Sous la direction de
Martine D'Amours, Sid Ahmed Soussi et Diane-Gabrielle Tremblay

Préface de Gilbert de Terssac

Repenser le travail

DES CONCEPTS NOUVEAUX POUR DES RÉALITÉS TRANSFORMÉES

Presses de l'Université du Québec

Repenser le travail

Membre de L'ASSOCIATION NATIONALE DES ÉDITEURS DE LIVRES

Presses de l'Université du Québec
Le Delta I, 2875, boulevard Laurier, bureau 450, Québec (Québec) G1V 2M2
Téléphone : 418 657-4399 *Télécopieur :* 418 657-2096
Courriel : puq@puq.ca *Internet :* www.puq.ca

Diffusion / Distribution :

Canada Prologue inc., 1650, boulevard Lionel-Bertrand, Boisbriand (Québec) J7H 1N7
Tél. : 450 434-0306 / 1 800 363-2864

France AFPU-D – Association française des Presses d'université
Sodis, 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny, 77 403 Lagny, France – Tél. : 01 60 07 82 99

Belgique Patrimoine SPRL, avenue Milcamps 119, 1030 Bruxelles, Belgique – Tél. : 02 7366847

Suisse Servidis SA, Chemin des Chalets 7, 1279 Chavannes-de-Bogis, Suisse – Tél. : 022 960.95.32

DANGER LE PHOTOCOPILLAGE TUE LE LIVRE

La Loi sur le droit d'auteur interdit la reproduction des œuvres sans autorisation des titulaires de droits. Or, la photocopie non autorisée – le « photocopillage » – s'est généralisée, provoquant une baisse des ventes de livres et compromettant la rédaction et la production de nouveaux ouvrages par des professionnels. L'objet du logo apparaissant ci-contre est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit le développement massif du « photocopillage ».

Repenser le travail

DES CONCEPTS NOUVEAUX POUR DES RÉALITÉS TRANSFORMÉES

Sous la direction de
Martine D'Amours, Sid Ahmed Soussi, Diane-Gabrielle Tremblay

Préface de Gilbert de Terssac

Presses de l'Université du Québec

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Bibliothèque et Archives Canada

Vedette principale au titre :

Repenser le travail : des concepts nouveaux pour des réalités transformées

Comprend des références bibliographiques.
Comprend du texte en anglais.

ISBN 978-2-7605-4173-3

1. Changement organisationnel. 2. Organisation du travail. 3. Relations industrielles. 4. Sociologie des organisations. I. D'Amours, Martine, 1958- . II. Soussi, Sid Ahmed, 1955- . III. Tremblay, Diane-Gabrielle.

HD58.8.R46 2015 658.4'06 C2014-941870-1

Les Presses de l'Université du Québec
reconnaissent l'aide financière du gouvernement du Canada
par l'entremise du Fonds du livre du Canada
et du Conseil des Arts du Canada pour leurs activités d'édition.

Elles remercient également la Société de développement
des entreprises culturelles (SODEC) pour son soutien financier.

Conception graphique
Richard Hodgson

Illustration de la couverture
istockphoto.com

Mise en pages
Le Graphe

Dépôt légal : 1er trimestre 2015
› *Bibliothèque et Archives nationales du Québec*
› *Bibliothèque et Archives Canada*

© 2015 – Presses de l'Université du Québec
Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés

Imprimé au Canada

PRÉFACE

Dans le *Traité de sociologie du travail*, dirigé par Friedmann et Naville (1962), Friedmann concevait le travail comme le moteur de la dynamique sociale et le principe explicatif de l'évolution sociale, « un commun dénominateur et une condition de toute vie humaine en société » et Naville en faisait le « moteur irremplaçable de toutes les formes de la vie sociale ». De telles positions sont-elles tenables 50 ans plus tard ? Rien ne semble remettre en cause fondamentalement cette façon de voir si l'on suit les auteurs de l'ouvrage coordonné par Martine D'Amours, Sid Ahmed Soussi et Diane-Gabrielle Tremblay. Cet ouvrage nous apprend que le travail ne s'exerce plus dans les mêmes conditions matérielles, organisationnelles et salariales et qu'il ne porte plus sur les mêmes objets. Cet ouvrage nous apprend surtout à distinguer des réalités pourtant subsumées sous le même concept de travail : qu'y a-t-il de commun entre le chauffeur de taxi de Buenos Aires et cette avocate de Montréal, entre

ce manager d'un groupe industriel et ce travailleur à mobilité temporaire, entre ces petits entrepreneurs qui travaillent dans l'informel pour survivre et ce syndicaliste engagé dans des négociations pour vivre mieux ? Les auteurs nous invitent à repenser le travail, non plus dans un schéma réducteur du travail industriel, ouvrier et masculin, mais dans la richesse de ses contenus, dans la diversité de ses formes institutionnelles, dans la fragmentation de ses temporalités, dans la variété des configurations organisationnelles, dans la dispersion des attentes de ses acteurs pourtant en quête de sens à propos d'activités qui en sont privées.

Premièrement, *les acteurs* du monde du travail ont certes un peu changé leurs pratiques, mais ils sont bien au cœur des relations industrielles qu'ils transforment en « région de rapports de travail » selon l'expression de Bellemare et Briand ; leurs compétences sont redéfinies dès lors qu'elles sont confrontées à des situations de polyvalence et des stratégies d'employabilité pour Bernier.

Deuxièmement, *l'évolution du travail se poursuit de manière paradoxale*, puisque, du côté du système, elle s'accompagne pour Briand, Bellemare et Hodgson d'innovations organisationnelles donnant lieu à des formes de management qui tendent à renforcer le contrôle et la domination tandis que, du côté des acteurs, pour Diane-Gabrielle Tremblay, on assiste chez les avocats et les avocates à un repositionnement de la place du travail dans leur vie ; ils redéfinissent le sens de leur travail, glissant d'une éthique du devoir à une éthique de la réalisation de soi. La relation d'emploi est réexaminée par D'Amours au profit d'un changement de niveau d'analyse conduisant à privilégier le concept plus dynamique de relation salariale au détriment du rapport salarial. Enfin, pour Soussi, cette évolution se traduit par une division internationale plus complexe avec des figures de travailleurs inédites, comme la figure « du travail migrant temporaire » inscrite dans l'informalité, donc dans des zones de droits limités. Les auteurs élargissent le champ des transformations du travail en prenant en compte les régimes de retraite bouleversés par la financiarisation de l'activité pour Hanin, qui montre que la sécurité du revenu et le maintien de son niveau par les politiques publiques deviennent illusoires.

Troisièmement, un certain nombre d'auteurs ouvrent des pistes d'analyse inédites ou proposent des modes d'appréhension différents. Ainsi, Lesemann propose de nouvelles interprétations de réalités qui ne cessent de se développer comme le travail informel qui échappe à toute régulation institutionnelle, tandis que Denis remet en chantier la question de la conflictualité souvent reléguée au rang des résistances passées alors que son actualité est d'autant plus importante que les salariés fragilisés n'ont tout simplement plus les moyens d'engager une négociation visant

à modifier les termes de l'échange. De même, De la Garza Toledo met en discussion une nouvelle catégorie de « travail non classique » couvrant des activités comme celles des conducteurs de taxi, des revendeurs de métro ou des employés de centres d'appel ou de restauration rapide.

Le travail a profondément changé dans nos sociétés et cette évolution a modifié l'ethos même du travail que les sociétés ont forgé. Est-ce la réalité qui a changé ou notre manière de la voir ? Ne faut-il pas réinterroger les fondements mêmes de notre pensée sur le travail et de notre façon de penser le travail ? Sommes-nous capables de penser ce travail informel, mobile, diffus et de saisir les efforts que font les individus pour trouver un sens à ce qu'ils font ?

C'est à ce travail sur le travail que nous invite cet ouvrage qui met en tension une plus grande complexité du travail qui le rend de moins en moins « organisable » et des individus obligés de prendre leurs responsabilités pour structurer ce qui ne l'est pas, de la flexibilisation des conditions de production et de la fragmentation des temps sociaux, des menaces déstabilisantes qui pèsent sur l'emploi occupé obligeant les salariés à s'engager davantage et à fournir des efforts supplémentaires, des inégalités notamment de genre mises au jour dans la gestion des personnes avec des rapports de travail conflictuels associés à des formes de domination qui s'installent progressivement.

La richesse de l'ouvrage est d'appuyer l'analyse sur des faits patiemment construits dans des contextes variés et de proposer des couches successives d'interprétations provisoires et soumises à discussion. Le raisonnement d'une grande finesse nous oblige à penser ensemble les acteurs qui s'engagent malgré tout dans un système pour subsister et qui tentent de s'orienter dans ce monde déréglé, d'agir seuls pour se faire une place sur le marché et d'inventer un collectif et une identité, de se lancer dans des échanges marchands et de trouver une signification à des situations parfois privées de signification.

Gilbert de Terssac
sociologue, directeur de recherche au CNRS,
Université de Toulouse Jean-Jaurès

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE VII
Gilbert de Terssac

LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX XVII

INTRODUCTION 1
Martine D'Amours, Sid Ahmed Soussi et Diane-Gabrielle Tremblay

PARTIE 1

LES ACTEURS DES MONDES DU TRAVAIL : NATURE ET ATTRIBUTS 13

CHAPITRE 1

NOUVEAUX ACTEURS, NOUVELLES FRONTIÈRES DES RÉGIONS DE RAPPORTS DE TRAVAIL ET DÉNATIONALISATION : LE CAS DE L'ACTION DE LA BANQUE MONDIALE ET DU FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL AU GABON – 1980-2000 15
Guy Bellemare et Louise Briand

1. La crise des relations industrielles 17

1.1. Les frontières 18
1.1.1. Les frontières du travail 18
1.1.2. Les frontières de la firme 19
1.1.3. Les frontières des systèmes sociaux 20
1.1.4. Les frontières de l'activité économique 20
1.2. Le renouvellement des relations industrielles : une proposition 21
2. Les éléments de la théorie de la structuration 22
2.1. Le concept de région 23
2.2. Le concept de régionalisation 24
3. La thèse de la dénationalisation de Sassen 29
4. Une étude de cas illustrant l'intérêt de la nouvelle logique définitionnelle des notions d'acteurs et de régions de rapports de travail 30
4.1. L'action de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international au Gabon 31
4.1.1. Un résumé de cette étude de cas 32
4.1.2. Qu'est-ce qu'un programme d'ajustement structurel ? 33
4.1.3. Les organisations internationales comme actrices des RT 34
4.1.4. La méthodologie de la recherche 35
4.1.5. L'expérience du Gabon 36
4.2. L'intervention des organisations financières internationales 37
4.2.1. Le cas de la réforme du Code du travail 37
4.2.2. La privatisation des entreprises parapubliques au Gabon 39
5. L'analyse des résultats de l'étude de cas 40
5.1. La transformation de la RRT 40
5.2. La dénationalisation 42
Conclusion 45
Bibliographie 46

CHAPITRE 2
LES COMPÉTENCES AU CARREFOUR DES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DES ACTEURS : ENTRE TENSIONS ET COMPROMIS 49
Amélie Bernier
1. Un retour nécessaire sur la qualification et la compétence 51
1.1. S'opposer ou se compléter ? 52
1.2. Une réponse partielle par la mesure 54
2. Les tensions entre responsabilités individuelles et collectives 56
3. Les tensions entre contrôle et reconnaissance des compétences 59
4. Les compétences dans les petites et moyennes entreprises 62
5. Une grille de lecture des compétences 62
6. Les résultats 67
6.1. Le profil-type 1 68
6.2. Le profil-type 2 70
6.3. Le profil-type 3 72
6.4. Le profil-type 4 74
7. La discussion 75
Conclusion 77
Bibliographie 78

PARTIE 2

LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL : ORGANISATION, TEMPORALITÉS, RÉGULATION 83

CHAPITRE 3

L'ORGANISATION EN ÉQUIPES : RUPTURE OU RECONFIGURATION DU CONTRÔLE ? 85
Louise Briand, Guy Bellemare et Damian Hodgson

1. Présentation sommaire des entreprises et méthodologie 87
2. Le cas de la Direction générale des programmes du CRDI 88
   2.1. Les années 1970-1991 ou l'ère bureaucratique 88
      2.1.1. Une structure d'organisation 88
      2.1.2. La planification 89
      2.1.3. La coordination et la surveillance 89
   2.2. Les années 1991-… : l'ère postbureaucratique 90
      2.2.1. Les années 1991 à 1995 : phase de transition 90
      2.2.2. Les années 1995 et 1996 : la réforme 91
   2.3. L'analyse de l'organisation en équipes de la Direction générale des programmes du CRDI 92
3. Le cas de Gameteam 93
   3.1. La gestion de projet chez Videocorp et le soutien aux équipes 93
   3.2. La constitution, l'environnement et l'approche de gestion de Gameteam 94
   3.3. Les rôles et le partage des responsabilités au sein de Gameteam 96
      3.3.1. Le producteur 96
      3.3.2. Le concepteur de jeu 96
      3.3.3. Les chefs d'équipe 97
      3.3.4. Les développeurs 97
   3.4. La direction, la coordination et le contrôle des activités au sein de Gameteam 98
   3.5. L'analyse de l'organisation en équipes de Gameteam 98

Conclusion 99
Bibliographie 101

CHAPITRE 4

LA POROSITÉ DES TEMPS SOCIAUX ET L'ENTRÉE PAR LA PROFESSION : LE LIEU DE NOUVELLES RÉGULATIONS ? 103
Diane-Gabrielle Tremblay

1. La terminologie 105
2. Les temporalités sociales : des temporalités socialement construites, fondées sur les rapports sociaux de sexe 107
3. Une porosité variable entre les temporalités sociales 110
4. La problématique de l'articulation des temps sociaux et l'entrée par la profession 112
5. La médiation professionnelle et l'entrée par la profession 117
   5.1. Le concept de profession 118
   5.2. La profession en sociologie 120
6. Comment cela se joue-t-il à l'échelle des milieux professionnels ? Le cas des avocats 121

Conclusion 127
Bibliographie 130

CHAPITRE 5

LA RELATION D'EMPLOI CONTEMPORAINE : DU RAPPORT SALARIAL À LA RELATION SOCIALE DE TRAVAIL 135

Martine D'Amours

1. Le *nouveau* travail indépendant : données générales et cadre d'analyse 137
2. Les concepts permettant de cerner les transformations de la relation d'emploi : du rapport salarial à la relation sociale de travail 140
   - 2.1. Le rapport salarial 141
   - 2.2. Les propositions de dépassement 141
   - 2.3. La relation sociale de travail 144
3. Les dimensions de la relation sociale de travail 145
   - 3.1. Des acteurs 146
   - 3.2. Des configurations organisationnelles de travail 146
   - 3.3. Des institutions 148
     - 3.3.1. Sur le plan national 149
     - 3.3.2. Sur le plan de l'occupation 149
     - 3.3.3. Les modalités contractuelles entre les parties 150
4. Les relations sociales de travail dans les mondes du travail indépendant : une illustration dans trois secteurs 150
   - 4.1. Les responsables de services de garde en milieu familial 150
   - 4.2. Les journalistes pigistes 153
   - 4.3. Les avocats solos 156
   - 4.4. Une lecture transversale… au-delà du travail indépendant 158

Conclusion 160

Bibliographie 161

CHAPITRE 6

LE TRAVAIL MIGRANT TEMPORAIRE : UNE FIGURE HORS NORMES DE LA DIVISION INTERNATIONALE DU TRAVAIL 165

Sid Ahmed Soussi

1. Les programmes d'immigration temporaire canadiens : état des lieux 168
2. La régulation de l'emploi et la précarisation des statuts : les perspectives d'analyse du travail migrant temporaire 174
3. Le travail migrant temporaire : une perspective internationale 177
   - 3.1. La refonte de l'espace migratoire européen 178
   - 3.2. Les nouveaux types de travailleurs migrants temporaires 179
   - 3.3. La concurrence entre pays sources et la flexibilité pour les entreprises 182
4. D'une politique d'immigration à une politique de régulation du marché du travail 184
   - 4.1. La subordination à l'employeur, les agences privées et l'accès aux droits sociaux 185
   - 4.2. La dérégulation de l'emploi local et le délitement du rapport salarial 186

Conclusion 188

Flux migratoires et division internationale du travail : l'ambivalence de l'État 188

Interrogations théoriques : la piste de l'informalité 190

Bibliographie 191

CHAPITRE 7

LA REMISE EN CAUSE DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES : LES TRANSFORMATIONS INSTITUTIONNELLES DE LA RÉGULATION ET L'INNOVATION SYNDICALE AU QUÉBEC 195

Frédéric Hanin

1. La généalogie institutionnelle des régimes de retraite à prestations déterminées 198
   1.1. Une cartographie conceptuelle des régimes à prestations déterminées 198
   1.2. La régulation des régimes à prestations déterminées 201
      1.2.1. Les espaces institutionnels de la régulation 201
      1.2.2. La sécurité des revenus et le salaire différé 202
      1.2.3. La solidarité et le monopole syndical de la représentation 202
      1.2.4. La démocratisation et la participation à la gouvernance des régimes 203
      1.2.5. La socialisation du capital et le développement économique 204
   1.3. Les enseignements pour l'analyse de l'action syndicale 204
2. La remise en cause des régimes de retraite à prestations déterminées : trois études de cas au Québec 205
   2.1. L'analyse sociétale des études de cas 205
   2.2. Le secteur de la construction et la mise en place d'un régime hybride 208
   2.3. La remise en cause des régimes à prestations déterminées pendant les restructurations des entreprises dans le secteur forestier 210
   2.4. La remise en cause des régimes à prestations déterminées par l'utilisation à court terme des surplus dans le régime de retraite du secteur public 212
3. Les enseignements pour l'innovation syndicale 215
   3.1. Pour une autre vision de l'innovation sociale 216
   3.2. L'action syndicale et la transformation sociale de la retraite 217
   3.3. L'action syndicale et la représentation collective : vers la fin du monopole syndical de représentation et de négociation ? 218

Conclusion 219

Bibliographie 221

PARTIE 3

DES PISTES POUR UN ÉLARGISSEMENT DES CATÉGORIES CONCEPTUELLES DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI 225

CHAPITRE 8

« TRAVAIL INFORMEL », INFORMALITÉ ET « SOCIÉTÉ SALARIALE » : CENTRER LA RÉFLEXION RELATIVE AUX TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL ET DES SOCIÉTÉS CONTEMPORAINES SUR LE « TRAVAIL INFORMEL » ET L'INFORMALITÉ PLUTÔT QUE SUR LA « SOCIÉTÉ SALARIALE » 227

Frédéric Lesemann

1. Une « société salariale » en déclin, mais qui pourtant demeure une référence obligée. Pourquoi ? 228
   1.1. Le travail fait-il toujours société ? 228
   1.2. L'État national territorial en déclin, l'imaginaire de la « société salariale » et la construction des sciences sociales 231
2. Qu'est-ce que le « travail informel », ancien et nouveau, et comment le définir ? 236
   2.1. Le travail informel au Sud 237
   2.2. Le travail informel au Nord 243
   2.3. Nord et Sud, une dé-formalisation croissante des sociétés et du travail dans le cadre des processus de mondialisation 248

3. S'intéresser à l'informalité plutôt qu'au « travail informel » pour penser les transformations des sociétés contemporaines 251
Conclusion 257
Bibliographie 259

CHAPITRE 9
LE CONFLIT, UNE CATÉGORIE SOCIOLOGIQUE À RECONCEPTUALISER : RÉFLEXIONS À PARTIR DE L'ÉVOLUTION DES CONFLITS DU TRAVAIL EN FRANCE 265
Jean-Michel Denis
1. Les signes d'un apparent déclin 267
1.1. Une décrue spectaculaire des journées de grève 267
1.2. La perte de substance du conflit 271
1.3. Une disparition du conflit due à un changement de paradigme 276
2. Le déclin des conflits du travail : mythe ou réalité ? 279
2.1. Le conflit : une dimension qui reste structurante des rapports du travail 280
2.2. Pour ne pas conclure au déclin des conflits du travail 283
Bibliographie 292

CHAPTER 10
INFORMALITY, ORGANIZATION, AND COLLECTIVE ACTION 295
Enrique de la Garza Toledo
1. The concept of work 296
2. Services 300
3. Expanding the concepts of control, regulation, and labour market 302
4. Identity 310
Bibliography 323

NOTICES BIOGRAPHIQUES 327

LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX

Figure 1.1. Modalités d'analyse du social 26

Figure 1.2. Modèle d'analyse des acteurs et des régions des rapports de travail 28

Figure 1.3. 4e RRT internationale ? 31

Figure 1.4. 4e acteur dans la RRT gabonaise 32

Figure 1.5. Élément éloigné du contexte de la RRT canadienne 43

Figure 2.1. Grille de lecture 67

Figure 6.1. Entrées totales des travailleurs étrangers, 1er décembre 2002-2011 171

Figure 6.2. Effectif au 1er décembre 2002-2011 de travailleurs étrangers selon leur statut 171

Figure 6.3. Effectif au 1er décembre 2008-2012 de travailleurs étrangers par régions 173

Figure 7.1. Carte conceptuelle des régimes à prestations déterminées 200

Figure 7.2. Espaces de la régulation 201

Figure 9.1. Conflits du travail – Nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève dans les entreprises (1975-2005) – en milliers 269

Figure 9.2. Fonction publique dans le volume global des jours de grève recensés 269

Tableau 1.1. Formes du travail 19

Tableau 2.1. Critères de comparaison des études de cas 64

Tableau 2.2. Présentation synthétique des cas étudiés 65

Tableau 3.1. Manifeste Agile 95

Tableau 4.1. Profils des participants selon le sexe et le milieu de pratique 123

Tableau 5.1. Population occupée, selon la catégorie de travailleurs, Québec et Canada, 1976-2010 138

Tableau 5.2. Typologie des formes de mobilisation du travail 139

Tableau 5.3. Relations sociales de travail : RSG, journalistes, avocats 158

Tableau 5.4. Relations sociales de travail dans le secteur des services de garde à l'enfance 159

Tableau 7.1. Structure des études de cas en regard de l'analyse sociétale 206

INTRODUCTION

Martine D'Amours, Sid Ahmed Soussi
et Diane-Gabrielle Tremblay

Le travail a-t-il à ce point changé qu'il a transformé nos sociétés ? Cette évolution a-t-elle altéré l'ethos même du travail que ces sociétés se sont historiquement forgé à la faveur de leur entrée dans la modernité et des bouleversements de la révolution industrielle ? Les transformations du travail portées par les quarante dernières années – trop souvent attribuées à l'« ère de la mondialisation » ou alors aux changements technologiques – imposent-elles, pour comprendre le monde du travail, de réinterroger les fondements mêmes de la pensée contemporaine du travail ? Les dispositifs conceptuels à la base de cette pensée et les nombreux modèles de théorisation qu'ils ont générés ont-ils conservé toute leur validité ? Permettent-ils encore de répondre aux principales interrogations auxquelles les étudiants de nos universités, dans les cours de sociologie du travail, de relations industrielles ou de sociologie des organisations, nous enjoignent régulièrement de répondre ?

Permettent-ils aussi de répondre aux questions que se posent les syndicalistes, les employeurs ou les gestionnaires qui cherchent à comprendre les défis posés par la diversité des salariés et de leurs aspirations face au travail, qu'il s'agisse des jeunes en début de carrière ou des travailleurs vieillissants ? Voilà autant de questions qui appellent des renouvellements théoriques.

Ce livre ne prétend pas répondre à toutes ces questions. Ses auteurs se sont donné pour objectif de comprendre certaines des transformations en cours dans les milieux de travail, du point de vue de l'organisation du travail et de la relation d'emploi, mais aussi du point de vue des perceptions et aspirations des acteurs. L'ouvrage cherche aussi à déconstruire les objets pour permettre, sinon de répondre à une partie de ces questions, du moins de les exposer en termes clairs, réduisant d'autant la complexité qui les entoure. La diversité des objets traités et des perspectives théoriques livre autant de regards croisés sur le travail, sur les « mondes du travail » et sur les paradigmes sociologiques qui ont contribué à façonner la pensée contemporaine du travail. Pourquoi cette entreprise ? Pourquoi aujourd'hui ?

Le monde du travail traverse des mutations qui touchent tant sa nature et son contenu que l'organisation productive, les relations contractuelles d'emploi et les modes de régulation dans lesquels s'exercent les activités professionnelles. Diversification des modes d'organisation du travail et flexibilisation de la production et de la gestion de la main-d'œuvre, intensification du travail et individualisation du rapport salarial, dérégulation de la conflictualité du travail et précarisation de l'emploi et de la protection sociale : ces phénomènes et leurs dialectiques peuvent être saisis dans leur autonomie relative ou à travers la dynamique de leur dualité, mais ils peuvent également être appréhendés en tant qu'« innovations » émanant des espaces du travail. Ces innovations, quoique diversifiées selon les milieux de travail, les catégories socioprofessionnelles et d'autres critères, ont cependant ceci de particulier qu'elles relèvent pour leur plus grande part des initiatives des gestionnaires.

Le présent ouvrage se situe dans une courte tradition d'ouvrages collectifs produits par les membres de l'axe travail du CRISES sur les innovations sociales dans le travail et l'emploi, qui sont le reflet des travaux empiriques menés par ses membres, mais aussi des mutations du travail. Pour le dire très succinctement, l'axe travail a d'abord (dans les années 1980) étudié des innovations en matière d'organisation du travail et de participation des travailleurs – et des syndicats – à la gestion, visant la démocratisation des milieux de travail et participant, avec d'autres innovations concernant les conditions de vie et le développement des territoires, d'un « modèle québécois de développement »

(Bélanger, Grant et Lévesque, 1994 ; Bélanger, Lapointe et Lévesque, 2004 ; Bélanger *et al.*, 2007). Divers phénomènes, dont la financiarisation de l'économie, ont eu pour effet de miner ces expériences et d'empêcher leur pérennisation et leur institutionnalisation. Il n'est d'ailleurs pas anodin que l'ouvrage collectif de 2009 (Malenfant et Bellemare) s'intéresse aux nouvelles dominations au travail, témoignant du fait que de nombreuses innovations contemporaines soient mises en place à l'initiative des gestionnaires. Ces initiatives constituent également des « innovations » en ce sens qu'elles s'imposent comme autant de ruptures avec un monde du travail où les dispositifs de régulation institutionnelle privilégiaient plutôt le dialogue social, à l'intérieur comme à l'extérieur des milieux du travail. La question reste ouverte de savoir si et jusqu'à quel point certaines de ces innovations répondent aux « demandes » ou aspirations de la main-d'œuvre d'aujourd'hui, plus scolarisée, plus féminine et témoignant de rapports au travail diversifiés et d'aspirations à plus de temps libre, temps personnel ou familial, notamment.

Si le travail a changé parce que les rapports de domination inhérents à toute relation d'emploi (Webb et Webb, 1897) se sont désormais émancipés de ces dispositifs, il ne peut en être autrement de la pensée sur le travail en tant que tel, ainsi que des outils conceptuels et des modèles théoriques qui la sous-tendent.

En effet, on ne peut aborder la question des mutations du travail et de leurs conséquences sans appréhender également la question de la transformation de la pensée sur le travail, comme le font les articles ici réunis. C'est à partir de cette préoccupation, qui est au cœur de la démarche dans laquelle s'inscrit cet ouvrage, que s'est imposé le choix, partagé par l'ensemble des collaborateurs, d'adopter une perspective sociologique et de s'intéresser du même coup aux évolutions du travail, de ses réalités et de son analyse théorique. Les crises successives du modèle et du compromis fordistes ont frappé d'obsolescence certains modèles explicatifs générés par une sociologie du travail qui, faut-il le rappeler, avait réalisé sa maturation dans l'accompagnement même et l'observation critique de ces modèles si caractéristiques de la société industrielle (Braverman, 1976 ; Bell, 1976 ; Friedman et Naville, 1970). C'est précisément grâce à cette tradition qu'on peut dire, aujourd'hui, qu'un fait têtu demeure : le travail représente une catégorie centrale de la réflexion sociologique tout comme il représente une catégorie centrale de la vie des individus, encore aujourd'hui (Méda et Vendramin, 2013). Il ne l'a pas toujours été. L'histoire du travail et l'histoire de la pensée sur le travail ne se confondent pas. Et pour cause. Il a fallu attendre les années 1950, à la faveur du « désenchantement » (Weber, 1904) produit par le travail industriel et ses « cadences infernales »

(Friedman, 1956) sans cesse accélérées depuis les débuts de la révolution industrielle, pour voir se développer un corpus d'études sur le travail, dont la rigueur et la richesse donneront naissance à la sociologie du travail. Confortée, depuis, dans son identité disciplinaire, la sociologie du travail n'a eu de cesse de se réapproprier la pensée sur le travail, non seulement dans son « essence anthropologique » (Méda, 1995), mais également son « historicité sociale » (Touraine, 1973). Cette dualité est au cœur de la sociologie du travail et de ses objets. S'étant imposée comme un relais naturel avec les travaux des fondateurs de la sociologie (Marx, Weber, Durkheim), elle réinterroge le travail dans ses figures sociales les plus prégnantes : cristallisation des modes de production, vecteur des mécanismes de contrôle et de pouvoir à l'œuvre en société, marqueur social et référentiel identitaire, catalyseur ou inhibiteur de l'action collective, ou encore reflet de « l'individuation » (Gorz, 1980) des sociétés contemporaines, cet autre paradoxe d'une mondialisation faisant l'objet de toutes les ambivalences, mais dont l'enjeu le plus central demeure toujours le travail et le contrôle de ses espaces par les organisations.

C'est dans cette perspective que veut s'inscrire cet ouvrage collectif de l'axe travail et emploi du CRISES. Ce faisant, l'ouvrage veut contribuer à une entreprise de reconceptualisation du travail ET l'emploi à partir des travaux réalisés au cours de ces dernières années. Pour ce faire, il conjugue des démarches analytiques distinctes, mais complémentaires, qui se donnent pour objectif de rendre compte de manière critique des rapports sociaux à travers lesquels le travail contemporain s'institue et se reproduit dans chacun des espaces du travail traités. À titre d'exemple, l'analyse des nouvelles formes de contrôle du travail dans et hors des organisations, des nouvelles configurations du travail indépendant, de la fragmentation des temps sociaux, de la remise en cause des régimes de retraite à prestations déterminées ou encore de la création de programmes encadrant le travail migrant temporaire sert ici de tremplin pour repenser l'articulation entre les rapports sociaux du travail et dans la sphère sociétale, les frontières de l'objet travail comme celles des relations d'emploi et du « système » de relations industrielles, ainsi que les concepts clés d'acteurs et d'institutions.

L'objectif de la démarche est de partir des travaux empiriques des auteurs pour proposer une contribution analytique et conceptuelle qui emprunte trois voies complémentaires :

> explorer de manière analytique certaines de ces mutations : nouvelles formes de contrôle dans et hors organisations, construction des compétences en milieux de travail, transformation de la gouvernance

des régimes de retraite et individualisation du risque retraite, nouvelles formes de la division internationale du travail à travers le phénomène du travail migrant temporaire ;

> proposer une nouvelle lecture d'un phénomène en renouvelant l'approche conceptuelle, par exemple le concept de professionnalisation pour étudier les temps sociaux, l'informel comme clé de lecture des mutations du travail et, plus précisément, de sa dérégulation/rerégulation ;

> proposer une définition nouvelle ou élargie de certains concepts à partir de l'analyse de ces mutations : par exemple les frontières du concept d'acteurs, du rapport salarial, du travail classique, de la conflictualité, etc.

L'ouvrage est divisé en trois parties. La première est articulée autour des acteurs du monde du travail, leur nature, leurs attributs et la conceptualisation multiniveau qu'il est possible d'en faire. Elle s'ouvre sur la contribution de Guy Bellemare et Louise Briand, qui s'interrogent sur la notion d'acteur dans le champ des relations industrielles : un espace disciplinaire où cette notion peut difficilement s'émanciper de son caractère tridimensionnel – relations du travail, politiques publiques, gestion des ressources humaines – et du modèle fondateur de Dunlop (1958). À partir d'une redéfinition conceptuelle de l'acteur et de la proposition d'un concept de *région de rapports de travail* qui se substituerait à celui de *système de relations industrielles*, ces auteurs visent à contribuer au renouvellement théorique de ce champ en empruntant à Giddens le concept structurationniste de *région*, pour l'adapter aux relations industrielles et déployer ainsi toute la puissance explicative dont il est chargé pour aborder les questions que soulèvent ces auteurs à propos de la nature et du rôle des acteurs en relations industrielles : qui sont-ils ? Quand, où et comment agissent-ils ? Quels enjeux et quelles revendications portent-ils ?

Ces questions se prolongent en partie dans les préoccupations d'Amélie Bernier qui s'intéresse, quant à elle, à certains attributs d'acteurs qui ont contribué à la transformation progressive de ces derniers, notamment ceux qui renvoient à leur « compétence », dans le double sens que peut avoir cette notion : d'une part, celui de la légitimité institutionnelle ou sociétale des acteurs à agir et, d'autre part, celui des maîtrises – techniques et autres savoir-faire – qu'ils mobilisent dans leurs actions. Si le premier sens est pleinement inscrit dans le champ des organisations industrielles dans la mesure où la « compétence » de l'acteur renvoie à la légitimité que lui reconnaît le système de relations industrielles, le second renvoie quant à lui aux espaces du travail dans les organisations : c'est à ce deuxième sens que s'attaque Amélie Bernier dans son chapitre, qui réexamine

le processus de construction de cette notion de compétence dans les organisations, notamment relativement aux corollaires de cette notion : la polyvalence comme réalité du travail dans les organisations et l'employabilité comme discours de l'entreprise.

La deuxième partie réunit deux textes portant sur les transformations du travail, de ses modes d'organisation, mais également des temporalités et du sens du travail ; ces chapitres sont suivis par trois textes qui, à partir de divers objets (l'expansion des zones hybrides entre salariat et indépendance, les flux du travail migrant temporaire et les mutations des régimes de retraite), analysent le délitement du rapport salarial fordiste et interrogent les manières de conceptualiser les transformations de ce rapport.

Alors que de nombreux travaux en relations industrielles et en sciences de la gestion ont présenté l'organisation en équipes et les nouvelles méthodologies de gestion par projet sous l'angle de l'innovation non seulement organisationnelle, mais aussi sociale, la contribution de Louise Briand, Guy Bellemare et Damian Hodgson interroge le potentiel « libérateur » de ces formes organisationnelles « postbureaucratiques », à partir de l'analyse de deux cas d'organisation en équipes impliquant des travailleurs hautement qualifiés, dans deux entreprises de l'économie du savoir. Dans la lignée des travaux de Boltanski et Chiapello, mettant en évidence le passage du contrôle à l'autocontrôle, ils proposent de concevoir l'organisation en équipes, non pas comme un effort de rupture avec la bureaucratie, mais plutôt comme une forme d'innovation managériale qui permet le renouvellement de la bureaucratie. Pour étudier le renouvellement des pratiques de la planification, de la coordination et de la surveillance au sein des organisations, ces auteurs suggèrent que la recherche sur ces formes d'organisation du travail est confrontée à une triple nécessité : celle de libérer les matériaux empiriques des conceptions préétablies (variables classiques de la bureaucratie telle que la présence ou l'absence d'une structure hiérarchique, par exemple) ; celle d'étudier les transformations organisationnelles à partir de dimensions qui ne sont pas spécifiques aux disciplines de la gestion, mais plutôt à partir d'une théorie sociologique générale comme la théorie de la structuration de Giddens, et finalement celle de remettre à l'ordre du jour les questions du pouvoir et de la domination afin de relativiser les discours des gourous du management qui créent l'illusion que le contrôle est diffus dans l'économie du savoir.

Par ailleurs, les milieux de travail sont le lieu de transformations qui touchent à la fois le sens du travail et le rapport au travail de divers groupes, ce dernier se traduisant par des transformations dans les espaces

et les temps sociaux des individus. C'est à ces aspects que s'intéresse Diane-Gabrielle Tremblay, qui propose une entrée par la profession pour à la fois penser la fragmentation des temps sociaux (temps de travail, temps personnel, temps parental, etc.) et réfléchir aux modalités de leurs possibles défragmentation, réarticulation et rerégulation. L'auteure cible son analyse sur ce qu'elle appelle la « médiation professionnelle », ou le rôle de la régulation, des normes et de l'ethos professionnels dans la persistance de cette fragmentation ou porosité des temps sociaux. Sa démarche illustre les défis liés à la fragmentation des temporalités et à leur rerégulation ou réarticulation en utilisant comme exemple le cas des avocats, une profession particulièrement appropriée pour mettre en évidence les difficultés associées à cette fragmentation/porosité des temporalités. L'auteure montre que, sur le plan mésosocial, se trouvent l'environnement professionnel et l'environnement familial, qui sont des lieux d'ajustement fondamentaux, auxquels s'ajoutent les différents types d'exercice professionnel et les contraintes qui y sont associées. Le type d'emploi peut aussi avoir des effets sur la division sexuelle du travail ainsi que l'environnement professionnel, avec les marges de manœuvre plus ou moins grandes qu'il peut offrir. Le chapitre contribue à mettre en évidence une dimension des éléments du renouvellement du rapport au travail, à savoir le passage d'une éthique du devoir à une éthique de la réalisation de soi, observée chez les femmes, mais aussi chez les jeunes hommes en particulier. Il interroge la centralité du travail et le sens du travail et met aussi en question le concept de qualité d'emploi. Alors que le travail était auparavant associé davantage au devoir, à l'obligation et à la dimension instrumentale, il est davantage associé, aujourd'hui, à la réalisation de soi, à l'éthique de l'épanouissement ou de réalisation de soi, mais cet objectif d'épanouissement entre parfois en conflit avec les exigences temporelles d'autres sphères, dont la vie familiale et personnelle.

Pour sa part, Martine D'Amours prend acte de la nécessité d'une analyse de la diversification des formes de la relation d'emploi (entendue au sens large, comprenant le travail indépendant) et de la multiplication de zones grises entre salariat et travail indépendant. Sa démarche consiste, à partir d'une telle analyse, à revisiter tant le concept de *rapport salarial*, qui a une application surtout à l'échelle macro, que celui de *relation salariale*, qui correspond à la projection de cette notion à l'échelle des acteurs (Boyer et Saillard, 1995). Pour appréhender la configuration de la relation qui se noue entre travailleurs indépendants et donneurs d'ouvrage ou clients, elle s'inspire notamment de l'analyse que font Lacroix et Mollard du rapport social en agriculture pour proposer le concept de *relation sociale de travail*, et l'applique à trois occupations où une part importante

de la main-d'œuvre exerce sur le mode de l'indépendance : les responsables de services de garde en milieu familial, les journalistes pigistes et les avocats de pratique privée exerçant en solo. Plus que d'une tentative de redéfinition des concepts et des dimensions analytiques permettant d'appréhender la diversité des relations d'emploi contemporaines, c'est aussi d'un changement de niveau d'analyse dont il est question, le niveau méso permettant de repérer les caractéristiques communes de l'organisation du travail et de la répartition des risques sur les marchés du travail indépendant, leur construction par des acteurs et le rôle structurant des institutions. Là encore, cette question des acteurs s'impose à l'analyse sociologique, notamment par une démarche de reconceptualisation de cette *relation salariale* dont non seulement les conditions d'existence, mais également l'ensemble des protagonistes se sont profondément transformés depuis l'éclatement du compromis fordiste. En conclusion, l'auteure défend l'intérêt d'analyser avec les mêmes outils les diverses modalités de mise à disposition du travail, ce qui suppose un élargissement des catégories conceptuelles mobilisées jusqu'ici pour l'étude du salariat.

Le chapitre de Sid Ahmed Soussi s'intéresse à un autre facteur des transformations du travail et de l'emploi : les flux du travail migrant temporaire. L'auteur y expose les résultats d'une étude consacrée aux conséquences socioéconomiques locales des *programmes de travailleurs étrangers temporaires* au Québec sur la structure de l'emploi, le rapport salarial et l'action syndicale. Il note que, à l'échelle internationale, le phénomène migratoire a laissé progressivement place à celui de la mobilité temporaire, notamment à la faveur de la financiarisation de l'économie et de l'externalisation croissante des activités industrielles et de service des entreprises. Au Canada, cette transition, accentuée par la mise en place et l'expansion de ce type de programmes, soulève plusieurs interrogations. En raison de l'informalité institutionnalisée dont ce rapport salarial fait l'objet au regard des dispositifs juridiques (Code du travail) et administratifs (normes du travail) de la régulation du travail au Canada et au Québec, les travailleurs étrangers temporaires se trouvent assujettis à différentes formes de discriminations directe et indirecte. Quels liens établir entre cette expansion et la précarisation progressive de l'emploi dans les secteurs d'activité affectés par ces flux ? Dans quelle mesure ces programmes, conçus pour gérer localement les flux du travail migrant temporaire, mais qui s'inscrivent dans une dynamique transnationale, redéfinissent-ils certaines figures de la division internationale du travail ? Ce chapitre analyse le délitement progressif du rapport salarial, notamment en matière de relations et de modes d'organisation du travail et de conditions de rémunération.

La transformation des cadres institutionnels issus du compromis fordiste et dont la capacité de régulation montre désormais ses limites se manifeste également par la transformation dont font l'objet les régimes de retraite. Frappés de plein fouet par le processus inexorable de la financiarisation de l'économie et des entreprises, ils laissent place, aujourd'hui, à une structure disloquée dont la fonction première de protection contre ce que l'Union européenne appelle, aujourd'hui, le *risque social de la retraite*, a désormais été redéfinie. Frédéric Hanin entreprend, dans son chapitre consacré à une analyse institutionnelle de la remise en cause des régimes de retraite à prestations déterminées, comment, dans le contexte de la financiarisation qui favorise la gestion des régimes de retraite uniquement par le secteur financier, ont émergé de nouvelles formes de gouvernance, celles précisément à l'origine des mutations subies par ces régimes. Ce faisant, il analyse les caractéristiques nouvelles de la forme institutionnelle de gouvernance par rapport à la forme de gouvernance contractuelle. Il avance une hypothèse forte visant à montrer que la viabilité financière des régimes complémentaires de retraite sous la forme institutionnelle dépend de l'action collective des parties prenantes. Pour lui, « la remise en cause des régimes à prestations déterminées s'inscrit donc dans un changement de paradigme politique qui se déroule au Canada et au Québec depuis le milieu des années 1990 », c'est précisément ce qui

> remet en question l'idée même de sécurité du revenu et de niveau de revenu garanti par les politiques publiques : individualisation forcée de l'épargne-retraite ; abolition de la gestion publique et « démocratique » des régimes publics au profit de la gestion contractuelle par le secteur financier. Le degré de réussite de l'action syndicale dans le domaine des régimes de retraite doit donc être jugé dans une perspective globale qui prend en compte simultanément ces trois enjeux.

La troisième et dernière partie de l'ouvrage regroupe trois contributions d'auteurs invités ayant développé des liens de collaboration avec plusieurs membres du CRISES, et dont les travaux nous semblent ouvrir des perspectives nouvelles, éclairant plusieurs angles morts liés, non seulement aux mutations du travail, mais également à la pensée contemporaine sur le travail.

La contribution de Frédéric Lesemann propose une approche audacieuse des transformations contemporaines du travail, allant à contre-courant de l'idée dominante de dérégulation, à laquelle il préfère celle de l'informalité. En effet, Frédéric Lesemann s'interroge sur les conséquences du développement de l'informalité du travail dans plusieurs domaines d'activités. Ces activités échapperaient aux modes de régulation institutionnels. Elles sont principalement accomplies par des femmes,

des « jeunes », de « jeunes retraités » et des immigrants. Il s'interroge sur leurs conséquences en matière de conditions matérielles des populations affectées par cette réalité, de cohésion sociale, de citoyenneté et de qualité de la vie démocratique. Pour lui, la compréhension de ce phénomène gagnerait à s'inspirer des études menées dans les pays du Sud. Qu'apporterait à la connaissance et à la compréhension des sociétés contemporaines l'idée de placer au centre des représentations sociales relatives au travail, non pas la « société salariale » comme référent normatif – autant dans les sociétés du Nord que dans les rapports que ces sociétés entretiennent avec celles du Sud –, mais bien la « société du travail informel », sachant que cette société salariale s'est historiquement bâtie, en grande partie, contre le travail informel ? F. Lesemann montre que la précarité et l'informalité ne sont pas des phénomènes marginaux de notre époque ni la cause de l'incapacité politique de réguler le marché, mais plutôt des modalités constitutives de la société néolibérale. L'auteur conclut en dégageant quatre grandes conséquences de la précarité et de l'informalité du travail : 1) la perte des repères identitaires, 2) la fragilisation de la cohésion sociale et l'augmentation de la xénophobie, 3) la déstructuration et la recomposition des modes de mobilisation sociale par l'affaiblissement de la mobilisation syndicale tournant autour du statut de salarié, 4) l'émergence d'un précariat globalisé, notamment sous la forme d'une rupture intergénérationnelle.

La contribution de Jean-Michel Denis, quant à elle, éclaire les transformations contemporaines du travail à travers une redéfinition de la notion de conflictualité. Parmi les indices de la transformation du travail, la baisse de la conflictualité est souvent évoquée. Forme centrale des relations productives au cours de l'ère industrielle, elle aurait perdu en volume, en intensité, mais aussi en valeur, au rythme des changements du monde du travail, qu'ils soient d'ordre interne (tertiarisation, modification de la structure de la main-d'œuvre, internationalisation et externalisation des modes de production, explosion des statuts d'emploi atypiques, crise économique et sociale endémique, affaiblissement des structures représentatives, etc.) ou externe (individualisation des pratiques et des comportements, désajustement entre les offres institutionnelles et les attentes des acteurs sociaux, perte de substance des projets politiques, etc.). Le « déclin » serait désormais la figure la plus pertinente pour témoigner de conflits devenus résiduels dans l'espace du travail. Opposer à cette figure celle de la mutation nécessite de revenir sur les présupposés empiriques et théoriques qui la fondent. Elle exige tout à la fois de ne pas enfermer le conflit dans l'un de ses modèles historiques – le conflit industriel – et de prendre en compte la réelle fragilité des salariés dans le monde du travail

et leur difficulté grandissante à défendre leurs droits et exprimer leurs mécontentements de façon collective. Bref, penser la catégorie de conflit de façon dynamique passe nécessairement par sa reconceptualisation.

Dernier élément de ce triptyque, le texte de Enrique de la Garza Toledo aborde la question de ce qu'il nomme le travail « non classique », optant ainsi pour un élargissement du concept de travail afin de saisir dans toute leur diversité les formes émergentes, mais en nombre croissant, des activités de travail, qui, dans les pays d'Amérique latine (notamment le Mexique sur lequel portent les travaux de cet auteur), mais également dans d'autres régions du monde, constituent depuis longtemps le lot d'une large portion de la main-d'œuvre. Il propose de réinterroger, pour les actualiser, les concepts classicisés par la sociologie traditionnelle du travail, notamment celle de l'école française (Touraine, Naville…), avant de s'engager dans une démarche de reconstruction sociale de l'activité *travail*. Il s'appuie pour cela sur des études de cas et des enquêtes de terrain menées à Mexico auprès de travailleurs, temporaires et permanents, comme les *vagoneros*, ces « revendeurs du métro », les conducteurs de taxis et de métrobus ou encore certains groupes d'employés d'entreprises comme Walmart, McDonald's ou les centres d'appels, mettant en particulier en évidence le rôle des « clients » dans la dynamique de construction de la relation de travail, étudiant la construction des identités au travail et révélant les obstacles, mais aussi les perspectives de renouvellement de l'action collective. L'auteur contribue à renouveler la problématique de la transformation du travail, en ce qu'il vise à inscrire la réflexion sur le « *non-classical labor* » dans la longue durée et dans la réflexion philosophique historique sur la nature et le statut de la notion de travail dans la société.

En terminant, un fil conducteur sous-tend les contributions de cet ouvrage, celui de la déconstruction et de la reconstruction du monde du travail, à travers les luttes d'acteurs qui proposent de nouvelles formes de régulation, ou encore à partir des transformations des modalités de l'action individuelle et de l'action collective dans les milieux du travail. Ces contributions ont conduit leurs auteurs à réinterroger les conceptions de l'acteur, du rapport salarial, de la relation d'emploi et des institutions qui leur donnent sens, mais aussi la nature et la portée des innovations sociales qui, dans le champ du travail, n'ont pas toujours les dimensions démocratique ou émancipatrice qu'elles peuvent prendre dans d'autres domaines de la vie sociale et pour lesquelles il apparaît particulièrement évident qu'elles sont l'enjeu et le produit de luttes sociales. S'il y avait un mot de la fin à présenter au terme de la démarche, qui visait à articuler les pistes de renouvellement analytique issues de travaux empiriques

diversifiés autour d'un fil conducteur commun, ce serait sans doute celui de la nécessité, pour saisir les mutations en cours, d'élargir les frontières et de repenser les objets et les concepts de la sociologie du travail.

BIBLIOGRAPHIE

BÉLANGER, P.R., M. GRANT et B. LÉVESQUE (dir.) (1994). *La modernisation sociale des entreprises*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

BÉLANGER, P.R., P.A. LAPOINTE, B. LÉVESQUE (2004). « Les innovations organisationnelles et les blocages institutionnels dans les entreprises », dans G. Murray, J. Bélanger, A. Giles et P.A. Lapointe (dir.), *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle productif*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 155-190.

BÉLANGER, P.R. *et al.* (2007). « Axe Travail et emploi : perspectives d'analyse et objets de recherche », dans J.-L. Klein et D. Harrisson (dir.), *L'innovation sociale. Émergence et effets sur la transformation des sociétés*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 345-360.

BELL, D. (1973). *The Coming of Post-industrial Society : A Venture in Social Forecasting*, New York, Basic Books.

BELL, D. (1976). *Vers la société post-industrielle*, Paris, Robert Laffont.

BOYER, R. et Y. SAILLARD (1995). *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte.

BRAVERMAN, H.C. (1976). *Travail et capitalisme monopoliste : la dégradation du travail au xxe siècle*, Paris, Maspero.

DUNLOP, J.T. (1958). *Industrial Relations Systems*, New York, Henry Holt.

FRIEDMANN, G. (1956). *Le travail en miettes : spécialisation et loisirs*, Paris, Gallimard.

FRIEDMANN, G. et P. NAVILLE (1970). *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Collin.

GIDDENS, A. (1987). *La constitution de la société. Éléments de théorie de la structuration*, Paris, Presses universitaires de France.

GORZ, A. (1980). *Adieux au prolétariat*, Paris, Galilée/Le Seuil.

MALENFANT, R. et G. BELLEMARE (dir.) (2009). *La domination au travail : des conceptions totalisantes à la diversité des formes de domination*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

MÉDA, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.

MÉDA, D. et P. VENDRAMIN (2013). *Réinventer le travail*, Paris, Presses universitaires de France.

TOURAINE, A. (1973). *Production de la société*, Paris, Seuil.

WEBB, S. et B. WEBB (1897). *Industrial Democracy*, New York, Longmans, Green and Company.

WEBER, M (1964 [1904]). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon.

PARTIE

1

LES ACTEURS DES MONDES DU TRAVAIL

NATURE ET ATTRIBUTS

CHAPITRE

1

NOUVEAUX ACTEURS, NOUVELLES FRONTIÈRES DES RÉGIONS DE RAPPORTS DE TRAVAIL ET DÉNATIONALISATION

Le cas de l'action de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international au Gabon 1980-2000

Guy Bellemare et Louise Briand

L'espace n'est pas une dimension vide
le long de laquelle des groupes sociaux se structurent ;
il faut plutôt l'examiner à partir de sa mise en jeu
dans la constitution des systèmes d'interaction.

ANTHONY GIDDENS (1987, p. 434)

Ce texte propose une réflexion théorique sur la notion de système de relations industrielles à partir de deux ancrages théoriques complémentaires : la notion de région prise dans la théorie de la structuration de Giddens (1987) et la notion de dénationalisation, de Sassen (2007). Plus précisément, nous proposons de remplacer la notion de systèmes par les concepts de « région » et de « régionalisation » dans leur acception structurationniste. Le concept de région[1] réfère à « la structuration des conduites sociales à travers l'espace-temps » (Giddens, 1987, p. 176) ; celui de régionalisation renvoie pour sa part à la « différenciation temporelle, spatiale, ou spatio-temporelle de régions à l'intérieur de lieux, ou entre eux » (*ibid.*, p. 443). Nous proposons aussi de remplacer le terme « relations industrielles » par le terme de « rapports de travail », de portée plus générale. Pour sa part, la notion de dénationalisation de Sassen, ancrée elle aussi dans la dualité du structurel et dans une conception des rapports sociaux contextualisés dans leurs espaces-temps spécifiques, mais évolutifs, permet de préciser l'opérationnalisation de la notion de région au cas spécifique des rapports sociaux en contexte de mondialisation. Nous illustrons le potentiel analytique de nos propositions en les appliquant à l'analyse du cas de l'intervention de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international (FMI) au Gabon au cours de la période 1980-2000. Alors que, dans une analyse systémique et stratégique des relations industrielles, le FMI et la Banque mondiale auraient été considérés comme des éléments du contexte économique éloigné, puisque hors national, du système des relations industrielles, nos catégories d'analyse permettent au contraire de montrer qu'elles constituent les actrices principales de la région du Gabon des rapports de travail au cours de la période couverte par cette étude empirique. Leur action dans le cas spécifique du Gabon illustre concrètement un des modes de dénationalisation au cœur de la thèse de Sassen.

1. Il est important de signaler au lecteur que les concepts de région et de régionalisation, dans leur acception structurationniste, ont peu à voir avec les notions utilisées, par exemple, dans le champ de l'économie spatiale, de la géographie, ou dans l'analyse des politiques publiques ; dans ce dernier cas, les notions de région (région administrative) et de régionalisation (comme dans la régionalisation des politiques du marché du travail) ont des définitions plus substantives. Ces dernières notions sont plus proches des catégories de la pratique que les concepts structurationnistes. Le concept structurationniste de région est applicable à diverses échelles d'action, tant infranationales que supranationales. Nous en présentons une définition analytique et opérationnelle, afin de pouvoir « cartographier » l'évolution des « frontières » ou régions des rapports de travail. Nous n'en sommes pas encore – loin de là – au développement d'une approche explicative de la constitution de régions particulières, empiriques, de rapports de travail. Pour une présentation synthèse des approches de la géographie sociale et économique et son lien avec l'innovation, voir le *Canadian Journal of Regional Science/Revue canadienne des sciences régionales* (2009), vol. 32, n°s 1-2-3, <http://www.cjrs-rcsr.org/archives/v32-1-2-3.htm>, consulté le 20 octobre 2014.

Le texte est structuré de la manière suivante. Nous présentons en premier lieu un diagnostic de la crise que connaît le champ d'études des relations industrielles (1). Nous traçons les grandes lignes d'une nouvelle logique définitionnelle des frontières des pratiques de relations industrielles et de leur cadre analyse. Nous développons ensuite des éléments des théories de la structuration et de la modernité avancée d'Anthony Giddens et étudions les concepts de « région » et de « régionalisation » (2). Nous présentons la thèse de la dénationalisation de Sassen (3) puis nous illustrons l'utilité de ces notions avec l'étude du cas (4) avant de conclure avec une discussion sur la pertinence de notre proposition pour le champ des études en relations industrielles (5).

1. LA CRISE DES RELATIONS INDUSTRIELLES[2]

Le thème de la crise du champ d'étude des relations industrielles est illustré à travers la lecture de deux auteurs majeurs de ce champ qui ont publié chacun, en 2004, un texte à cet effet. Kaufman est un économiste du travail américain (Georgia State University) de tendance institutionnaliste et Hyman est un professeur de relations industrielles au London School of Economics de tendance néomarxiste. Malgré leur diversité d'ancrage théorique et national, ces auteurs dressent des constats relativement semblables sur la situation de crise du champ des relations industrielles.

La crise tient à l'absence de théories qui sont propres aux relations industrielles ; à un objet d'étude largement contesté ; et au fait que, selon Kaufman (2004a), les auteurs de ce champ d'études sont de moins en moins capables de résoudre, ou même d'expliquer, des problèmes pratiques (baisse du taux de syndicalisation, augmentation des grèves). Les solutions qu'ils proposent afin de résoudre les problèmes pratiques sont généralement peu adaptées aux arrangements institutionnels de l'ère postfordiste. Hyman (2004) ajoute à ces constats que les études néomarxistes en relations industrielles sont trop centrées sur le seul rapport capital-travail, négligeant par exemple les rapports de genre ; les théories des relations industrielles sont fondées sur une épistémologie erronée – le positivisme – ; et qu'elles sont ethnocentriques et anachroniques. Pour sa part, Kochan (2003), propose de reconsidérer les frontières entre le système de relations industrielles et les contextes économiques et technologiques : « *envision markets… and technology not as external to the actors but as socially constructed parts of the institutional structure itself* ».

2. Les sections 1 et 2 reprennent l'essentiel des éléments présentés de façon détaillée dans Bellemare et Briand (2011).

Cette question de la délimitation des frontières d'études des rapports de travail doit être posée aussi eu égard aux transformations des pratiques des acteurs sociaux. Le monde du travail sur lequel s'est érigé le modèle traditionnel des relations industrielles a changé : nous présentons des transformations associées aux frontières – celles du travail, de la firme et des systèmes sociaux et de l'activité économique –, et nous dégageons leurs impacts sur le champ d'études des relations industrielles. Pour conclure cette section, nous traçons les grandes lignes d'une nouvelle logique définitionnelle des frontières des relations industrielles.

1.1. Les frontières

La notion de frontière réfère généralement à l'existence d'une séparation entre des territoires relevant d'autorités différentes. Dans le champ des relations industrielles, la notion de frontière contribue à préciser l'objet, les acteurs et le lieu de l'action, et donc à orienter le regard porté par les chercheurs. Si les frontières du travail, de la firme, des systèmes sociaux, de l'activité économique ont semblé nettes dans la modernité, force est de constater qu'elles tendent à se brouiller au gré des transformations du monde contemporain.

1.1.1. *Les frontières du travail*

Pour Taylor (2004), le travail peut être formel ou non, privé ou public, et rétribué ou bénévole. Ces qualificatifs révèlent une variété de formes du travail (tableau 1.1) – que Taylor regroupe sous l'expression *total social organization of labour* –, qui témoignent des limites de la séparation des sphères publique et privée et, plus généralement, de l'élargissement des frontières du travail. L'analyse de Taylor (2004) trouve écho dans les travaux de Collins (2006).

Pour le champ des relations industrielles, l'élargissement des frontières du travail signifie l'émergence de nouveaux objets d'études qui ont jusqu'ici été peu analysés : la conciliation travail-famille, les rapports de consommation, les questions de genres notamment. C'est pourquoi nous retenons la notion de travail plutôt que celle de relations industrielles[3].

3. Morel (2013) montre bien comment cette conception féministe de la catégorie « travail » comprend la catégorie « emploi ». Une précision importante alors que plusieurs auteurs anglo-saxons spécialistes des relations industrielles proposent de remplacer les termes *work relations* par *employment relations*, dernière catégorie qu'ils jugent à tort plus large que celle de « travail ».

Tableau 1.1. FORMES DU TRAVAIL

	Formel	Informel	
	Public ou privé	Public	Privé
Rétribué	Emploi formel dans les secteurs public, privé, et à but non lucratif (p. ex. emploi dans une garderie)	Activité économique informelle (p. ex. garde d'enfants non conventionnée)	Travail domestique rémunéré (p. ex. garde d'enfants dans la famille)
Bénévole	Activité formelle dans les secteurs public, privé et à but non lucratif (p. ex. travail bénévole dans un hôpital)	Activité économique informelle non rémunérée (p. ex. soutien à un tiers, un voisin malade)	Travail domestique (p. ex. soins pour un membre de la famille malade)

Source : Taylor (2004, p. 39).

1.1.2. *Les frontières de la firme*

Depuis les années 1940, le champ des relations industrielles conçoit la relation d'emploi dans le cadre strict d'un contrat à durée indéterminée et du lien de subordination juridique. Or, depuis les années 1990, on observe l'apparition de nouvelles formes organisationnelles et, plus particulièrement, l'émergence de l'organisation en réseau (Briand et Bellemare, 2005) et de l'organisation en équipes (Briand et Bellemare, 2006). Ces formes organisationnelles engendrent à leur tour une prolifération des statuts d'emplois et le prolongement du lien de subordination. Désormais, une personne s'engage à exécuter un travail, à temps plein ou à temps partiel, pour une période limitée ou indéterminée, en contrepartie d'un salaire ou d'un traitement ; elle exécutera ce travail sous l'autorité de la firme, ou de ses partenaires (donneur d'ordre, client, etc.) qui ont la légitimité de donner des directives, de contrôler l'exécution du travail, et de sanctionner les réalisations.

Ces nouvelles formes d'entreprises montrent que les frontières de l'entreprise socioéconomique ont de moins en moins à voir avec les conceptions traditionnelles des chercheurs en relations industrielles qui ont eu tendance à se coller à la définition juridique de l'entreprise. Pour les chercheurs du champ des relations industrielles, la transformation des frontières de la firme comporte un enjeu théorique, soit celui de reconceptualiser la firme. Plus encore, les recherches devront prendre en compte l'action d'acteurs sociaux reconnus (l'employeur, le syndicat, l'État),

mais aussi celle d'autres acteurs (le client et les organisations de la société civile, par exemple Bellemare, 2000 ; Heery *et al.*, 2010 ; Legault et Bellemare, 2008), dont l'existence et le rôle sont *a priori* indéterminés.

1.1.3. *Les frontières des systèmes sociaux*

Il a été observé que les pouvoirs de l'État sont de plus en plus délégués à des organismes supranationaux et à des les villes et des communautés territoriales (Boyer et Hollingsworth, 1997). Cette délégation s'accompagne du phénomène de « glocalisation », c'est-à-dire l'idée que la mondialisation des marchés s'accompagne d'un mouvement de localisation (Jacobs, 1984 ; Sassen, 2000). Pour les chercheurs du champ des relations industrielles, ces mutations réfèrent à un prolongement des frontières des systèmes sociaux vers « le haut » et vers « le bas » qui, à leur manière, commandent une remise en question des niveaux classiques d'études de Dunlop ou de Kochan, Katz et McKersie (l'atelier, l'entreprise, la nation) et de leurs acteurs (employeur, syndicat, État). Afin de rendre compte de la structuration des relations industrielles dans le contexte de la glocalisation, les chercheurs doivent donc inclure dans leurs analyses des espaces supplémentaires et fluctuants (l'extranational[4], le national et l'infranational) et leurs acteurs (par exemple la Banque mondiale et le FMI).

1.1.4. *Les frontières de l'activité économique*

Depuis ses origines, les chercheurs du champ des relations industrielles se sont pour l'essentiel intéressés à l'économie légalement reconnue, dite formelle, laissant de côté un pan important de l'activité économique, à savoir l'économie informelle (Kaufman, 2004c ; Marsden, 2004, p. 77). Selon l'Organisation internationale du travail, l'expression « *économie informelle* » désigne « toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui ne sont pas couvertes – en vertu de la législation ou de la pratique – par des dispositions formelles » (OIT, 2009). Présente partout dans le monde, l'économie informelle est particulièrement florissante dans les pays du Sud. Dans certains pays africains, elle atteint même jusqu'à 80 % de l'emploi (OIT, 2002). Pour les chercheurs du champ des relations industrielles, la reconnaissance de l'économie informelle implique une fois de plus l'élargissement des frontières empiriques et des efforts de reconceptualisation de son objet.

4. Nous utilisons le terme « extranational » au lieu du vocable « international ». Le terme « extranational » admet diverses configurations de relations internationales et il permet de ne pas fixer *a priori* le niveau d'action pertinent ni de limiter le nombre d'acteurs aux échelles extranationales aux acteurs étatiques (internations).

1.2. Le renouvellement des relations industrielles : une proposition

Le renouvellement des relations industrielles repose sur le recours à une théorie dynamique capable de rompre avec les perspectives statiques qui ont caractérisé jusqu'ici le domaine d'études des relations industrielles. Nous proposons qu'un « système » de relations industrielles constitue, à la fois, les conditions et les résultats de l'interaction d'acteurs qui interviennent dans le domaine du travail : les acteurs n'étant pas totalement connus et le domaine n'étant pas circonscrit *a priori* puisqu'ils sont des éléments qui se définissent au fil de l'interaction. Nous proposons que l'étude des relations industrielles a toujours exigé – et qu'elle requiert toujours –, d'explorer la *structuration* des systèmes de relations industrielles au lieu de se limiter à étudier des systèmes de relations industrielles.

Le structurel, les acteurs et les pratiques du travail forment un système, mais nous dirons à l'avenir qu'ils constituent une région[5]. Le concept de région, de même que le concept de régionalisation qui lui est associé, sont suffisamment abstraits et généraux pour permettre 1) l'identification de toutes les régions d'action pertinentes (qu'il s'agisse de l'espace infranational, national ou extranational) et 2) la découverte des articulations et des influences qu'entretiennent les différentes régions entre elles. Ces concepts permettent de reconnaître les transformations des frontières puisqu'ils sont aptes à appréhender tant l'élargissement que le rétrécissement des frontières, ou encore la séparation ou la dédifférenciation[6] de régions de pratiques sociales considérées comme distinctes dans la modernité qui tendent à se confondre dans la modernité avancée (le travail et la famille, par exemple). La définition des concepts de « région » et de « régionalisation » prend appui sur la théorie de la structuration d'Anthony Giddens (1987), que nous adaptons au contexte des relations industrielles.

5. En effet, la notion de système de relations industrielles est tellement marquée théoriquement par son ancrage fonctionnaliste qu'il apparaît nécessaire d'utiliser la notion structurationniste de région afin d'éviter toute confusion.
6. Sassen (2007) utilise plutôt la notion de réagencement de domaines de pratiques à différentes échelles spatiotemporelles. Elle englobe selon nous les notions de déstructuration/restructuration des rapports sociaux.

2. LES ÉLÉMENTS DE LA THÉORIE DE LA STRUCTURATION

La théorie de la structuration résulte d'un effort de reconceptualisation de l'action et de la structure, qui prend appui sur la « dualité du structurel ». Selon le concept de la dualité du structurel, les principes d'organisation d'un système social sont à la fois les conditions et les résultats des activités accomplies par des agents qui font partie de ce système (Giddens, 1987). Ainsi, pour Giddens, les acteurs agissent dans des cadres d'action qui les précèdent et qu'ils contribuent à reproduire ou à transformer ; les institutions, les structures, les règles, les pratiques n'ont donc rien d'extérieur aux acteurs, bien qu'elles aient une certaine autonomie. Ni les structures ni les agents ne sont des phénomènes indépendants et les conditions sont instables par définition parce qu'elles varient en fonction de la connaissance (réflexivité) qu'ont les agents de leurs actions.

L'analyse structurationniste exige de dé-réifier[7] les institutions. La théorie de la structuration considère en effet que les institutions qui apparaissent stables sont le fait de modèles d'action récurrents ; du coup, elles deviennent assujetties à la reproduction des modèles d'action. Aussi, pour Giddens, chaque pratique sociale relativement institutionnalisée comporte des éléments des institutions politiques, économiques, légales et culturelles. L'institution du « Politique », par exemple, n'est pas présente que dans l'État ; le « Politique » se manifeste dans les pratiques sociales qui, en retour, la soutiennent. La théorie de la structuration expose les limites d'une conception statique des systèmes sociaux et révèle la fragilité des institutions, en particulier dans les périodes caractérisées par d'importantes transformations sociales.

La théorie de la structuration offre la possibilité de dépasser les théories de relations industrielles ethnocentriques (Hyman, 2004) ou inadaptées (Martin et Bamber, 2004), qui reposent sur des variables opératoires prédéfinies (objets à étudier, acteurs en présence, lieux et échelles de l'interaction), voire sur un découpage erroné des frontières des systèmes des relations industrielles. Notre projet marque une rupture importante par rapport à l'institutionnalisme et au néo-institutionnalisme des approches classiques en relations industrielles de Dunlop (1993) et de Kochan, Kats et McKersie (1986).

7. Pour une analyse davantage approfondie de cette question, voir Bellemare et Briand (2006).

Rappelons d'abord que le concept de région renvoie à la structuration de l'action (la production et la reproduction du système) dans le temps et l'espace. Le concept de régionalisation rappelle pour sa part que la différenciation des régions dépasse largement la question de la localisation géographique, contribuant ainsi à faire disparaître l'idée que les sociétés et les systèmes sont toujours des systèmes homogènes et unifiés.

2.1. Le concept de région

Le concept de région permet de reconnaître une multitude de niveaux d'interactions, producteurs de/produits par, les rapports de travail. Cela comprend ceux qui sont habituellement reconnus dans les approches classiques de relations industrielles, à savoir l'atelier, l'organisation, le national pour l'approche stratégique. Couplé à la notion d'acteur développée par Bellemare (2000)[8], le concept de région permet de reconnaître de nouveaux acteurs, et de découvrir des enjeux nouveaux, à l'échelle infranationale, nationale ou extranationale. Synthétiquement, nous dirons que la notion de région permet de reconnaître « *n* » régions pertinentes de rapports de travail (RRT). Cette proposition marque une rupture avec le caractère monolithique associé ces dernières années à la conceptualisation du « niveau international » (Jones, 2004 ; Giles, 2000[9]), pour reconnaître que les niveaux sont indéfinis *a priori*, et qu'ils constituent plutôt des constructions sociales évolutives, contraintes et habilitées par des structures (règles et ressources) qui, rappelons-le, sont antérieures aux acteurs, mais toujours sujettes à révision.

Pour illustrer le potentiel explicatif du concept de région, nous retenons le cas de l'évolution de modèles nationaux de relations industrielles dans le contexte des transformations du fordisme : les travaux empiriques

8. Un acteur est un individu, un groupe ou une institution qui a la capacité, à travers son action, d'influencer directement ou indirectement les processus de relations industrielles, incluant la capacité d'influencer les pouvoirs causaux déployés par d'autres acteurs dans l'environnement des relations industrielles. Par exemple, quand les syndicats font pression et obtiennent du gouvernement qu'il adopte une législation antibriseur de grèves. Voir aussi Legault et Bellemare (2008).

9. Les définitions structurationnistes d'acteur et de région permettent de tracer des liens entre des aspects empiriques reconnus comme relativement nouveaux en relations industrielles, mais analysés habituellement séparément. Nous pensons notamment à Giles (2000), qui propose une nouvelle définition non exclusivement étatique des relations internationales en relations industrielles, mais sans reconnaître qu'il puisse exister de nouveaux acteurs. Nous observons cette tendance chez les auteurs des approches stratégiques en relations industrielles, ceux de l'école du *labor process theory* britannique sur le plan national (Hyman) ainsi que les auteurs dans le champ scientifique des relations politiques internationales (Arts, 2000).

qui portent sur ces modèles révélant souvent une incohérence[10] entre les pratiques nationales et celles des entreprises, et des disparités au sein d'un même établissement. Des chercheurs expliquent l'incohérence par les institutions nationales, alors que d'autres l'attribuent aux divers angles d'analyse (micro *vs* macro). Or, dans la mesure où on observe la multiplication des niveaux législatifs et l'apparition de réglementations quasi légales (sur les questions de pluralisme juridique, voir Williams *et al.*, 2011 ; Arthurs, 1998 ; Robé, 1997), les modèles qui prennent appui sur l'État-nation et sur sa capacité de légiférer sont nettement insuffisants (Wallerstein, 1974). L'ensemble de ces éléments commande donc de nouvelles propositions théoriques capables de rendre compte de ces développements. Pour le champ des relations industrielles, nous croyons que le concept de région et, plus précisément, la notion de « régions de rapports de travail » représentent une innovation théorique pertinente.

2.2. Le concept de régionalisation

Le concept de régionalisation met l'accent sur les notions d'espace-temps : « La régionalisation n'est pas un concept exclusivement spatial, elle fait plutôt référence à un regroupement de contextes dans l'espace-temps » (Giddens, 1987, p. 431). La régionalisation renvoie à la différenciation spatiotemporelle de régions à l'intérieur de lieux, ou entre eux ; le lieu réfère pour sa part à une région physique, qui fait partie d'un cadre d'interaction, et qui contribue d'une façon ou de l'autre à la concentration de l'interaction : « Un lieu peut être la chambre d'une maison, un coin de rue, l'atelier d'une usine, une ville ou le territoire délimité qu'occupe l'État-nation » (*ibid.*, p. 172).

10. Sans entrer ici dans le détail de l'argumentaire, l'incohérence relevée par Kochan, Katz et McKersie (1986) est associée au fait que le patronat américain tient deux discours sur le syndicalisme selon le « niveau » d'action retenu : acceptation relative sur le plan national, rejet assez systématique du côté de l'établissement. Outre divers contre-arguments relatifs, par exemple, au fait qu'ils amalgament en un tout unitaire les associations patronales nationales et sectorielles avec les employeurs locaux, on peut critiquer leur analyse avec un argument ayant trait aux régions distinctes des rapports de travail. Cette position patronale peut être cohérente si les associations patronales nationales ou sectorielles évaluent la présence syndicale dans cette région des rapports de travail comme utile, par exemple, parce que les deux parties font alliance pour réclamer un soutien de l'État à la formation de la main-d'œuvre ou pour orienter la politique économique étatique à l'égard de leur secteur d'activité économique. Pour leur part, les employeurs locaux peuvent juger la présence syndicale inutile, car, par exemple, menaçant le niveau de profit à retourner aux actionnaires et en bonis aux cadres *vs* des augmentations de salaires pour les employés.

Les systèmes sociaux possèdent rarement des frontières que l'on peut reconnaître sans difficulté. La régionalisation permet une étude de la structuration d'un système social qui peut se passer de la distinction micro/macro et des distorsions qu'elle entraîne puisque la plus petite unité d'interaction – une rencontre entre deux personnes –, ne peut avoir lieu ou être explicable isolément[11]. Pour Giddens, l'analyse d'un système social doit rendre compte des conditions historiques et des connaissances ayant habilité et contraint l'activité sociale qui l'actualise et le transforme. L'adoption de la théorie de la structuration exige de choisir entre deux plans de recherche : l'analyse des conduites stratégiques et l'analyse des institutions.

> Dans le cadre d'une analyse des institutions, les propriétés structurelles apparaissent comme des traits sans cesse reproduits des systèmes sociaux. Par ailleurs, dans le cadre d'une analyse de conduites stratégiques, l'attention porte plutôt sur les modes selon lesquels les acteurs font usage de propriétés structurelles dans la constitution des rapports sociaux. Puisque ces deux types d'études ne se différencient que par un déplacement du foyer de l'étude, aucune ligne de démarcation claire ne les sépare ; de plus, il est en principe essentiel de compléter chaque analyse par un retour à la dualité du structurel (Giddens, 1987, p. 353).

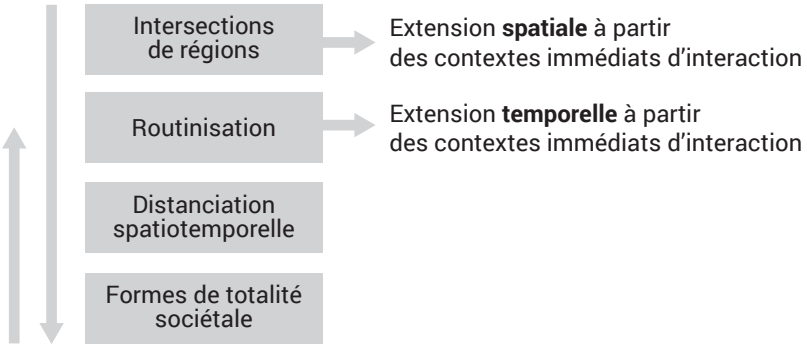
Ainsi, le chercheur passe de l'analyse des conduites stratégiques à celle de la dualité du structurel en procédant comme l'indique la flèche descendante dans la figure 1.1.

> Se déplacer de l'analyse des activités spatiotemporellement situées d'acteurs qui occupent des positions stratégiques vers celle de la dualité du structurel exige, en premier lieu, d'étudier les liens entre la régionalisation de leurs contextes d'action et des formes plus larges de régionalisation [« Intersections de régions » dans la figure 1.1] ; il faut ensuite préciser jusqu'à quel point leurs activités s'ancrent dans le temps [« Routinisation » dans la figure 1.1] – dans quelle mesure les acteurs reproduisent des pratiques ou des dimensions

11. « La plupart des éléments de l'interaction s'ancrent dans le temps et nous ne pouvons en saisir le sens qu'en tenant compte de leur caractère routinier, répétitif. De plus, la différenciation spatiale entre les échelles "micro" et "macro" devient imprécise dès que nous l'examinons de plus près. La formation et la "reformation" des rencontres se produisent nécessairement dans des étendues d'espace plus vastes que celles que mettent en jeu les contextes immédiats d'interaction face à face » (Giddens, 1987, p. 198). Par exemple, une réunion de travail entre une directrice de thèse à l'Université du Québec en Outaouais et un étudiant provenant du Sénégal est rendue possible et participe de la reproduction/transformation de plusieurs régions de rapports sociaux, allant des régions de rapports professeur/étudiant au Québec, des rapports de genre, des rapports Nord/Sud, etc.

> de pratiques qui sont établies depuis longtemps ; enfin, un tel déplacement analytique exige aussi que nous examinions les modes de distanciation spatiotemporelle qui lient les activités et les relations étudiées à des traits caractéristiques de sociétés globales ou de systèmes intersociétaux. (Giddens, 1987, p. 362).

Figure 1.1. MODALITÉS D'ANALYSE DU SOCIAL



Source : Giddens (2012).

La **régionalisation** sera le terme employé pour décrire et expliquer les pratiques contribuant à une transformation plus ou moins importante d'ensembles de rapports de travail. Les ensembles de rapports de travail relativement stables sur un certain espace-temps seront nommés les **régions de rapports de travail (RRT).** Nous utilisons la notion RRT, car elle est d'une grande portée de généralisation et peut donner lieu à des analyses empiriques qui permettront de nommer dans des typologies la variété des ensembles de rapports de travail rencontrés. Une RRT est considérée comme un système social, stabilisé grâce à ses propriétés structurelles : cet ensemble « *"govern" the actions of agents ("rules") and a distribution of capabilities that enable some and constrain others ("resources")* » (Arts, 2000, p. 527). Ces RRT sont à la fois le médium et le résultat de l'action. Leur stabilité est continuellement reproduite par les acteurs, de façon routinière, intentionnelle ou non intentionnelle tout comme cet ensemble peut se transformer de façon intentionnelle ou

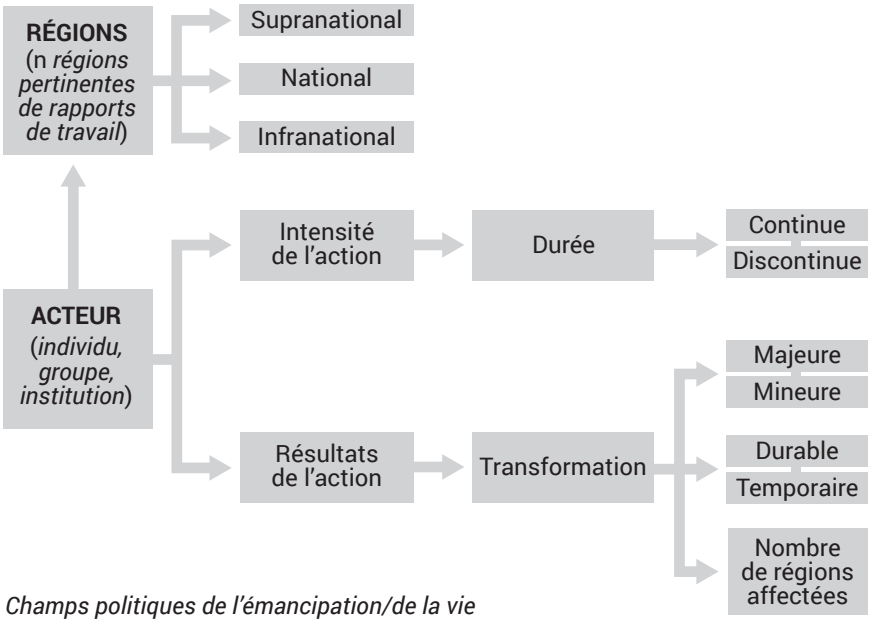
non intentionnelle (conséquences non intentionnelles de l'action). La même action ou le même comportement, réalisé dans des régions différentes, pourra avoir des conséquences différentes[12].

Dans l'analyse des RRT, il faut cibler les acteurs qui participent à la définition/construction de cet ensemble de rapports de travail, les règles qui les régissent, en examinant comment ces acteurs sont structurés par diverses régions de rapports sociaux (travail, genre, ethnie, religion, etc.), soit ce que couvre le concept féministe d'intersectionnalité[13]. Dans ce processus, le chercheur ne peut prétendre trouver en extériorité un monde objectif attendant d'être découvert par la science. Il participe lui-même à la construction des régions, à partir de ses propres ressources et contraintes. Par ailleurs, la constitution ou la régionalisation est un processus conflictuel étant donné l'asymétrie des rapports de pouvoir et les stratégies des acteurs. Certains peuvent vouloir faire prédominer un type de régionalisation sur d'autres. Par exemple, lorsque l'ancien ministre libéral de l'Industrie et du Commerce du Québec, Gérald Tremblay, avait tenté de mobiliser les acteurs du développement économique autour d'une politique des « grappes industrielles », il s'était fait répondre par le représentant d'Alcan que, pour eux, la grappe industrielle était à l'échelle mondiale et non provinciale. Cela illustre ce que Swyngedouw (1997) appelle les discours scalaires et montre que l'échelle résulte de processus sociaux mettant en relation l'espace physique, le social et le discursif. Ces développements nous conduisent à représenter le modèle d'analyse comme à la figure 1.2.

12. Par exemple, un groupe d'amis utilise le français afin d'échanger des idées et sentiments au cours d'une marche en forêt dans la région de Toulouse (France) en 1980. La survie et le développement de la langue française s'en trouve renforcée de la sorte, même si tel n'est pas leur but à ce moment précis. Un groupe d'amis qui marche dans le parc de la Gatineau en 2013 a toutes les chances de vouloir échanger entre eux et promouvoir le développement du français. C'est qu'eux sont situés sur une arête spatiotemporelle des régions linguistiques canadiennes marquées par l'assimilation. Mais pour ces acteurs, c'est dans la routine quotidienne que cette éventualité (en marche) se vit. Ils doivent se positionner fréquemment sur l'usage de leur langue : dans quel contexte vais-je accepter de parler anglais, ma langue seconde, vais-je exiger qu'on me parle en français, ou feindre de ne pas comprendre l'anglais ? Des choix se font, évoluent par épisodes individuels et collectifs (la fatigue de toujours se battre pour sa langue et les sursauts de vigueur), l'arrivée massive d'immigrants canadiens ou d'ailleurs qui font davantage le choix de l'anglais, les conséquences (et les ressources), ou les contraintes et opportunités qu'offre l'évolution des politiques et pratiques linguistiques du Québec, l'internationalisation accrue des échanges économiques et culturels, tous contribuent, à travers la notion de temps mondial à produire, reproduire et transformer les rapports sociaux. Ce cas linguistique permet d'illustrer que l'analyse d'une région imbrique diverses autres régions, lesquelles verront leurs ressources et contraintes s'appliquer ou être mobilisées par les acteurs sociaux. Méthodologiquement, chaque étude spécifique ne peut évidemment tout couvrir.

13. La notion d'intersectionnalité (Masson, 2009, 2006, 2005 ; Holgate *et al.*, 2006 ; Marston, 2000) permet l'analyse de la production ou la reproduction mutuelle des relations d'inégalité de classe, du genre et racialisées (Acker, 2006).

Figure 1.2. MODÈLE D'ANALYSE DES ACTEURS ET DES RÉGIONS DES RAPPORTS DE TRAVAIL



Le modèle peut servir à cibler et caractériser 1) la **régionalisation scalaire**, soit d'une région particulière. Par rapport au modèle acteur/RRT, il s'agit d'étudier la constitution de l'une ou l'autre des régions – à titre d'exemple, l'atelier, l'organisation, le secteur, etc. – ou d'étudier l'ensemble constitué de plusieurs régions – par exemple, les rapports de travail en Afrique francophone et en Afrique anglophone, dans lesquels on retrouve une prégnance des rapports coloniaux à l'intérieur des codes du travail, entre autres –; 2) la **régionalisation interscalaire**, soit les actions visant à transporter l'action d'une région à une autre (vertical ou horizontal)[14] (Swyngedouw, 1997, p. 147).

14. Par exemple, au plan vertical, du local au national, et au plan horizontal par le rapprochement des régions du travail et de la maison, ou du privé et du public, à travers les pratiques liées à la conciliation travail-famille ou au télétravail et au partage des émotions en milieu de travail (Fleming et Spicer, 2004; Shumate et Fulk, 2004), soit ce que couvre le concept féministe d'intersectionnalité et la notion de champ politique de la vie. Ces idées sont développées dans Bellemare et Briand (2011).

3. LA THÈSE DE LA DÉNATIONALISATION DE SASSEN

Sassen nous offre une piste intéressante d'opérationnalisation de la notion de région appliquée à la question de la mondialisation. Sassen refuse les analyses formulées en termes dichotomiques des rapports « national-global » et cherche plutôt à cibler les pratiques qui contribuent au réagencement de leurs rapports, ce qui se rapproche de la notion de structuration de Giddens.

Selon Sassen, le FMI et la Banque mondiale (BM) ne sont pas le nouvel ordre mondial. Ces institutions en sont en fait certains des outils, des capacités. Pour elle, la mondialisation se caractérise par une « prolifération d'arrangements nouveaux » (Sassen, 2007, p. 211), de fragments de territoires, d'autorités et de droits. Au cours de la modernité, ces fragments ont connu « le passage d'une dynamique centripète, celle qui a marqué la construction des États-nations, à une dynamique centrifuge » (*ibid.*, p. 218) depuis les années 1980. Sassen conteste les analyses dualistes qui opposent une perte de pouvoir de l'État-nation à un délestement de celui-ci à un système supranational.

> Ces réagencements se traduisent par la différenciation croissante des domaines qui s'inscrivaient auparavant au sein du national, ou au sein du supranational. Cela engendre une différenciation des cadres spatio-temporels et des ordres normatifs, alors que ces cadres tendaient précédemment à s'inscrire dans la logique unitaire de l'État-nation (*ibid.*, p. 212).

Cette perspective d'analyse l'amène à rejeter les concepts totalisants, telles les acceptations unitaires de notions d'État, de national et de global.

> Ce que nous pouvons observer, c'est plutôt un type nouveau de segmentation au sein de l'appareil d'État : d'un côté, une fraction croissante et de plus en plus privatisée des fonctions exécutives de l'État s'aligne sur les projets globaux de certains acteurs, et ce, en dépit de discours à tonalité souvent nationalistes ; d'un autre côté, le législatif se vide de sa substance, se retrouve, dans le meilleur des cas, de plus en plus cantonné dans des enjeux strictement internes (*ibid.*, p. 212).

Sassen poursuit :

> En négligeant ces réagencements, on ne perçoit pas à quel point des composantes cruciales du global sont structurées au sein du national, produisant ce que j'appelle un processus partiel et hautement spécialisé de dénationalisation […] Ces dénationalisations ont lieu aussi bien au sein de l'État-nation – par exemple, lorsque certaines fonctions passent du public au privé – qu'en direction des niveaux supranationaux et globaux (*ibid.*, p. 214).

Dans ce contexte,

> la rencontre d'une entité globale [dans notre cas le FMI et la BM] […] avec telle ou telle incarnation de l'État national peut être pensée comme une zone frontalière ou deux temporalités très différentes entrent en contact […] il s'agit d'une zone d'interactions politiques et économiques qui engendrent des formes institutionnelles nouvelles, tout en altérant une partie des anciennes. Ce processus n'aboutit pas non plus à un simple rétrécissement du rôle de l'État : il peut au contraire exiger plus d'interventions publiques, quoique dans des modalités différentes (*ibid.*, p. 219).

Sassen montre comment le pouvoir exécutif en vient à prendre une place accrue dans l'orientation de l'État au détriment du législatif.

Sassen montre que la « capabilité de la force de loi est cruciale pour l'économie globale d'aujourd'hui. Cette capabilité est… une pièce décisive des politiques opposées au protectionnisme, en l'occurrence la privatisation et la déréglementation néolibérales » (*ibid.*, p. 221). Nous verrons que le cas du Gabon permet d'illustrer abondamment les thèses de Sassen.

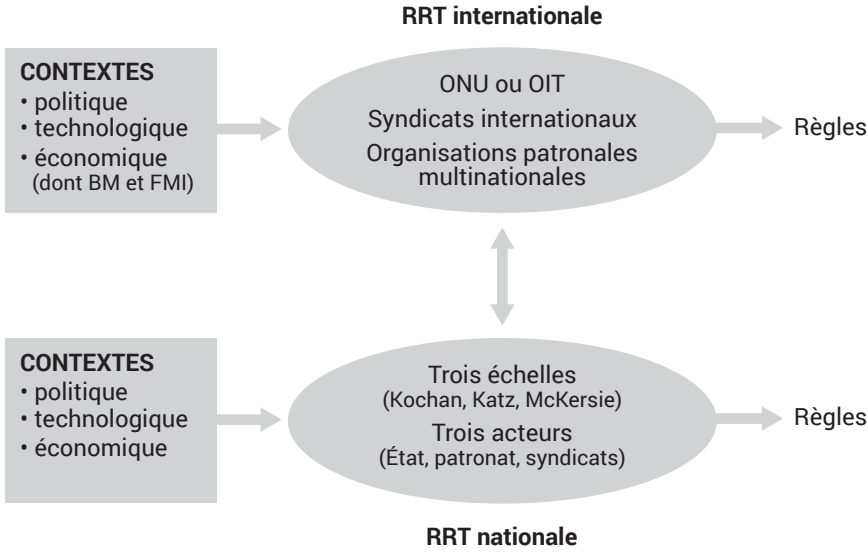
4. UNE ÉTUDE DE CAS ILLUSTRANT L'INTÉRÊT DE LA NOUVELLE LOGIQUE DÉFINITIONNELLE DES NOTIONS D'ACTEURS ET DE RÉGIONS DE RAPPORTS DE TRAVAIL

Nous illustrons l'intérêt des notions de RRT et de régionalisation pour l'étude des rapports de travail à partir d'une relecture d'une étude de cas, déjà publiée (Bellemare et Ackéyi, 1999). Le cas présenté démontre 1) que la reconnaissance de nouveaux acteurs en relations industrielles est inséparable de la régionalisation de leur contexte d'action ; 2) que la définition des régions pertinentes d'analyse des relations est une question empirique nécessitant des outils d'analyse adaptés si on veut éviter les définitions *a priori* de ces régions d'action et l'ethnocentrisme et 3) qu'une même organisation peut être l'actrice principale d'une RRT spécifique, mais ne constituer qu'un élément éloigné du contexte économique d'une autre RRT au même moment.

4.1. L'action de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international au Gabon

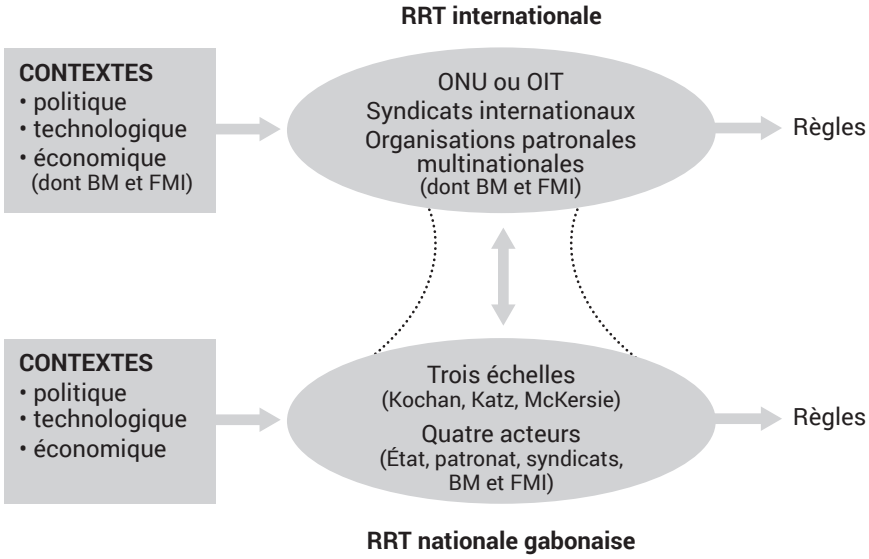
L'analyse de l'action de la Banque mondiale (BM) et du Fonds monétaire international (FMI) au Gabon permet d'intégrer et de dépasser le questionnement au sujet de l'existence d'un éventuel quatrième niveau de régulation des relations industrielles, international, ou comme élément du contexte national des relations industrielles, comme discuté entre autres dans Ackéyi et Vallée (2000) pour ce qui est du cas des firmes transnationales ou par Haworth et Hugues (2002) pour l'action syndicale internationale. Notre analyse l'intègre, car il permet de reconnaître un éventuel quatrième niveau (figure 1.3), appelé ici Région, qui y reproduirait à une échelle internationale monolithique, sous l'égide d'un hypothétique gouvernement mondial ou d'une Organisation internationale du travail (OIT) décisionnelle, la structure *dunloppienne* d'un « système » national de relations industrielles. Dans cette première hypothèse, la BM et le FMI ne sont que des éléments du contexte économique déterminant le comportement des acteurs de cette 4e RRT internationale.

Figure 1.3. 4e RRT INTERNATIONALE ?



Toutefois, notre étude de cas montre qu'un acteur dit international peut en fait avoir une action strictement sur une RRT nationale. Ainsi, la BM et le FMI sont clairement des acteurs de la RRT gabonaise (figure 1.4).

Figure 1.4. 4e ACTEUR DANS LA RRT GABONAISE



4.1.1. *Un résumé de cette étude de cas*

Le thème de la mondialisation de l'économie est souvent analysé de manière réifiée, comme si des « forces » agissantes (les marchés financiers, les multinationales, considérés en bloc) s'imposaient d'elles-mêmes et justifiaient d'obligatoires transformations des systèmes nationaux de relations industrielles. Notre recherche dé-réifie l'analyse de la mondialisation en relations industrielles. Plus particulièrement, nous étudions l'influence des organisations financières internationales au Gabon dans la définition du régime de relations industrielles, notamment le rôle de la Banque mondiale (BM) et du Fonds monétaire international (FMI) dans le cadre des programmes d'ajustement structurel (PAS). Nous montrons que ces acteurs s'insèrent dans le système de relations industrielles (SRI) gabonais avec un programme politique précis : celui d'une nouvelle réglementation du travail selon une politique dite « néolibérale ».

Nous présentons en premier l'historique et les modalités d'intervention de ces organisations financières au Gabon, ce qui permettra de caractériser le nouveau modèle de réglementation du travail mis en place à la suite de leur intervention, de montrer qu'elles sont devenues les principales actrices de cette région de rapports de travail et que, par le fait même, elles ont contribué à définir une nouvelle RRT. Cette recherche s'intéresse aux interventions de la BM faites dans le cadre des PAS. Mais comme la BM n'intervient pas de manière isolée, nous touchons également au rôle du FMI et du Bureau international du travail (BIT) qui lui apportent leurs appuis respectifs.

4.1.2. *Qu'est-ce qu'un programme d'ajustement structurel ?*

Un PAS vise à soutenir des programmes conçus pour apporter aux politiques et institutions les changements nécessaires à la modification de la structure de l'économie d'un pays afin que celui-ci puisse à la fois maintenir son taux de croissance et la viabilité de sa balance de paiement à moyen terme. Plusieurs objectifs sont implicites à cette définition des PAS, à savoir : stabiliser l'environnement macroéconomique ; promouvoir la croissance et atténuer la pauvreté ; favoriser une économie ouverte ; rendre plus transparent le système d'incitation ; améliorer l'efficacité de l'affectation des ressources ; ouvrir un plus vaste champ au développement du secteur privé ; renforcer les institutions et capacités d'analyse des politiques (Plant, 1995, p. 2).

L'action des organisations financières internationales tend vers un plus grand interventionnisme entre 1970 et 2000. Avant 1980, le FMI et la BM ont des mandats généraux qui laissent le soin aux gouvernements nationaux de déterminer les modalités particulières pour atteindre la stabilité de la monnaie. Cette action peut encore s'analyser sous l'angle de pressions sur le SRI liées au contexte économique, bien que le contexte devienne plus « précis » en matière d'organisations. Cette action change au début des années 1980. Avec les PAS, le FMI et la BM interviennent désormais dans le domaine des politiques internes au pays, ce qui n'était pas traditionnellement dans leurs compétences. L'ajustement structurel devient le véhicule d'un approfondissement de la conditionnalité qui se traduit par une complémentarité entre les deux organismes. Les prêts consentis aux PVD sont octroyés par tranches et la libération de celles-ci est soumise à la *conditionnalité*, c'est-à-dire à la transformation de l'action administrative et des politiques financières des États. Pour certains pays, le nombre de conditions passe de 11 à 85 entre le premier PAS et leur troisième. Les conditions imposées concernent entre autres l'abolition

des protections commerciales, les réformes fiscales et des taux d'intérêt, la privatisation d'entreprises publiques et la révision des codes nationaux du travail, ce qui peut entraîner des répercussions sur les RT. L'OIT appuie le principe des PAS afin que le droit du travail y trouve à s'appliquer plus largement, surtout dans ses volets de démocratie syndicale et de promotion de la négociation collective, dans la foulée de la reconnaissance du multipartisme dans les régimes politiques africains.

Selon Zaki Laïdi (1989, p. 149), avec la conditionnalité, la BM se donne les moyens de placer les économies des PVD sous sa tutelle, le droit de « siéger au Conseil des ministres » des États. Notre étude montre que cette évaluation du pouvoir de la BM en matière de politique économique s'étend jusqu'au domaine des relations industrielles. Les modèles d'analyse courants en relations industrielles (systémique de Dunlop et stratégique de Kochan, Katz, Mckersie) envisagent ces actions simplement comme des éléments du contexte politique ou économique. Dans les deux cas, les éléments du contexte sont anonymes et ne sont pas censés exiger des actions précises. Pour ces auteurs, la détermination des politiques et décisions à prendre s'effectue à l'échelle nationale par les acteurs nationaux : État, patronat et syndicats. Or, la BM et le FMI ne se contentent pas d'imposer le néolibéralisme dans ses principes généraux, ils vont jusqu'à prendre part à des actions concrètes, par exemple, en désignant nommément que telle ou telle entreprise devra être privatisée, que tels groupes de salariés devront être licenciés, etc.

Leur intervention illustre les limites soulevées par Sassen des analyses formulées en termes dichotomiques des rapports global/national. En effet, le FMI et la BM favorisent le processus de mondialisation néolibéral par leurs actions auprès principalement de la branche exécutive des États-nations comme le montre le cas étudié ici.

Leur intervention illustre les limites des analyses dichotomiques opposant le global et le national, limites mises en évidence par Sassen. En effet, le FMI et la BM favorisent la mondialisation par leur action auprès des gouvernements nationaux et de leur branche exécutive et par le pouvoir réglementaire de l'État auprès des entreprises et agences publiques, allant jusqu'à « renverser » les choix électoraux de la population.

4.1.3. *Les organisations internationales comme actrices des RT*

En nous appuyant sur la définition de la notion d'acteurs des relations industrielles que Bellemare (2000) a proposée, nous définissons les acteurs internationaux en relations industrielles comme suit : les organisations internationales constituent des actrices de relations industrielles si elles

parviennent, par le fait de leur action, à influencer directement ou indirectement l'orientation des RT ou à influencer les capacités causales déployées par d'autres acteurs de RT, notamment leur influence sur l'État.

Pour cette étude, nous avons retenu trois échelles d'analyse des RT qui peuvent faire relativement consensus chez les spécialistes du domaine, échelles auxquelles on devrait pouvoir rattacher les pratiques des organisations internationales pour pouvoir les qualifier d'actrices des RT. Selon la théorie stratégique de Kochan, Katz et McKersie (1986), l'étude du travail ne peut se confiner à l'atelier, mais doit s'étendre à l'entreprise et plus largement au cadre sociétal, économico-légal, qui préside à l'établissement de RT. Pour la théorie des choix stratégiques, ces échelles d'analyses sont : l'atelier (*workplace activities*) ; la négociation des conditions de travail et la gestion du personnel ; et les activités stratégiques et d'élaboration de politiques de chacun des trois acteurs du système des relations industrielles. L'échelle stratégique comprend l'élaboration des politiques macroéconomiques et sociales des gouvernements. L'hypothèse des organisations internationales comme actrices des relations industrielles est testée surtout aux échelles stratégique et sociétale bien que nous demeurions attentifs à des interventions aux autres échelles.

4.1.4. *La méthodologie de la recherche*

Le Gabon est un pays d'Afrique subsaharienne francophone qui se situe parmi les pays à revenus intermédiaires au sens de la BM. Ces pays sont dotés d'une bonne capacité d'absorption des prêts, sont potentiellement solvables et capables de se réinsérer avantageusement dans la division internationale du travail. Les pays à revenus intermédiaires constituent un terrain d'enquête privilégié pour notre question de recherche, car si on peut montrer l'action des PAS sur le SRI pour ces pays, on peut imaginer que les autres pays, à économies plus faibles, subiront autant, sinon plus cette influence de la BM et du FMI (Laïdi, 1989, p. 161). Par ailleurs, le Gabon a une longue expérience avec les PAS qui remonte à 1986 alors qu'il entama des négociations avec la BM et le FMI. Ce pays a été un des premiers contestataires des PAS, allant jusqu'à suspendre, en 1988, ses négociations avec le FMI pour s'opposer à des mesures ayant des effets négatifs sur le plan sociopolitique.

Nous analysons 1) les conditions dans lesquelles la révision de la législation du travail est adoptée au Gabon de même que l'orientation du changement et ; 2) l'élaboration des modalités de la privatisation des entreprises publiques qui emploient plus de 70 % de la population active dans l'économie formelle du Gabon. Nous recourons à trois sources de données :

1) l'analyse des conventions internationales entre le Gabon et la BM et le FMI pour l'examen des conditions imposées au Gabon, une source intéressante pour juger du pouvoir de ces institutions (comparaison des écrits et des changements successifs et étude des mécanismes de suivi) ; 2) 20 entrevues avec des représentants gouvernementaux, syndicaux et patronaux du Gabon de haut niveau, de même qu'avec des responsables des agences de la BM et du FMI. Ces entrevues ont eu lieu au Gabon (deux séries d'entrevues à un an d'intervalle) et à Washington au siège social de la BM et du FMI ; 3) l'analyse documentaire (ouvrages scientifiques et autres).

4.1.5. *L'expérience du Gabon*

Comme le reste des pays exportateurs de matières premières, le Gabon a connu un boom économique au cours des années 1970 à la suite de la flambée des prix, notamment du pétrole. Celle-ci favorise la création d'emplois dans les industries de ressources et donne lieu à l'expansion de la fonction publique. Cette euphorie sera de courte durée. Depuis le début des années 1980, la situation économique s'y est détériorée fortement, notamment à cause de l'effondrement du prix des matières premières, de l'augmentation des taux d'intérêt réels et du poids des déficits gouvernementaux sur l'économie. Cette situation a conduit à une dégradation marquée de la situation de l'emploi dans le secteur formel et au développement du secteur informel. Pour y faire face, l'État n'a eu guère d'autres choix que de recourir à l'emprunt international, notamment auprès de la BM et du FMI.

Le contexte politique du Gabon se caractérise par un retour récent au pluralisme politique. En effet, les indépendances donnent lieu à la création de partis uniques dans plusieurs pays africains, de tendance socialisante. Ces partis mettent sur pied et légalisent une seule centrale syndicale qui leur est subordonnée. Le syndicat ne constitue pas alors un véritable acteur des RT en ce qu'il se distingue à peine de l'État-parti. Il n'a pas de choix ni d'action autonome. Avec la quasi-faillite de l'État et la crise économique, la contestation trouve à s'exprimer publiquement à partir de 1990 au Gabon. Les étudiants, les travailleurs, les fonctionnaires veulent un changement du pouvoir. Le monopartisme est contesté avec succès tant à l'interne qu'à la suite de la pression des événements extérieurs (« Paristroïka » – discours de Mitterand aux chefs des États d'Afrique en 1990). La conférence nationale de 1990 ouvre la voie à la démocratisation et conduit à la reconnaissance, cette même année, du droit de grève dans la Charte des droits et libertés et de la liberté d'association politique et syndicale. L'adoption d'un nouveau Code du travail, en 1994, confirme ce droit de grève.

En ce qui concerne les acteurs de la RRT, en comparaison avec l'Amérique du Nord, force est de reconnaître que, sur le plan des effectifs, les organisations patronales et syndicales sont peu développées, alors que le taux de syndicalisation se situerait entre 2 % et 10 %. Malgré ce taux de syndicalisation apparemment faible, les grèves sont redoutées en raison de leur pouvoir politique important. L'État demeure le partenaire économique central, employant jusqu'à 70 % de la main-d'œuvre du secteur structuré.

4.2. L'intervention des organisations financières internationales

4.2.1. *Le cas de la réforme du Code du travail*

Inspiré du Code du travail français, le Code du travail du Gabon, adopté en 1952, est considéré à l'époque comme une conquête contre le pouvoir et le patronat colonial. Avec l'accession à l'indépendance, le Code renforce les protections de l'emploi. Puis, au cours des années 1990, sur « recommandation » du FMI et de la BM, mais aussi sous l'effet du mouvement de démocratisation politique, la réforme du Code du travail est lancée. L'étude de l'influence des organisations internationales porte sur le processus de changement du Code et sur ses résultats.

La BM inclut l'assouplissement du Code du travail dans les mesures d'ajustement structurel qui conditionnent son aide et le gouvernement du Gabon entreprend sa réforme. Celle-ci s'effectue en deux temps. Dans le premier temps (1994), les amendements sont proposés et discutés de façon tripartite entre les trois acteurs classiques du SRI : l'État, le patronat et les syndicats. Le processus met en face à face les syndicats et le patronat alors que l'État anime les discussions et arbitre les parties en cas de différend. Le BIT donne un avis favorable à ce Code qui respecte les conventions internationales en matière de relations du travail. Cette apparente réussite s'avérera fragile pour les raisons suivantes. Dès son entrée en vigueur, le Code est dénoncé par le patronat et la BM. La perspective des premières élections législatives pluripartites a incité les partis à l'Assemblée législative à apporter des amendements au projet de Code négocié entre les acteurs sociaux, amendements allant dans le sens d'un renforcement des protections des salariés. En ce qui concerne la BM, celle-ci s'oppose au nouveau Code parce qu'il renforce les protections accordées aux travailleurs (autorisation administrative préalable aux licenciements économiques, monopole de placement) sans abolir les « rigidités » institutionnelles

qu'elle dénonçait. Les points de blocage dénoncés par le patronat gabonais sont ceux-là mêmes pour lesquels la Banque mondiale avait recommandé la révision du Code du travail.

Toutefois, un nouveau processus de négociation s'enclenche, mais cette fois sans les acteurs sociaux nationaux. La négociation met en présence l'exécutif et les experts de la BM autour de la rédaction d'un code conforme au protocole d'accords que le gouvernement a signé avec le FMI et la BM. À l'occasion d'une nouvelle négociation de financement avec le FMI en 1995 (l'Accord de facilité élargie), accord dont la surveillance revient à la BM, des dispositions exigent une révision du Code du travail de 1994 selon des orientations précises visant à éliminer : le monopole de placement, la nécessité d'un accord étatique pour effectuer des licenciements et les indemnités « excessives » en cas de licenciement. L'Accord de facilité élargi prévoit des actions, des échéanciers minutieux et des résultats précis à atteindre, selon une logique de « gestion de projet ». Les experts de la BM sont sur place[15] pour surveiller et encadrer l'exécution du projet et leurs avis de conformité aux exigences de la Banque servent de base au versement des différentes tranches de prêts qui sont étendues sur toute la durée du projet. Une de ces conditions essentielles est un avis de non-objection de la BM au projet de révision de Code du travail. Une fois cet avis formulé, le gouvernement doit légiférer en ce sens, sans que les acteurs nationaux du SRI ne puissent y changer quoi que ce soit d'essentiel et sans que le BIT ait été consulté sur ce projet de Code, contrairement à la situation de 1994.

Le contenu du nouveau Code du travail met fin, entre autres, au monopole public du placement de la main-d'œuvre et ouvre ce secteur aux agences privées. Derrière cette ouverture aux agences privées de placement, ce qui constitue l'enjeu essentiel de ce changement est la levée de l'interdiction qui pesait sur les employeurs de recruter directement leur main-d'œuvre sans faire intervenir l'agence publique d'emploi. Cette liberté d'embauche conférée aux employeurs fait craindre les syndicats et le gouvernement en raison de l'inadéquation formation-emploi au Gabon, car il est possible qu'il y ait déplacement de la main-d'œuvre nationale par des immigrants dans des postes clés. Le Code abolit l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail avant tout licenciement collectif de moins de 20 salariés et abolit les indemnités pour services rendus au travailleur démissionnaire volontaire. Pour les salariés gabonais, ces changements présentent une transformation importante de leurs conditions de travail

15. Les représentants des institutions financières internationales sont présents dans les principaux ministères, et ce, tout au long du plan d'ajustement structurel.

en matière de sécurité d'emploi et de modalités d'accès aux emplois et de promotion. Cumulée aux privatisations qui viendront ajouter le spectre d'une dégradation des conditions salariales d'emploi, cette intervention de la BM aura eu des influences importantes sur près de 70 % de la main-d'œuvre du secteur formel de l'économie.

Il s'agit là d'un pouvoir nouveau, non prévu par les modèles classiques d'analyse des relations industrielles. L'environnement du « SRI » n'est pas supposé dicter des prescriptions aussi détaillées et coercitives qui influencent non seulement directement le cadre institutionnel des relations industrielles, mais aussi indirectement les pratiques organisationnelles de gestion du personnel (sélection, mises à pied, entre autres).

4.2.2. *La privatisation des entreprises parapubliques au Gabon*

Pour la BM et le FMI, les privatisations représentent un moyen de réduire au maximum les interférences dites néfastes de l'État dans le fonctionnement « naturel » de l'économie de marché. Les privatisations sont à l'ordre du jour au Gabon depuis le premier PAS (1986-1988) et sont accompagnées d'obligations imposées par le FMI et la BM prévoyant le blocage ou la réduction des salaires de même que du nombre d'employés au sein des entreprises parapubliques. D'autres mesures prévoient la modification des politiques de recrutement, de gestion et d'organisation.

Le deuxième PAS (1989-1991) prévoit des mesures restrictives supplémentaires alors que les interventions de la BM se rapprochent de plus en plus du plan opérationnel, tant dans le détail des restructurations à faire que dans leur surveillance : plan de restructuration, refinancement des entreprises, nombre de mises à pied, réduction des salaires. Les acteurs sociaux parviennent tout de même à dégager une marge de manœuvre et les prescriptions contenues dans le programme ne sont que partiellement réalisées. L'agitation sociale du début de 1990 ne permet pas au gouvernement de poursuivre les réformes engagées en raison de leur coût social difficilement soutenable, d'où la réalisation partielle du PAS.

L'Accord de facilité élargie de 1995-1998 marque, comme dans le cas de la réforme du Code du travail, une volonté renforcée de la BM de contrôler l'atteinte des résultats prescrits. L'Accord abandonne, dans le cas de nombreuses entreprises parapubliques, le projet de les restructurer et prescrit l'ordre de leur privatisation (choix des entreprises et calendrier fixé par la BM). La suprématie de la BM à l'occasion des négociations du PAS est manifeste. La Banque libère les différentes tranches du prêt sur enquêtes et audits dans les entreprises et ministères concernés afin d'évaluer l'efficacité de la gestion et le suivi des échéanciers.

Les organes nationaux chargés du programme de privatisation accueillent en leur sein des experts nommés par la BM qui assurent ainsi une surveillance physique permanente. Dans les entreprises publiques, à privatiser ou non, le nombre exact de postes qui doivent être abolis dans chacune d'elle est précisé par la BM.

L'étude plus précise du cas de la SEEG (Société de l'énergie et des eaux du Gabon) permet de constater que cette entreprise, même rentable et efficace et dont les changements à l'organisation du travail furent effectués avant la privatisation, fut tout de même soumise à ce régime de privatisation. La Banque a établi un échéancier en 20 étapes qui prévoit le nombre précis de semaines pour chacune d'elle. La sélection des consultants se fait par appel d'offres auprès de firmes préalablement agréées par la BM. Les achats importants de fournitures et de biens doivent être agréés par la BM. L'échéancier prévoit le nombre de postes qui doivent être abolis dans chaque catégorie d'emploi.

5. L'ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DE CAS

Les résultats de la recherche sont analysés selon les deux principaux concepts de ce chapitre, soit la région de rapports de travail (RRT) et le processus de dénationalisation spécifique au cas étudié.

5.1. La transformation de la RRT

L'étude du cas du Gabon montre que l'action de la BM et du FMI ne peut être analysée comme simple élément des contextes politique ou économique du SRI. Leur action est clairement reconnaissable. Elle se caractérise par un interventionnisme direct dans les affaires du pays et plus particulièrement dans la prise de décision politique et dans la surveillance de son application avec pouvoir de sanction économique direct (couper les prêts à un pays qui en dépend fortement) et indirect en sanctionnant « symboliquement » les possibles comportements « déviants » du gouvernement (p. ex. refus de privatiser) auprès des autres financiers internationaux et des gens d'affaires, risquant ainsi de faire payer un prix économique élevé et, à terme, politique à cet État.

En ce qui concerne cette RRT, leur action s'est avérée déterminante dans sa profonde transformation, tant sur le plan du marché du travail, des règles du système (le Code du travail) (échelle sociétale ou institutionnelle) qu'à l'échelle organisationnelle ou du contrat de travail (deuxième échelle du modèle stratégique d'étude du travail). Dans le premier cas,

les exigences de la BM et du FMI selon lesquelles le SRI passe d'un modèle à organisation patronale et syndicale unique lié au parti unique vers un modèle pluripartite, de même que leurs exigences visant à rendre flexibles les règles d'emploi dans un sens qui reconnaisse davantage les droits de gérance ont été inscrites dans la nouvelle version du Code du travail, et ce, pratiquement inchangées par rapport à leurs demandes initiales. Sur le plan du marché du travail, la politique de l'emploi (agences de placement, mobilité de la main-d'œuvre) est définie par la BM. Quant à la deuxième échelle, leur intervention conduit à une transformation des politiques salariales – baisse du niveau des salaires, abaissement des indemnités de départ – et des politiques de gestion du personnel – plus d'employés occasionnels, de temps partiel, de transformations des processus de sélection et de promotion du personnel laissés davantage au seul pouvoir patronal et affaiblissement des protections à la sécurité d'emploi.

Ces organisations internationales s'imposent donc comme des actrices de cette RRT. On peut reconnaître les effets de leur action, effets qu'elles contrôlent d'ailleurs de près, étant physiquement présentes dans tous les comités d'études présidant à ces transformations soit personnellement, via leurs hauts fonctionnaires, soit indirectement, via des firmes de consultants qui veillent à la réalisation des accords de prêts et de leur conditionnalité. Leur action concerne surtout l'échelle institutionnelle-sociétale avec un très grand pouvoir. La durée de leur action se veut temporaire, mais on constate toutefois une évolution, tant au Gabon qu'ailleurs en Afrique. D'une action temporaire visant les grandeurs macroéconomiques, au cours des années 1970, leur action, en s'orientant de plus en plus vers la gestion opérationnelle de l'économie et des relations industrielles, tend à s'étendre dans le temps : on ne réalise pas, en effet, de telles réformes néolibérales dans un contexte de tradition d'interventionnisme étatique fort en un court mandat. Dans le cas du Gabon, cette action du FMI et de la BM sur la RRT se manifeste depuis 1986, soit durant les 13 années couvertes par cette étude. Seule la sortie d'un État de dépendance économique lui permettrait de se passer des « services » de ces deux organismes. Cette possibilité, pour rare qu'elle ait été depuis les années 1980, existe tout de même. On peut considérer que la BM et le FMI constituent les acteurs principaux de la RRT gabonaise quant à l'intensité de leur action : action directe majeure à l'échelle institutionnelle-sociétale, action indirecte sur le plan organisationnel et action de longue durée (13 ans), mais qui n'a pas vocation à la permanence.

Quant aux résultats de l'action, la BM et le FMI ont réussi à produire des transformations majeures dans la société et dans la RRT gabonaise. Révision du Code du travail, affaiblissement marqué de la

sécurité d'emploi, diminution des protections aux salariés, augmentation des droits de gérance, pertes d'emplois massives, diminutions salariales majeures, etc. Ces transformations, par leur profondeur et la forte possibilité que l'économie gabonaise demeure fragile au cours des prochaines années, ont toutes les possibilités d'être durables. Quant au nombre d'échelles d'actions affectées, les effets immédiats se sont surtout fait sentir aux échelles sociétale et organisationnelle dans le cas des entreprises publiques. On peut toutefois penser qu'elles auront des effets indirects à l'échelle de l'atelier par le plus grand pouvoir de gérance que ces transformations ont donné aux employeurs.

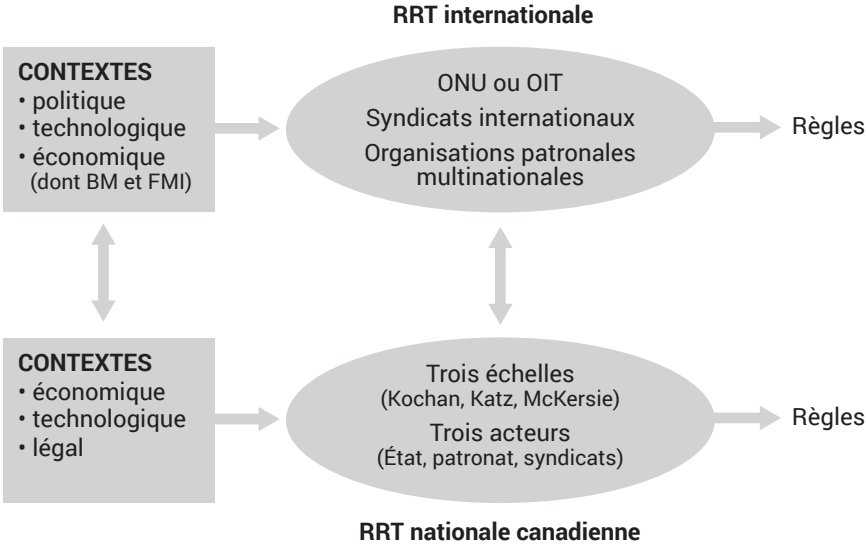
La Banque mondiale détient un pouvoir qui lui permet d'imposer ses conditions. Elle a même préséance sur les acteurs nationaux (syndicat et patronat), car son avis de non-objection précède leur négociation du Code du travail. Le choix de privatiser plutôt que de restructurer correspond à une orientation de politique publique qui est imposée par la BM, laquelle intervient directement dans la détermination des entreprises à privatiser. Cette action occasionne une modification des conditions d'emploi et même la rupture de la relation d'emploi. Au total, considérant que l'action de la BM n'a pas vocation à la permanence et que, au chapitre du processus de privatisation, toutes les échelles de la RRT ne sont pas affectées, nous lui reconnaissons la qualité d'acteur principal dans le contexte de l'ajustement structurel au Gabon. Ce que cette étude de cas indique, c'est que la définition des acteurs et des frontières est avant tout une question empirique spatiotemporellement située.

Finalement, au cours de la même période, l'action de la BM-FMI peut sans doute être considérée comme faisant partie seulement du contexte éloigné de la RRT canadienne comme l'illustre la figure 1.5.

5.2. La dénationalisation

L'étude du cas du Gabon permet de montrer que la BM et le FMI sont devenus des acteurs principaux de cette nouvelle RRT. Toutes leurs interventions visent à instaurer une gouvernance de type néolibérale de la société gabonaise, principalement au cours de cet épisode, par le truchement des politiques économiques et de rapports de travail qu'elles mettent de l'avant. La dette du Gabon devient le levier principal qui leur permet d'envahir l'espace politique national et de le soumettre à leurs orientations à travers l'approfondissement de la conditionnalité inscrite aux plans d'ajustements structurels successifs. Cette puissance est telle qu'elle se permet de rejeter les compromis sociaux tripartites (1994), et les modifications

Figure 1.5. ÉLÉMENT ÉLOIGNÉ DU CONTEXTE DE LA RRT CANADIENNE



au Code du travail agréées par les parties, des modifications validées pourtant par un accord national multipartite. Sassen (2013, p. 41) parle à raison du régime de la dette comme étant un régime disciplinaire.

On assiste au Gabon, de façon exemplaire, à cette dénationalisation, selon les deux modalités ciblées par Sassen : dénationalisation par *a*) la soumission du politique (les autorités), du territoire et des droits aux projets globaux des multinationales et des élites financières internationales et, par *b*) la privatisation de fonctions et entreprises de l'État.

Ces capabilités n'ont de cesse de demander à l'État d'intervenir pour modifier les lois du travail, réorganiser ou privatiser les entreprises publiques. Ces capabilités ont besoin de l'intervention de l'État pour étendre leur projet de création d'une économie globalisée néolibérale. Plus, elles se sont donné les moyens d'une mise en tutelle de l'État national à cette fin. Ainsi, les plans d'ajustement structurel post-1990 prévoient la surveillance des entreprises publiques et des ministères à vocation économique et du travail par des consultants provenant de firmes-conseils internationales de gestion ou comptables.

La politique nationale économique et du travail devient en bonne partie celle imposée par le FMI et la BM. En matière de travail, cette politique se résume à une libéralisation du marché du travail, à un affaiblissement considérable du droit de négociations par suite des restrictions budgétaires imposées au budget de l'État et des entreprises publiques, à la perte massive d'emplois par suite de rationalisations d'entreprises publiques et de la privatisation de plusieurs de celles-ci, rachetées par des multinationales.

L'action de ces capabilités (FMI et BM) pour reprendre le terme de Sassen, en plus d'aligner des fragments du territoire, autorités et droits sur cette mondialisation, procède aussi, dans ses processus, d'une privatisation de la Politique. En effet, le processus électoral et les compromis sociaux tripartites sont minorisés pour laisser la place essentiellement à une relation entre ces capabilités et l'exécutif du gouvernement.

La dénationalisation mise en lumière dans ce cas au Gabon n'est pas unique. Sassen (2013) montre comment les multinationales aidées dans leurs acquisitions massives de terres dans les pays du Sud par le FMI et la Banque mondiale sont en voie de réaliser le même phénomène de dénationalisation avec la création rapide d'un « *global operational space that is partly embedded in national territories. This produces a partial denationalization deep inside nation-states, a structural hole in the tissue of national sovereign territory* » (*ibid*., p. 43). Le territoire de la souveraineté nationale devient de plus en plus un territoire marchandisé pour le marché global (*ibid*., p. 26).

Une des capabilités importantes qui rend possible cette mondialisation de territoire, dans ce cas-ci les terres agricoles et les territoires miniers, est encore la dette des États du Sud et l'action du FMI et de la BM. Sassen montre en effet que, dans l'ensemble, les plans d'ajustement structurels et leurs suites, au cours des années 2000, ont aggravé la situation d'endettement des pays du Sud, préparant les vagues successives de dénationalisation. La dette des pays pauvres du Sud s'est accrue de 507 milliards $ US en 1980 à 1 400 milliards $ US en 1992 (Sassen, 2013, p. 42). « *From 1982 to 1998, indebted countries paid four times their original debts, and at the same time, their debt stocks went up by four times* » (*ibid*.). Globalement, les actions de ces agences internationales tant en matière d'économie et de travail, comme cela est montré dans le cas du Gabon, qu'en matière de propriété du sol, contribuent « *to produce a global denationalized space that is partly imbedded in national territories* » (*ibid*., p. 43).

CONCLUSION

À la lumière des travaux de Giddens, les systèmes de relations industrielles, renommés régions de rapports de travail (RRT), sont à la fois les conditions et les résultats des actions des divers acteurs sociaux qui interviennent dans le travail, l'objet « travail » et les acteurs étant eux-mêmes définis au cours de ces processus d'interactions qui se situent à des échelles diverses et non déterminées à l'avance. La théorie de la structuration a conduit à développer la première définition analytique de l'acteur de toute l'histoire des relations industrielles (Bellemare, 2000). C'est cette définition qui est universelle, et non pas le résultat concret des analyses empiriques qui vont cibler des nombres variables d'acteurs (Michelson *et al.*, 2008). De même, c'est par l'étude des pratiques de régionalisation des rapports de travail qu'on peut repérer et comprendre l'évolution des RRT, puisque les régions sont constamment produites et reproduites, à l'inchangé ou pas, par les pratiques des acteurs sociaux. La définition du concept de région présente un fort degré d'universalisme. Les régions spécifiques ciblées empiriquement sont pour leur part contextualisées.

Les concepts de région et de régionalisation sont aptes à reconnaître les pratiques modernes et modernes avancées des relations industrielles en plus des pratiques traditionnelles ciblées par Saidy Khan et Ackers (2004). Elle part d'une conception large du travail, laquelle dépasse le strict salariat, et cherche à reconnaître les diverses pratiques et acteurs impliqués. D'une définition générale des notions d'acteurs et de régions, ancrée dans une métathéorie sociologique, notre approche définitionnelle constitue une base pour développer une étude des relations industrielles capable d'éviter le piège de l'ethnocentrisme. Ce piège passant par la définition *a priori*, non située spatiotemporellement, des acteurs, des frontières et des objets d'étude des relations industrielles. C'est en suivant les pratiques des acteurs des relations industrielles que nous en viendrons à élargir ou restreindre les frontières du champ et de l'objet d'étude des relations industrielles. En cela, nous appuyons le souhait formulé par Hyman (2004) de développer une définition générale de l'objet d'étude ; nous dépassons toutefois ce souhait en tentant d'établir un cadre analytique général qui conduira à reconnaître empiriquement des objets d'études spatiotemporellement variables. Empiriquement, dans l'épisode social actuel, l'analyse des pratiques des acteurs sociaux conduit, selon nous, davantage vers un élargissement du champ d'étude des relations industrielles.

Dans ce texte, nous avons cherché à montrer que l'appui sur une théorie générale renfermait les clés pour le développement de concepts non ethnocentriques des RT. Rappelons que la théorie de la structuration

est encore à ce jour peu utilisée en relations industrielles, mais qu'elle connaît depuis plusieurs années des applications dans tous les domaines des sciences humaines, de l'archéologie aux nouvelles technologies en passant par les sciences de la gestion.

Par ailleurs, la thèse de la dénationalisation des territoires, autorités et droits de Sassen a permis de mieux comprendre et d'expliquer certaines des causes, modalités et enjeux de cette transformation de la RRT au Gabon. On peut ainsi mieux comprendre que l'action du FMI et de la Banque mondiale dans la RRT gabonaise ne constitue qu'une des dimensions de leur action.

BIBLIOGRAPHIE

ACKER, J. (2006). « Inequality regimes. Gender, class and race in organizations », *Gender and Society*, vol. 20, nº 4, p. 441-464.

ACKÉYI, R. et G. VALLÉE (2000). « Le statut de la firme transnationale dans l'approche systémique des relations industrielles », *Actes du 37e Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 27-44.

ARTHURS, H. (1998). « Landscape and memory : Labour law, legal pluralism and globalization », dans T. Wilthagen (dir.), *Advancing Theory in Labour Law and Industrial Relations in a Global Context*, New York, North-Holland, p. 21-34.

ARTS, B. (2000). « Regimes, non-state actors and the state system : A "structurational" regime model », *European Journal of International Relations*, vol. 6, nº 4, p. 513-542.

BELLEMARE, G. (2000). « End users : Actors in the industrial relations system ? », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, nº 3, p. 383-405.

BELLEMARE, G. et R. ACKÉYI (1999). « L'action de la Banque mondiale et du FMI en faveur de la déréglementation des relations du travail dans les pays en voie de développement. Le cas du Gabon », dans C. Bernier *et al.* (dir.), *Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre*, Québec, ACRI/CIRA, p. 153-168.

BELLEMARE, G. et L. BRIAND (2006). « Pour une définition structurationniste des innovations et transformations sociales », dans P.A. Lapointe et G. Bellemare (dir.), *Innovations sociales dans le travail et l'emploi*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 275-306.

BELLEMARE, G. et L. BRIAND (2011). « Penser les relations industrielles : de la notion de système à la notion de région », dans G. Bellemare et J.L. Klein (dir.), *Innovation sociale et territoire. Convergences théoriques et pratiques*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 43-77.

BOYER, R. et J. HOLLINGSWORTH (1997). « From national embeddedness to spatial and institutional nestedness », dans J. Hollingsworth et R. Boyer (dir.), *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 433-484.

BRIAND, L. et G. BELLEMARE (2005). « A structurationist analysis of organizational forms of firms in the knowledge economy », *4th International Critical Management Studies Conference*, section : Professions and Knowledge Based Occupations : Strategies, Tactics, Juridictions, Knowledge and Organizational Forms, Cambridge, University of Cambridge, <http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/cmsconference/2005/proceedings/professions/Briand.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

BRIAND, L et G. BELLEMARE (2006). « A structurationist analysis of post-bureaucracy in modernity and late modernity », *Journal of Organization Change Management*, vol. 19, nº 1, p. 65-79.

COLLINS, J. (2006). « Re-defining the boundaries of work : Apparel workers and community unionism in the global economy », *Identities : Global Studies in Culture and Power*, vol. 13, nº 1, p. 1-23.

DUNLOP, J. (1993). *Industrial Relations Systems*, Boston, Harvard Business School Press.

FLEMING, P. et A. SPICER (2004). « You can checkout anytime, but you can never leave : Spatial Boundaries in a high commitment organization », *Human Relations*, vol. 57, nº 1, p. 75-94.

GIDDENS, A. (2012 [1987]). *La constitution de la société*, Paris, Presses universitaires de France.

GILES, A. (2000). « Globalization and industrial relations theory », *The Journal of Industrial Relations*, vol. 42, nº 4, p. 173-194.

HAWORTH, N. et S. HUGUES (2002). « Internationalization, industrial relations theory and international relations », dans J. Harrod et R. O'Brien (dir.), *Global Unions ? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy*, New York, Routledge, p. 64-79.

HEERY, E., B. ABBOTT et S. WILLIAMS (2010). « The involvment of civil society organizations in British industrial relations : Extent, origins, significance », *British Journal of Industrial Relations*, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.2010.00803.x/abstract>.

HOLGATE, J., G. HEBSON et A. MCBRIDGE (2006). « Why gender and "difference" matters. A critical appraisal of industrial relations research », *Industrial Relations Journal*, vol. 37, nº 4, p. 310-328.

HYMAN, R. (2004). « Is industrial relations theory always ethnocentric ? », dans B. Kaufman (dir.), *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Ithaca, Cornell University Press, p. 265-292.

JACOBS, J. (1984). *Cities* and *the Wealth of Nations*, New York, Random House.

JONES, S. (2004). « Towards a theory of industrial relations for a knowledge economy », *German Journal of Industrial Relations/Industrielle Beziehungen*, vol. 11, nº 2, p. 15-26.

KAUFMAN, B. (2004a). *The Global Evolution of Industrial Relations. Events, Ideas and the IRRA*, Genève, Bureau international du travail.

KAUFMAN, B. (dir.) (2004b). *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Ithaca, Cornell University Press.

KAUFMAN, B. (2004c). « Employment relations and the employment relation system : A guide to theorizing », dans B. Kaufman (dir.), *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Ithaca, Cornell University Press, p. 41-75.

KOCHAN, T.A. (2003). « Building a new social contract at work : A call for action », dans T. Malone *et al.* (dir.), *Inventing the Organization of 21st Century*, Cambridge, MIT Press, p. 337.

KOCHAN, T., H. KATZ et R. MCKERSIE (1986). *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books.

LAÏDI, Z. (1989). *Enquête sur la Banque mondiale*, Paris, Fayard.

LEGAULT, M.J. et G. BELLEMARE (2008). « Theoretical issues with new actors and emergent modes of labor regulation », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 63, nº 4, p. 742-768.

MARSDEN, D. (2004). « Employment systems : Workplace HRM strategies and labor institutions », dans B. Kaufman (dir.), *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Ithaca, Cornell University Press, p. 77-103.

MARSTON, S.A. (2000). « The social construction of scale », *Progress in Human Geography*, vol. 24, nº 2, p. 219-242.

MARTIN, R. et G. BAMBER (2004). « International comparative employment relations theory : Developing the political economy perspective », dans B. Kaufman (dir.), *Theoretical Perspectives on Work and Employment Relationship*, Ithaca, Cornell University Press, p. 293-320.

MASSON, D. (2005). « Générer le développement régional ? Les femmes et la condition féminine dans les CRD du Québec, 1992-2003 », *Canadian Journal of Regional Science/Revue canadienne des sciences régionales*, vol. 28, nº 1, p. 303-322.

MASSON, D. (2006). « Constructing scale/Contesting scale : Women's Movement and rescaling politics in Québec », *Social Politics*, vol. 13, nº 4, p. 462-486.

MASSON, D. (2009). « Politique(s) des échelles et transnationalisation : perspectives géographiques », *Politique et sociétés*, vol. 28, nº 1, p. 113-133.

MICHELSON, G., S. JAMIESON, J. BURGESS (dir.) (2008). *New Employment Actors. Developments from Australia*, Berne, Peter Lang.

MOREL, S. (2013). « Qualité du travail et sécurisation des trajectoires professionnelles : une approche institutionnaliste féministe », dans P.A. Lapointe (dir.), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 265-297.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL — OIT (2002). *Unprotected Labour : What Role for Unions in the Informal Economy*, Genève, OIT, Labour Education, nº 127.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL — OIT (2009). *Guide des ressources sur l'économie informelle*, <http://www.ilo.org/public/french/support/lib/resource/subject/informal.htm>, consulté le 14 juillet 2009.

PLANT, R. (1995). *Normes du travail et ajustement structurel*, Genève, Bureau international du travail.

ROBÉ, J.P. (1997). « Multinational enterprises : The constitution of a pluralistic legal order », dans G. Teubner (dir.), *Global Law without a State*, Aldershot, Dartmouth Press, p. 45-108.

SAIDY KAHN, A. et P. ACKERS (2004). « Neo-pluralism as a theoretical framework for understanding HRM in sub-Saharan Africa », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 15, nº 7, p. 1330-1353.

SASSEN, S. (2000). *Cities in a World Economy*, Thousand Oaks, Pine Forge.

SASSEN, S. (2007). « L'émergence d'une multiplication d'assemblages de territoire, d'autorités et de droits », dans P. Wieviorka (dir.), *Les sciences sociales en mutation*, Paris, Sciences humaines, p. 211-227.

SASSEN, S. (2013). « Land grabs today : Feeding the disassembling of national territory », *Globalizations*, vol. 10, nº 1, p. 25-46.

SHUMATE, M. et J. FULK (2004). « Boundaries and role conflict when work and family are colocated : A communication network and symbolic interaction approach », *Human Relations*, vol. 57, nº 1, p. 55-74.

SWYNGEDOUW, E. (1997). « Neither global nor local. "Glocalization" and the politics of scale », dans K.R. Cox (dir.), *Spaces of Globalization. Reasserting the Power of the Local*, New York, Guilford Press, p, 137-166.

TAYLOR, F. (2004). « Extending conceptual boundaries : Work, voluntary work and employment », *Work, Employment and Society*, vol. 18, nº 1, p. 29-49.

WALLERSTEIN, I. (1974). *The Modern World-System*, New York, Academic Press.

WILLIAMS, S., E. HEERY et H. ABBOTT (2011). « The emerging regime of civil regulation in work and employment relations », *Human Relations*, nº 1, p. 1-20.

CHAPITRE

2

LES COMPÉTENCES AU CARREFOUR DES MUTATIONS DU TRAVAIL ET DES ACTEURS

Entre tensions et compromis

Amélie Bernier[1]

Dans un monde des plus concurrentiels où l'économie du savoir et la main-d'œuvre qualifiée sont des incontournables et où la formation « tout au long de la vie » met l'accent sur le développement de l'employabilité des travailleurs et la compétitivité des entreprises, la pression est forte pour que les travaux convergent vers une logique économique du développement des compétences (où les compétences sont la nouvelle monnaie d'échange). Toutefois, ces travaux (dont les nôtres) divergent quant à l'ampleur de ce phénomène sans doute quant aux niveaux d'analyse qui sont mobilisés, aux objets étudiés, à la structure des rapports au travail, mais aussi dans l'approche disciplinaire ou multidisciplinaire mobilisée.

1. Je tiens à remercier les directeurs de cet ouvrage pour leurs suggestions et commentaires qui ont contribué à bonifier les versions préliminaires de ce chapitre ainsi que les évaluateurs et mes collaborateurs de recherche, Michel Lejeune et Jean-Luc Bédard, pour leurs apports à ces travaux.

Alors que la compétence a été largement débattue dans ses relations avec la notion de qualification dans la sociologie du travail, les sciences de l'éducation, quant à elles, l'abordent sous l'angle de la finalité de l'apprentissage et de la certification tandis que les sciences économiques s'y intéressent à partir de la notion de capital humain ou comme modalité de régulation des marchés du travail. Le champ des relations industrielles, de son côté, a pris part au débat notamment par l'entrée des acteurs en discutant de la compétence pour sa pertinence stratégique dans la gestion des organisations, mais aussi par la porte de l'évolution du travail, où le modèle de la compétence suscite des inquiétudes sur les capacités des salariés, l'organisation du travail, les relations de travail, mais aussi dans son rapport entre les valeurs collectives et individuelles.

À partir de cela, les propos comme les questions foisonnent : comment les compétences permettent-elles d'expliquer l'évolution du travail et les rapports au travail ? Les compétences traduisent-elles un changement idéologique ? Quelle est l'ampleur de ce changement ? Comment les acteurs à l'échelle « micro » s'approprient-ils cette notion de compétences ? L'abondante littérature sur le modèle de la compétence nous présente un univers où la notion de compétence instrumente de nouvelles règles transformant la relation salariale et les rapports au travail (Baraldi *et al.*, 2002 ; Parlier, 2012 ; Zarifian, 1999). Cette hypothèse n'est donc pas nouvelle en soi. Notre contribution se situe davantage dans la compréhension des rapports au travail où les compétences peuvent être à la fois source de tensions et d'ajustements à travers les règles de gestion de la main-d'œuvre. Notre analyse renvoie principalement à la pratique des acteurs en situation de travail et à la manière dont ils utilisent, transforment et s'approprient les compétences comme de nouvelles règles autonomes (au sens de Reynaud, 1988).

C'est pour cela, comme le suggèrent Paradeise et Lichtenberger (2001), que toutes ces questions et ces différences méritent que l'on étudie « empiriquement, au plus près du terrain, les formules qui s'inventent et les recompositions » qui résultent de l'application du ou des modèles de gestion des compétences. Par ailleurs, nous sommes d'avis que peu de travaux récents au Québec tendent de comprendre la notion de compétence pour montrer qu'elle est source de compromis et de tensions. C'est ce à quoi tend ce chapitre. Dans la foulée des travaux de Dietrich (2003), nous pensons qu'étudier les compétences par le truchement des réalités des acteurs (direction, employés et syndicat) dans les PME au Québec permet de soulever les incompréhensions et les ajustements qu'ils font au quotidien pour développer et gérer les compétences.

Ce chapitre[2] propose un modèle à visée compréhensive où la compétence met en question à travers les dimensions du travail, de temps et d'espace, les pratiques de gestion et les règles des acteurs. À partir d'une analyse transversale de sept études de cas conduites dans différents établissements de moins de 500 employés, dans les secteurs de la fabrication et des services au Québec, nous appliquerons une grille d'analyse qui s'est construite à partir des travaux de Retour, Defélix et Dubois (1999) sur le degré d'encadrement de la gestion des compétences et le degré de régulation des compétences en PME.

Notre chapitre repose sur sept sections. D'abord, on ne saurait analyser la notion de compétence comme un objet unique puisqu'elle est dérivée ou opposée à celle de qualification. Un détour imposé sur cette notion est donc nécessaire. Ensuite, nous présenterons différentes sources de tensions importantes qui fragilisent et modifient à la fois les rapports au travail, la relation salariale et le développement des compétences. Nous présenterons aussi les particularités des petites et moyennes entreprises (PME) en matière de développement et de gestion des compétences, ce qui nous permettra de mieux cadrer les résultats obtenus. Dans un autre temps, à l'aide de sept études de cas et d'une grille d'analyse, nous proposons des profils-types qui révèlent à la fois des dysfonctionnements, mais aussi des compromis dans la gestion et le développement des compétences en entreprise.

1. UN RETOUR NÉCESSAIRE SUR LA QUALIFICATION ET LA COMPÉTENCE

Si l'on veut discuter des compétences comme une notion qui révèle des tensions dans les milieux de travail, un détour par la notion de qualification est souhaitable. À l'instar de Reynaud (1988) et aussi de Monchatre (2002), nous considérons dans ce chapitre les entreprises étudiées comme des lieux de tensions où se confrontent et se discutent les compétences et au sein desquelles les règles des acteurs sont endogènes avec leurs

2. Les réflexions présentées dans ce chapitre s'inscrivent dans le cadre de travaux en matière de formation professionnelle et de développement des compétences dans les entreprises, notamment celles du Québec, enchaînant ainsi différents projets de recherche menés depuis les dix dernières années. Les réflexions présentées n'auraient pas été possibles sans l'apport de chercheurs et de professionnels de recherche motivés par une préoccupation multidisciplinaire du travail, réunis au sein de l'axe formation et développement des compétences du Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques publiques, voir <http://www.transpol.org>, consulté le 20 octobre 2014.

propres caractéristiques et leurs résultats. À partir de cela, nous insistons sur l'idée que la qualification est une construction sociale résultant de ces conflits, confrontations et compromis (Lallement, 2007 ; Livingstone et Scholtz, 2007). Par qualification, nous retiendrons que cette notion, bien qu'imparfaite, fait référence aux qualités détenues par un individu dans un système productif. À ce titre, Vernières (1993) présente la qualification des travailleurs comme « le résultat combiné de la formation professionnelle et de l'expérience au travail, composante essentielle de la compétence d'une personne ou [d'un groupe] ». Ensuite, par compétence, comme Zimmermann (2000), nous croyons qu'elle est le fruit d'une construction ou d'une déconstruction conjointe entre le salarié, ses représentants et l'employeur, où la compétence existe parce qu'elle est située. Ces deux notions jouent un rôle essentiel dans l'élaboration et la compréhension des règles et des dispositifs (formels ou informels) mis en place par les acteurs dans les milieux de travail pour gérer et développer leurs compétences. Par ailleurs, dans le contexte de ce chapitre, on ne peut passer outre la définition proposée par Le Boterf (2002), qui permet de définir la compétence en fonction de l'évolution des contextes et de l'organisation du travail. Ainsi, dans une organisation taylorienne, la compétence signifie le savoir-faire ou « être capable d'effectuer une opération ou une tâche donnée », tandis que, dans une organisation du travail plus souple, être compétent signifie davantage « être capable de gérer des situations complexes », c'est-à-dire savoir agir.

Selon les arrangements retenus par les acteurs (manière, règle, procédure, façons de faire), la logique de compétences peut représenter un décalage temporel entre le discours et sa traduction dans les pratiques. La compétence sera alors de l'ordre d'un compromis plus ou moins favorable en fonction du poids de chacune des parties dans la relation d'emploi et les rapports de travail. Comme nous le verrons à travers les études de cas présentées à la section 5 de ce chapitre, les applications de la notion de compétences dans les milieux de travail ne sont pas sans équivoque, ce qui permet d'en dégager des tensions.

1.1. S'opposer ou se compléter ?

Parmi la littérature consultée, il semble que la notion de compétence doit nécessairement s'opposer ou se substituer à celle de qualification. Par exemple, pour Paradeise et Lichtenberger (2001), la compétence marque une évolution : tandis que la qualification met l'accent sur le poste ou le métier, la compétence met l'accent sur les différences entre les individus. La qualification garantit *a priori* une reconnaissance tandis que

la compétence s'inscrit plutôt dans un processus de développement continu au travail. Rappelons que l'examen de cette substitution est l'objet d'un ouvrage complet de Zarifian (2006). Pour reprendre l'expression de Zarifian, c'est en quelque sorte le « retour du travail dans le travailleur » exprimant par là une thèse « optimiste » au regard de cette substitution.

La substitution de la qualification pour la compétence est considérée pour certains comme un changement prometteur autant pour les employeurs que les employés représentant en quelque sorte l'éclatement de l'organisation taylorienne du travail vers des modèles plus participatifs et diversifiés de production (Paradeise et Lichtenberger, 2001 ; Zarifian, 1999). Par exemple, les applications de gestion des ressources humaines basées sur les compétences s'inscrivent clairement dans une logique d'évolution des processus et d'amélioration continue, c'est du moins ce que nous montrent une partie des études de cas analysées[3]. Ce qui peut être inquiétant, par ailleurs, c'est que cette coupure n'a pas encore atteint un stade de maturité dans les milieux de travail de sorte que les acteurs ne savent pas nécessairement comment différencier une notion par rapport à l'autre ni comment transformer leurs pratiques et leurs façons de faire pour répondre à ce changement d'idéologie, ce qui contribuerait à alimenter les tensions pour de nouvelles règles.

Pour d'autres (Oiry et d'Iribarne, 2001 ; Lichtenberger, 1999 ; Parlier, 2012), le recours à la notion de compétence plutôt qu'à celle de qualification traduit plutôt une continuité entre les deux notions ou encore ces notions sont vues comme des concepts d'une grande proximité. Au sens de Parlier (2012), il n'y aurait pas de rupture définitive entre les notions de qualification et de compétence, mais plutôt un dérapage contrôlé permettant de faire émerger l'idée d'un compromis dans les situations de travail. Dans cette optique, le texte de Berton (2006) est fort intéressant puisqu'il propose un retour historique simple sur ces deux notions en montrant que l'on retrouve dans la compétence « la même tension que celle qui caractérisait la notion de qualification : qualification de la personne ou du poste de travail », si bien que l'on peut mettre en doute l'idée d'une rupture définitive entre ces deux notions (Oiry et d'Iribarne, 2001 ; Merchiers, 2000). C'est aussi dans ce sens que De Terssac (1996) définit la compétence comme une notion intermédiaire « qui permet de penser

3. À l'instar de nos travaux de recherche sur la concertation en matière de formation au sein des entreprises, nous pouvons retenir qu'un des principaux facteurs de collaboration en matière de formation est la présence d'une culture dynamique de formation qui prend forme à travers des processus d'amélioration continue. L'amélioration continue modifie les processus de production, l'organisation du travail et conséquemment les besoins en compétences (Bédard *et al.*, 2011).

les relations entre le travail et les savoirs détenus par les individus ». Pour De Terssac, cette distinction entre la qualification et la compétence renvoie plutôt à un processus de négociation entre tout ce qui peut être reconnu et tout ce qui peut être détenu.

Dans cette perspective, le passage de la qualification à la compétence trouve ses origines dans une transformation du travail : nouvelle logique de production, nouvelles contraintes économiques, procédés innovants ou nouveaux produits, qualité, etc. Cette dynamique peut être générée par des acteurs ayant leurs propres positions et intérêts. Ainsi, un salarié peut distinguer le fait d'être compétent par ses savoir-faire et son expérience, mais aussi par le niveau formel de qualification qu'il possède. La compétence et surtout sa reconnaissance, toujours à négocier et à prouver, n'est pas indépendante du travail à effectuer. Cette position rejoint celle de Reynaud (2001, p. 10), pour qui la compétence est associée à une obligation de résultat pour le salarié et non seulement une obligation de moyens. En ce sens, la compétence apparaît se structurer à partir d'autres notions comme celles de la qualification, les situations de travail, la certification (diplomation), la reconnaissance et la notion de performance (Dietrich *et al.*, 2010 ; Bélisle et Linard, 1996). C'est pourquoi la notion de compétence est pour nous en continuité avec celle de qualification.

1.2. Une réponse partielle par la mesure

Afin de mettre au clair ce que l'on peut définir comme une qualification *versus* une compétence, il peut être intéressant d'explorer les indicateurs utilisés dans les enquêtes disponibles pour mesurer la présence de ces notions ou encore leurs effets possibles sur des problématiques du travail. Ce détour vers la mesure peut être une façon de montrer comment ces notions influencent les travaux de recherche, mais aussi comment elles présentent le portrait des transformations du travail (p. ex. employabilité, formation continue, adaptation des pratiques de gestion, etc.).

Il semble, à première vue, que mesurer la qualification soit chose plus courante. Le niveau de scolarité (diplôme obtenu, années d'étude), le salaire (proxy de la qualification) ou encore la catégorie occupationnelle, la profession ou le métier sont des indicateurs du niveau de qualification individuelle qui sont recensés dans plusieurs enquêtes statistiques (p. ex. Enquête nationale auprès des diplômés, Canada ; Enquête formation qualification professionnelle, France ; Enquête REPONSE, France ; Skills and Employment Survey, Grande-Bretagne ; Enquête sur la littératie et les compétences des adultes, composée de sept pays, dont le Canada et les États-Unis ; Learning and Work, Australie). Les mesures directes

ou indirectes de la qualification permettent, dans le cadre de ces enquêtes, de fournir notamment des informations sur l'écart entre le niveau de qualification et les besoins du marché du travail, l'offre et la demande de travail, le taux d'emploi, l'accès à la formation professionnelle sur le lieu de travail et la participation à la formation.

D'un autre côté, lorsque l'on s'attarde aux indicateurs disponibles pour mesurer les compétences, on observe des efforts récents pour documenter les besoins en compétences des employeurs, les compétences individuelles et les écarts entre l'offre et la demande de compétences. Toutefois, les indicateurs utilisés semblent à quelques occasions assez similaires à ceux retenus pour mesurer les qualifications. Aussi, parmi les enquêtes consultées, nous avons trouvé autant de données sur les compétences générales ou initiales à développer par la formation scolaire que sur les compétences transversales ou les *soft skills*. Les compétences sont aussi répertoriées par des dimensions liées au savoir, au savoir-faire, aux habiletés (personnelles, sociales, méthodes), aux intérêts et aux valeurs ou encore elles ont un lien avec la planification des besoins en développement des compétences (p. ex. Base de données américaine O*NET ; l'Enquête sur les qualifications et les conditions de travail du Federal Institute for Vocational Education and Training, Allemagne ; l'Enquête italienne Indagine sulle professioni ou encore l'Enquête européenne sur la formation professionnelle continue CVTS). La mesure des compétences fait aussi l'objet de questions se rapportant davantage à la nature des formations offertes ou disponibles en milieu de travail (p. ex. Enquête sur les milieux de travail et les employés, Canada ; Skills and Employment Survey, Grande-Bretagne ; Occupational Outlook Handbook, États-Unis ; Skills Survey, Australie).

Au final ici, nous observons que des données sont disponibles, mais que l'enjeu demeure de lier ces observations (sur les qualifications et compétences) pour en tirer des conclusions profitables pour les décideurs et les acteurs du terrain.

Dans ce contexte, investir les acteurs et leurs milieux de travail d'une notion de compétence qui est mal définie (où une définition claire et consensuelle est inexistante dans la littérature), mal située dans le temps et dont la disponibilité des indicateurs quantitatifs est récente, pousse en quelque sorte les acteurs à se débrouiller eux-mêmes et à s'entendre là où les chercheurs et les décideurs n'ont pas réussi à l'heure actuelle à le faire. Pourtant, nous savons que ce qui se comprend mal s'exprime tout aussi mal. Dans ce sens, la créativité des acteurs permettra peut-être de dénouer cette impasse en exprimant, par l'adoption de règles, de dispositifs et de pratiques communes, leur propre compréhension de ce qu'est une compétence.

2. LES TENSIONS ENTRE RESPONSABILITÉS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

La compétence peut aussi être vue comme l'émergence de capacités individuelles et collectives, mais aussi comme la transformation des formes de subordination où l'on chercherait à reconnaître des raisonnements, de nouvelles règles et des comportements qui permettraient de relier les objectifs de performance de la firme aux caractéristiques individuelles. L'introduction au sein des entreprises d'un mode de gestion basé sur les compétences renvoie à de nouvelles règles (les compétences) nécessitant une interprétation différente des règles de gestion basées sur l'ancienneté et la qualification. Dans ce sens, les compétences peuvent constituer, sous certaines conditions, un avantage compétitif durable et une ressource stratégique pour l'organisation (Barney, 1991 ; Wernerfelt, 1984). En définissant une entreprise comme une grappe unique de ressources, cette perspective met aussi en évidence l'importance des facteurs internes et spécifiques à cette entreprise pour engendrer un avantage concurrentiel. L'avantage concurrentiel de certaines entreprises pourrait ainsi résider dans la valorisation de leurs compétences clés ou centrales (Prahalad et Hamel, 1990). La dimension individuelle de la compétence devient alors insuffisante pour asseoir un avantage durable, c'est plutôt la mise en place de conditions favorables au développement et à la gestion des compétences qui fera de la compétence une ressource stratégique et pérenne à long terme. Comme tout changement, la gestion des compétences amène son lot d'incertitude, surtout si les règles retenues sont informelles et tacites, où les marges d'interprétation et d'application sont plus grandes qu'antérieurement. La gestion des compétences est, à ce qu'on peut en comprendre, le résultat de compromis, d'arrangements plus ou moins formalisés entre la direction, les salariés et leurs représentants.

D'un côté, la gestion des compétences a permis la diffusion d'un langage commun à l'ensemble des salariés, même si certains ne savent pas trop de quoi il en ressort. Cette approche permet aussi une certaine standardisation des évaluations ou plutôt des critères, notamment dans la façon d'évaluer le travail, de le décrire, de répertorier les activités, ce qui en conséquence devrait permettre à un employé de mieux se comparer par rapport à un profil de compétences à atteindre, ce qui force, d'un autre côté, une plus grande responsabilisation individuelle de l'employabilité (Coutrot, 2002) et de son développement professionnel. Le degré de compétences deviendra donc un indice de l'employabilité (à l'intérieur ou à l'extérieur) de l'entreprise. Les compétences posent aussi la question de l'adaptation perpétuelle des individus au marché du travail

qui peut être une source d'instabilité pour certains. La compétence devient donc un moyen de montrer son engagement dans sa situation professionnelle ; dans ce sens, est compétent celui qui est créatif, débrouillard et autonome face à de nouveaux problèmes. En responsabilisant l'individu, la compétence devient donc un mode de régulation des rapports au travail, entre un employeur et un employé, d'une part, mais aussi entre les employés eux-mêmes, d'autre part.

Cette employabilité « interactive » au sens de Gazier (1999) questionne à nouveau l'individualisation des parcours professionnels et la responsabilisation du travailleur quant à sa capacité de mobiliser les ressources nécessaires à l'évolution de son parcours et au développement de ses compétences (Hategekimana et Roger, 2002). Une question d'intérêt, pour laquelle nous n'avons pas de réponse unique, fait surface : cette logique peut-elle tenir la route pour toutes les catégories professionnelles ? Une littérature abondante (Bouteiller et Gilbert, 2005 ; Wittekind *et al.*, 2010) s'inquiète toutefois des risques éventuels de ce mode de gestion ou de cette nouvelle figure de « travailleur-entrepreneur » où la responsabilité du développement professionnel repose maintenant et plus qu'avant sur le dos des employés. Selon l'avis de Stroobants (1994), que nous partageons en partie[4], la gestion des compétences est l'illustration du phénomène de l'autonomie contrôlée où la négociation individuelle de la relation d'emploi basée sur les compétences des travailleurs peut être un élément de substitution à l'appartenance à un collectif (employeur, groupe, équipe, etc.). Pour d'autres, la gestion des compétences est une façon de renforcer le contrôle de la direction des entreprises sur ce qui est attendu comme normes à démontrer. La compétence peut donc être une source de conflit lorsqu'elle est liée à la productivité et aux tâches à réaliser. Cette fonction de la compétence relègue donc à un deuxième plan la fonction d'identité et de lien social, où « donner un sens à son travail » est universel et n'est pas associé à un niveau spécifique de qualifications ni de compétences. Aussi, le fait de faire reposer le développement des compétences sur le salarié permet à une organisation de se libérer de toute contrainte, puisqu'un salarié ne répondant plus aux attentes pourra ainsi se voir qualifié d'incompétent et donc le droit de la direction de se départir d'un travailleur n'en sera que facilité.

D'un autre côté, pour survivre dans un contexte innovant et concurrentiel, les entreprises et leurs employés doivent s'adapter en recombinant des compétences spécifiques. Cette recombinaison n'apparaît donc

4. Pour nous et à partir des cas étudiés, il s'agit de trouver un équilibre entre le désir de se réaliser soi-même (p. ex. le fait d'être plus compétent) et la réalisation d'un projet impliquant d'autres individus au travail.

pas comme une transformation radicale, mais est plutôt portée par les acteurs en place en fonction de leurs nouvelles réalités, donc issues de l'intérieur, ce qui en fait un modèle endogène (Parlier, 2005). Dans ce contexte, Dietrich (1999) plaide pour un nouveau compromis entre la responsabilisation individuelle et la performance organisationnelle. C'est ce que Reynaud (2001) appelle « employabilité/performance ». La théorie de la régulation de Reynaud, où le rôle de la règle agit à titre d'élément structurant de la capacité d'action des individus dans un contexte donné, est encore aujourd'hui un cadre d'analyse pertinent pour approfondir les relations règles/compétences. Or, en pratique, l'une des plus grandes réticences est la définition même de critères communs permettant à tous de faire reconnaître leurs compétences individuelles en situation de travail qui peut poser problème. Le braquage de quelques individus est porteur de sens puisque, selon eux, les compétences individuelles n'ont pas à être négociées et que cette transparence accrue est synonyme de contrôle et peut, à leurs yeux, avoir comme conséquence de rendre plus visibles les incompétences des uns par rapport aux autres. Or, par « modalités communes », nous faisons allusion à l'application des références permettant à une majorité de s'approprier l'évolution de leurs parcours professionnels où seule la régulation collective des compétences est possible par la reconnaissance de complémentarités individuelle se reportant encore à un modèle endogène des compétences. Dans cette voie, on tend à observer dans les entreprises étudiées[5] que la gestion des compétences est associée davantage à l'établissement de références communes auxquelles les acteurs (individu, syndicat, employeur, formateur) donneront un sens à leurs stratégies ou leurs actions mutuelles (Saglio, 1992). La gestion des compétences a pour effet, dans certaines situations de travail, de renvoyer à de nouvelles modalités qui s'appuient non plus uniquement sur l'ancienneté, mais aussi sur l'évaluation et la reconnaissance des compétences comme mode d'évolution au sein de l'organisation (Tallard, 2001).

Nos travaux de recherche (Bernier et Pulido, 2013 ; Bédard *et al.*, 2011 ; Lejeune *et al.*, 2013) montrent que les secteurs manufacturiers (p. ex. industrie du textile, industrie des portes et fenêtres) qui regroupent majoritairement des emplois dits faiblement qualifiés, encore considérés aux yeux de plusieurs comme inintéressants, routiniers, sans défi, mal payés, sont des secteurs où la présence d'un leadership fort des acteurs du milieu du travail (formateurs, dirigeants syndicaux, employeurs, représentants sectoriels) a permis de revaloriser des méthodes de travail à valeur ajoutée

5. Voir les cas AU, DL et T au tableau 2.1, p. 64.

où les travailleurs doivent démontrer une polyvalence, par la maîtrise de compétences multiples, pour faire fonctionner différents postes de travail. Ici, les entreprises cherchent plutôt à favoriser une logique d'adaptation où les compétences sont considérées comme une monnaie d'échange pour des environnements changeants, et ce, tant à l'interne (polyvalence, mobilité horizontale) qu'à l'extérieur de l'entreprise (valorisation des compétences acquises sur le marché du travail). Ces travaux de recherche ont aussi montré que, bien que ces secteurs d'activités soient considérés ou classés comme « faiblement qualifiés », les travailleurs de ces secteurs mettent en œuvre des compétences qui sont caractéristiques d'emplois ou de postes considérés eux comme qualifiés et doivent disposer d'un large éventail de savoirs et de savoir-faire complexes. Ainsi, même les tâches que l'on considère comme simples requièrent des savoirs techniques observables et objectivables, mais aussi des compétences implicites, informelles ou intangibles pour se réaliser. Dans les milieux analysés, le développement et la gestion des compétences ainsi que les actions de régulation ne sont en rien disparates, bien au contraire, ils s'inscrivent dans une trame qui se forme à la suite de l'historique des relations des acteurs, des profils et des objectifs de l'entreprise. On ne peut plus dire, comme le soulignaient Retour, Defélix et Dubois (1999), que la gestion et le développement des compétences au sein des PME sont considérés comme une « *Terra incognita* », mais plutôt comme une réalité à mieux définir et à illustrer.

3. LES TENSIONS ENTRE CONTRÔLE ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Par ailleurs, penser aux compétences exigées dans les emplois implique aussi de reconnaître et de mesurer, d'une façon ou d'une autre, les compétences qui sont maîtrisées par des individus. Cette tendance à qualifier et à quantifier vise à assurer une certaine cohérence entre les différentes activités de gestion du personnel (embauche, rémunération, évaluation, analyse de poste, formation) et les individus. Cette tendance à qualifier et à quantifier est aussi possible par la mise en place de dispositifs, de référentiels, de codes ou de processus plus ou moins formels et reconnus. Il demeure que des tensions peuvent être présentes entre les acteurs impliqués dans les démarches de développement et de gestion des compétences et au chapitre des modalités de fonctionnement au sein même des milieux de travail lorsqu'une règle s'élabore arbitrairement selon la tête du client ou le contexte de l'évaluation.

Dans ce cas, la confiance dans le processus de reconnaissance des compétences laisse place à de l'incertitude où, comme le propose Monchatre (2002, p. 63), le « face-à-face devient un rapport de force qui bénéficiera à la partie la plus convaincante ».

Il semble clair, à notre avis, que des pressions extérieures et les jeux des acteurs eux-mêmes amènent la gestion des compétences à se standardiser en s'appuyant sur des routines, ce qui en ferait un « nouveau » modèle de contrôle, d'autoévaluation ou d'autorégulation. Ainsi, la compétence tend à représenter l'interaction homme-travail-organisation (Dietrich, 1999) qui ne conduit pas nécessairement à une nouvelle représentation du travail, mais plutôt à un taylorisme de la compétence, où le fait « d'être compétent » est devenu la règle prescrite. Face à ces difficultés réelles ou potentielles, nous voyons apparaître, dans certains milieux, ce que l'on peut appeler des « conciliateurs de compétences », qui permettent de minimiser les tensions au sein de l'organisation et entre les acteurs de la formation au sujet de la définition même des compétences, de celles qui feront l'objet d'une évaluation et éventuellement d'une reconnaissance et d'une certification.

Le danger ici, c'est qu'on a tendance à surestimer la motivation personnelle des employés dans cette démarche à faire reconnaître leurs compétences, notamment en l'absence de soutien de l'organisation ou par la méconnaissance des outils existants. C'est pour répondre aux nouvelles réalités des milieux de travail (p. ex. économie du savoir, travailleurs immigrants qualifiés, etc.) et pour encadrer les démarches individuelles de reconnaissance des acquis et des compétences que le législateur québécois s'est doté, en 2012, d'un guichet unique *Certifié compétent*[6] pour valoriser les compétences professionnelles et accompagner les travailleurs dans leurs démarches. L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle est une norme professionnelle qui décline différentes grandes catégories de compétences à maîtriser à la suite d'une évaluation des compétences professionnelles acquises à travers les expériences de travail. À nos yeux, ce dispositif devient donc un outil de cogestion et de coconstruction des compétences où la responsabilité de démontrer la compétence ne revient plus uniquement au travailleur, mais est plutôt partagée, et pour laquelle le risque du développement et de la reconnaissance des compétences est distribué entre les acteurs des milieux de travail. C'est d'ailleurs sur cette base que tient

6. Pour plus d'informations sur le service *Certifié compétent*, voir <http://www.certifiecompetent.com/default.asp>, consulté le 20 octobre 2014.

le développement (et les investissements privés) en matière de formation professionnelle au Québec, cela engageant une dynamique partenariale entre les entreprises, les institutions et les syndicats.

De l'autre côté de cette logique de reconnaissance des compétences, on peut assister à une mise en évidence de la non-compétence, laissant place à une logique de marginalisation de certains individus qui ne veulent pas développer davantage leurs compétences pour toutes sortes de raisons ou encore qui ne souhaitent pas partager leurs compétences, car ils pourraient y perdre un atout compétitif par rapport à d'autres employés. Cette exclusion volontaire est aussi une réalité qui refait surface dans certains secteurs d'activités associés à une haute qualification ou à certains métiers spécialisés. À titre d'exemple, dans le secteur du jeu vidéo, le principal obstacle au développement des compétences n'est pas l'offre de formation par les employeurs, mais se situe plutôt sur le plan de la participation des employés, qui ne souhaitent pas transférer leurs nouvelles connaissances acquises au sein de leur équipe de travail et à leurs collègues. Ce comportement d'exclusion révèle une logique forte d'individualisation des compétences comme atout concurrentiel. Ainsi, l'objectif des projets[7] centrés sur la compétence, dans les secteurs où la main-d'œuvre est hautement qualifiée, est de redéfinir et de mettre en œuvre de nouvelles règles d'organisation du travail, où la gestion des ressources humaines est contemporaine et où les conditions d'emploi passent par une redéfinition des attentes et des besoins qui doivent être adaptés à un contexte en mutations dont nul n'est capable, de « poser les règles du jeu final » (Dietrich, 1999, p. 13).

Enfin, les modèles de gestion des compétences créent des systèmes de règles concernant autant l'organisation du travail, l'évaluation et le développement des compétences qui sont particuliers à un contexte. Les tensions qui peuvent en résulter renvoient à la manière dont les règles sont utilisées, mais aussi à l'application et à l'interprétation de ces nouvelles règles (Baraldi *et al*., 2002, p. 69). Pour les acteurs de la gestion des compétences, la vraie compétence est de reconnaître une certaine flexibilité pour moduler ou différencier les règles en vigueur.

7. À la suite d'entretiens exploratoires dans le secteur des TI, certains acteurs ont mentionné que les employés qualifiés et créatifs affectés à des projets spéciaux mobilisant des compétences précises sont souvent débauchés à la fin d'un projet par un concurrent. Le salaire est le facteur d'attrait le plus fort pour cette main-d'œuvre hautement spécialisée, jeune et mobile.

4. LES COMPÉTENCES DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Dans la littérature scientifique recensée, la petite et moyenne entreprise est encore considérée comme une figure unique d'organisation non pas uniquement par sa taille, mais aussi par ses besoins en matière de gestion des ressources humaines, ses caractéristiques managériales et ses liens avec son environnement (Julien, 2004). Aussi, la gestion des compétences tend à mobiliser beaucoup de moyens humains, financiers et une structure formelle définie. Étant donné que ces caractéristiques semblent difficilement présentes et observables dans les PME, on pourrait en conclure que la gestion des compétences est réservée aux grandes entreprises ou encore à quelques cas de petites entreprises innovantes (Collin et Grasser, 2003 ; Defélix et Retour, 2011 ; Géniaux et Bonnardel, 2001 ; Van Der Yeught et Bergery, 2012). Or, depuis le début des années 2000, les questions de formation, de développement et de gestion des compétences, initialement réservées aux grandes entreprises semblent s'ouvrir de plus en plus aux préoccupations des acteurs internes de la PME (Abraham *et al.*, 2011 ; Gospel et Lewis, 2011 ; Joe *et al.*, 2013 ; Oiry, 2011 ; Truche et Reboud, 2009), permettant aussi de distinguer des modèles variables et des logiques parallèles d'organisation des compétences (Aldebert et Loufrani-Fedida, 2010 ; Bernier, 2005 ; Grandval et Soparnot, 2003 ; Lamari *et al.*, 2001 ; Mako, 2005). Toutefois, ces travaux ne nous permettent pas de reconnaître simultanément les acteurs en présence, les règles négociées et la mise en œuvre des compétences dans l'univers de la PME. C'est justement ce que nous nous proposons d'éclairer dans ce chapitre.

5. UNE GRILLE DE LECTURE DES COMPÉTENCES

Pour être en mesure de caractériser plus efficacement la gestion et le développement de compétences au sein des petites et moyennes entreprises, nous croyons intéressant de proposer une grille de lecture induite. Or, pour s'intéresser à la fois au degré de formalisation de la gestion des compétences par l'engagement réel des acteurs face aux compétences dans l'activité de travail et aux règles en vigueur permettant la mobilisation dans le développement et la reconnaissance des compétences, on entend se référer aux travaux de Retour, Defélix et Dubois (1999). Bien que plusieurs travaux exposent différentes approches théoriques de la gestion des compétences (Hamel, 1994 ; Parlier, 2005 ; Zarifian, 2001), nous pensons que ces modèles

ne permettent pas d'interroger simultanément l'organisation du travail et les capacités des individus à se doter de règles pour définir un cadre d'action partagé et des modalités communes de contrôle en matière de développement des compétences. Une schématisation en deux axes, construite à partir des travaux de Retour, Defélix et Dubois (1999), particulièrement sur le degré de formalisation et le degré de régulation des compétences, nous est alors apparue possible et pertinente. Pour le premier axe, nous comparons le degré d'encadrement de la gestion des compétences où les pratiques de gestion peuvent être formalisées ou non formalisées. L'autre axe d'analyse compare le degré de régulation des compétences, partant cette fois de l'individu (faible régulation) jusqu'au collectif (forte régulation). Le terme régulation a deux significations : l'action de production de règles et le fait de maintenir des équilibres (Dietrich *et al.*, 2010, p. 53). Le croisement de ces deux axes permet ainsi d'intégrer un certain nombre de tensions qui traversent la gestion des rapports du travail, la gestion et le développement des compétences dans les organisations. Enfin, cette grille de lecture permettra de montrer que la gestion et le développement des compétences sont variables et malléables au sein des PME.

Pour ce faire, nous reposons notre analyse sur sept études de cas réalisées dans le cadre d'une recherche sur la concertation en matière de formation dans les milieux de travail (Bédard *et al.*, 2011). Les données proviennent d'entrevues semi-dirigées réalisées auprès de représentants syndicaux, de représentants de l'employeur et d'employés au sein de chacun des établissements[8]. Pour la validité de construit du modèle et l'homogénéité de nos données, nous avons retenu sept établissements dont le nombre d'employés variait entre 50 et 400 et où la fonction RH était présente à titre variable. Pour comprendre le rôle des acteurs et leurs relations en matière de gestion et de développement des compétences, notre analyse reposera sur dix critères tels que nous le résumons dans le tableau 2.1.

Ainsi, rendre compte des réalités diversifiées des compétences dans les PME suppose en quelque sorte un effort de formalisation des principaux éléments constitutifs, à savoir : les acteurs qui sont légitimés et qui peuvent définir des politiques, formaliser des règles ou mettre en place des pratiques.

8. Au total, 50 entrevues individuelles ont presque toutes été menées sur le lieu de travail et durant les heures normales de travail. L'ensemble des entrevues menant à un total de douze études de cas a été réalisé par Jean-Luc Bédard et Michel Lejeune, chercheurs, Groupe de recherche Transpol.

Tableau 2.1. CRITÈRES DE COMPARAISON DES ÉTUDES DE CAS

Critères de comparaison	Description
1. Caractéristiques des pratiques de gestion et de développement des compétences	Explicitation de la gestion et du développement des compétences passant par des pratiques de GRH reconnaissables ou observables.
2. Type de main-d'œuvre	Cette dimension concerne la qualification du travailleur soit à partir de son niveau d'études, de la profession ou du métier. Ici, on évaluera le niveau de qualification moyen pour l'ensemble des postes de production : peu qualifié ou qualifié ; spécialisé ou non (Martin, 2007).
3. Nature des rapports collectifs de travail en matière de développement des compétences	Relations collectives de travail tendues, difficiles, collaboratives ou basées sur la confiance.
4. Type de concertation	Degré d'encadrement de la concertation en matière de développement des compétences partant de la concertation informelle jusqu'à la concertation formelle, considérant des situations où il y a absence de concertation.
5. Identification d'un acteur étoile	Acteur clé sur lequel repose le développement des compétences.
6. Enjeu auquel la compétence tente de répondre	Identification de l'enjeu principal qui a incité les acteurs à s'intéresser à la gestion et au développement des compétences.
7. Règles	Présence de dispositif formel (individuel ou collectif) en matière de développement des compétences.
8. Sous-secteurs d'activité	Référence au sous-secteur (codes à trois chiffres) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2012 pour chacun des établissements.
9. Taille de l'établissement	Nombre d'employés.
10. Couverture syndicale	Présence ou absence d'un syndicat.

Le tableau 2.2 expose les études de cas analysées en synthétisant les informations principales en fonction des critères retenus.

Tableau 2.2. PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES CAS ÉTUDIÉS*

Éléments d'analyse	Les cas étudiés						
	AU	SM	DO	SH	DL	T	TR
Sous-secteurs d'activité	Fabrication de matériel de transport	Fabrication de meubles et de produits connexes	Fabrication de machines	Services d'hébergement	Grossistes-marchands de produits agricoles	Fabrication du papier	Usine de textiles
Taille	400 employés	100 employés	50 employés	250 employés	300 employés	200 employés	150 employés
Couverture syndicale	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui
Pratiques de gestion et de développement des compétences	Perfectionnement des pratiques et des connaissances ; formation informelle	Système informatisé avec un suivi individualisé, formation à la tâche ; compagnonnage	Formation planifiée, formelle, basée sur acquisition de compétences à l'externe ; sur le lieu de travail, portant sur la SST	Décisions centralisées ; apprentissage difficile ; formation sur le tas ; jumelage ; polyvalence	Décisions décentralisées, sur le lieu de travail, suivi individualisé ; formation axée sur les connaissances et la pratique ; RAC	Formation adaptée par les changements technologiques ; en milieu de travail ; compagnonnage	Polyvalence recherchée par l'employeur ; formation formelle portant sur la SST
Main-d'œuvre	Peu qualifiée	Spécialisée, faible qualification formelle	Spécialisée par métier et qualifiée	Spécialisée et qualifiée	Expérimentée, maîtrise du métier	Spécialisée par métier et peu qualifiée	Spécialisée par métier et peu qualifiée
Nature des rapports collectifs en matière de développement des compétences	Difficiles ; adversité ; confrontation	Collaboration ; décision centralisée par la direction	Culture familiale ; rapports informels ; proximité	Difficiles ; gestion centralisée, autoritaire	Bons, informels ; transparents ; confiance mutuelle	Fragiles ; division sociale du travail accrue ; style de gestion directif	Peu d'intérêt de la part de l'employeur ; relations tendues

Tableau 2.2. PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES CAS ÉTUDIÉS (*suite*)

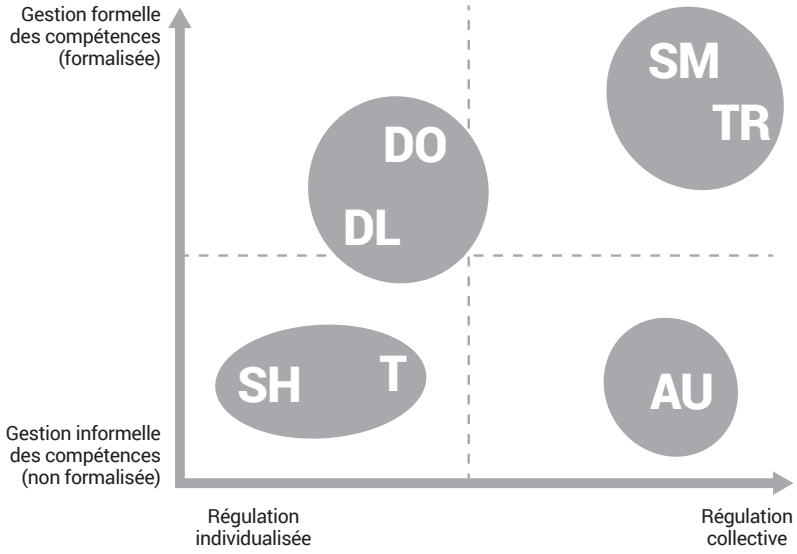
Éléments d'analyse	Les cas étudiés						
	AU	SM	DO	SH	DL	T	TR
Type de concertation	Absente « à sens unique », sans retombées concrètes ; caractérisée par l'échec	Formelle	Informelle, quasi inexistante ; confiance mutuelle forte	Absente, laborieuse ; conflictuelle ; peu de transparence	Informelle ; sans consultation formelle avec les employés	Informelle ; fragile ; conflictuelle ; négociée	Absente du côté de l'employeur ; initiée par le syndicat
Acteur étoile	Formateur (maîtrise du métier)	Chef d'équipe (employé syndiqué)	Propriétaire (engagé, innovateur)	Syndicat	Propriétaire (passion du métier)	Syndicat (comité RT)	Animateur externe (neutre)
Enjeu auquel la compétence tente de répondre	Réagir à la pénurie de main-d'œuvre	Changements technologiques	Rareté de main-d'œuvre spécialisée et innovations technologiques	Reconnaissance des compétences due à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée	Trouver une relève qualifiée ; vieillissement de la main-d'œuvre	Changements technologiques	Sauvegarde d'emplois ; amélioration des processus de travail
Contrôle (règles)	Collectif ; dualité qualification et expérience ; comité de transition ; externe par des normes (ISO) ; clause spéciale sur la formation	Individualisé et collectif ; comité mixte de formation	Individualisé et collectif ; cadre sectoriel (fonds de formation) ; collectif de travail pour résolution de problèmes	Individualisé ; disciplinaire ; aucune clause dans la convention collective	Individualisé (incitatifs) ; carnet d'apprentissage ; dispositifs collectifs (réunions, comité)	Individualisé ; collectif ; développement des compétences régulé faiblement par la convention collective ; comité de RT, comité informel	Collectif (convention collective) et équipes de travail
Typologie	**Profil-type 4**	**Profil-type 3**	**Profil-type 2**	**Profil-type 1**	**Profil-type 2**	**Profil-type 1**	**Profil-type 3**

* Voir Bédard *et al*. (2011).

Réunir les deux axes (degré de formalisation et degré de régulation) avec ces dix caractéristiques dans une même grille permet de rendre compte des tensions et des compromis dans l'articulation des compétences collectives et individuelles, mais aussi de l'influence des acteurs sur le processus de gestion et de régulation des compétences.

Chacune des études de cas est représentée par une abréviation (AU, SM, DO, SH, DL, T, TR) et est située dans la grille de lecture (figure 2.1).

Figure 2.1. GRILLE DE LECTURE



Source : Configuration inspirée de Retour, Defélix et Dubois (1999).

6. LES RÉSULTATS

Les réalités observées et les pratiques de gestion des compétences des PME sont assez nuancées. Cette grille de lecture permet d'illustrer des modèles de régulation des compétences dégageant **quatre profils-types** basés sur des observations qualitatives et qui proposent une intégration très large des compétences au sein des activités de l'organisation, où :

- Profil-type 1 : regroupe les entreprises SH et T
- Profil-type 2 : regroupe les entreprises DO et DL
- Profil-type 3 : représente l'entreprise SM et TR
- Profil-type 4 : représente l'entreprise AU

Nous reprenons en quelques points la présentation de ces profils avec des extraits tirés des études de cas analysées afin de montrer comment la compétence peut être une source de tensions, de conflits ou de compromis.

6.1. Le profil-type 1

Le profil-type 1 représentant deux entreprises (SH et T) est constitué d'une régulation individualisée et d'une gestion des compétences informelle. Les décisions en matière de développement des compétences sont centralisées, le contrôle des objectifs de performance à atteindre est unilatéral et les processus de travail sont peu flexibles et routiniers. Au sein de ce type d'entreprise, on peut observer une constante dualité entre la qualification et l'expérience. Ce profil représente des entreprises où l'on observe une absence de concertation et de collaboration à l'égard des décisions de formation, où le dialogue est absent et même considéré comme inutile. La conflictualité en matière de développement des compétences n'est pas associée à l'objet même, mais est plutôt relationnelle ; l'enjeu est affectif. La contestation des décisions qui sont prises unilatéralement par le dirigeant est individualisée, comme on peut l'observer dans l'entreprise T :

> *Ici, les superviseurs ne nous écoutent pas du tout, donc pas de concertation possible. C'est juste leurs idées qui comptent, pas la nôtre, il n'y a pas d'ouverture. Non, aucune.* (propos du délégué d'atelier syndical)

Ce profil toutefois peut montrer des entreprises qui se situent dans une phase transitoire où la concertation est latente sous le regard attentif du syndicat, comme dans le cas de l'entreprise T :

> *On connaît les enjeux, on est capables de tempérer le climat de tension et de trouver des solutions… On est formés par la centrale syndicale. Notre expertise se fonde justement sur la concertation, sur la recherche de solutions constructives pour l'usine, autant pour nous que pour l'employeur.* (propos du délégué d'atelier syndical)

Pourtant, ces PME gagneraient à lancer un dialogue entre la direction et les employés puisqu'elles sont caractérisées par une transformation importante de leurs processus de production. Dans ces deux cas, l'acteur syndical montre clairement une volonté de coopérer pour maintenir des emplois de qualité et pour innover. Toutefois, il semble que la direction maintienne volontairement une distance considérable avec les représentants syndicaux : les échanges y sont peu constructifs, le dialogue n'étant pas vu comme un moyen de sensibilisation au changement, mais plutôt comme une perte de contrôle. C'est d'ailleurs ce que décrit clairement un employé de l'entreprise SH :

> *On éviterait les conflits, les griefs aussi ; il ne faut pas s'en cacher, ça coûterait beaucoup moins cher à l'employeur en fin de compte. La concertation permettrait aux employés de se faire reconnaître à leur juste valeur, ce qui n'est pas le cas présentement.* (propos d'un employé)

Dans ces deux entreprises, les dispositifs de formation sont non formels et ne sont pas clairement établis. Les employés qui veulent se doter de nouvelles compétences semblent le faire de façon « naturelle », les novices dépendent de l'expertise des travailleurs spécialisés qui, eux, s'intéressent au transfert des connaissances pour rétablir l'équilibre de leur charge de travail, c'est en quelque sorte un compromis négocié :

> *En transmettant ce que je sais faire, je m'entoure du même coup d'employés capables de m'aider, ce qui rend mon travail moins lourd.* (propos d'un employé de production, entreprise T)

Dans ce profil-type, la conflictualité en matière de développement des compétences est bien présente, la confrontation est tangible et les interactions sont polarisées par la valorisation des compétences individuelles au détriment du groupe. Dans l'entreprise SH, un représentant syndical et un employé expriment bien les tensions entre le désir d'une reconnaissance formelle des compétences individuelles par une certification externe des travailleurs et l'engagement de la direction à traduire cette reconnaissance financièrement :

> *Les responsables de départements et la direction n'ont pas compris les véritables enjeux du Sceau rouge. Notre travail comporte une base d'expérience beaucoup plus importante qu'on le croit. On aimerait que cette expérience soit reconnue et certifiée.* (propos d'un représentant syndical)

> [Pour la direction], *la formation ne vaut pas grand-chose, des sommes d'argent gaspillées. Le Sceau rouge permettrait de contourner l'arbitraire de l'employeur en ce qui a trait à l'obtention des postes et de reconnaître l'expérience des employés.* (propos d'un employé)

Dans l'entreprise T, on peut observer aussi des tensions entre les positions défendues par les représentants syndicaux et la direction concernant, d'un côté, les filières d'évolution professionnelle via le poste (ancienneté) et, de l'autre, le contrôle de l'accès au poste via une procédure d'évaluation des compétences :

> *On est tous d'accord avec ce dispositif, mais là où cela accroche est de savoir qui l'employeur veut certifier. Le dispositif permet d'obtenir un CQP en deux ans, mais pas forcément un poste au sein de l'entreprise. On souhaite que l'ancienneté ait préséance sur le CQP, dans le cas*

> *par exemple d'un nouveau poste. L'employeur veut maintenir son droit de gérance pour les CQP. Nous, c'est le respect de l'ancienneté et de l'expérience que l'on veut.* (propos d'un employé de production)

Enfin, les tensions rapportées par les employés et les représentants syndicaux au chapitre de la reconnaissance des compétences et du contrôle de l'employeur se fondent en quelque sorte dans les pratiques de gestion de l'entreprise qui sont centralisées et autoritaires. D'un côté, il y a le syndicat qui exprime clairement ses attentes et qui tente d'instrumenter l'expérience des travailleurs pour obtenir une reconnaissance à travers une rémunération des compétences ; de l'autre, l'employeur qui voit plutôt une contrainte dans l'individualisation du rapport salarial où il peut lui-même évaluer les compétences des employés comparativement aux formes de reconnaissance collective exigées.

Ce qui nous laisse penser que, dans ce profil-type, à moins d'un changement de direction, on ne peut s'attendre à un compromis autour de cette notion de compétences, mais plutôt au maintien de la dichotomie proposée par Paradeise et Lichtenberger (2001) entre compétences individuelles et collectives.

6.2. Le profil-type 2

Cette deuxième configuration est celle d'une concertation informelle basée sur une confiance mutuelle et sur une régulation variable. Elle correspond à la situation dans laquelle se trouvent les deux PME non syndiquées (DL et DO). Le profil-type 2 est représenté par une gestion des compétences formalisée et un niveau de régulation plus individualisé. Les entreprises de ce profil-type sont caractérisées par la maîtrise réelle des personnes en poste et s'appuient sur le collectif de travail pour définir un cadre de régulation des compétences. Ce profil montre deux cas où la gestion de l'entreprise est fortement teintée par l'implication du dirigeant et son profil de gestion. Il est engagé et transmet sa passion du métier à ses employés, comme on peut l'observer dans l'entreprise DL :

> *Ça part d'une personne, le propriétaire, et ça descend vers le bas : il m'a tout appris ; alors, j'ai tendance à remettre ça aux employés, à mes collègues et cela a des effets sur le groupe. Ici, c'est donnant-donnant* (propos du directeur adjoint).

Aussi, les dispositifs de concertation/collaboration en matière de développement des compétences sont davantage informels. Par exemple, dans l'entreprise DL, la formation offerte semble être en adéquation « naturelle » avec les besoins de l'employé et les attentes de la direction :

> *Quand tu mets quelqu'un à un endroit qui lui ressemble, qui ressemble à ce qu'il est, c'est là que les choses avancent, à leur rythme.* (propos du directeur adjoint)

Pour l'entreprise DO, la coopération en matière de développement des compétences repose, quant à elle, sur une culture familiale où la collaboration est bien vivante :

> *On fait ça plutôt sur le coin de la table tous les jours, il n'y a pas de rencontre formelle, ce n'est pas nécessaire. Nous, on est proches des gens… et le développement de la compagnie s'est toujours fait dans l'esprit d'une entreprise plutôt familiale.* (propos du dirigeant et propriétaire de l'entreprise)

Dans ces deux entreprises, la proximité de la direction en matière de gestion des compétences ne se situe pas uniquement sur le plan hiérarchique, elle est affective, temporelle et spatiale pour répondre au mieux aux besoins individuels (Torrès, 2003). Ce mode de gestion de la PME est fortement centralisé en la personne du dirigeant-propriétaire, où l'ajustement mutuel passe par la simple communication informelle des attentes et des besoins dans l'immédiat (Mintzberg, 1982). En quelque sorte, cette proximité permet de désamorcer les conflits possibles à mesure qu'ils surviennent. En d'autres mots, le poids de la personnalité du propriétaire et la qualité des relations interpersonnelles qu'il entretient définissent ce qu'on entend par la concertation et le dialogue en matière de développement des compétences. À ce titre, le propriétaire de DO, précise, à propos de la formalisation des pratiques, que :

> *Tu es mieux de le faire sur un coin de table que de le faire formel, et que ça n'aboutisse à rien. Des fois, tu fais des rencontres formelles, mais… ça n'aboutit jamais. Tu es mieux donc de le faire informel et que ça aboutisse à quelque chose.* (propos du dirigeant et propriétaire de l'entreprise)

Bien que l'entreprise DO se distingue de DL par la nature du secteur d'activités, la taille de l'entreprise et le processus de production, ces deux PME s'inscrivent dans un environnement de travail collaboratif où la régulation se concentre sur les connaissances, la maîtrise réelle du métier des personnes en poste et sur le collectif de travail pour définir un cadre de régulation des compétences :

> *Nous pensons « formation » pour l'équipe en premier même si on cible l'individu pour ses besoins. Lorsque tu as une équipe très ouverte à l'apprentissage et que l'un des membres refuse d'en profiter, cela crée une sorte de pression sur le groupe et vice-versa, comme si toute l'équipe était concernée par l'apprentissage d'un seul employé.* (propos du directeur adjoint, entreprise DL)

Dans l'entreprise DL, la direction et les employés se dotent de règles pour s'organiser (dans le sens de J.-D. Reynaud) en matière de développement des compétences :

> *Nous* [on s'entend] *sur ce qui pourrait être intéressant à transmettre ou à apprendre pour le personnel. S'il y a concertation, c'est sans doute là où ça se passe, entre nous au niveau de la direction avant tout. On vient qu'à connaître nos employés et il n'y en a pas un pareil. Chacun a sa manière de voir le métier et on essaie d'intégrer les différences et de combler les manques de connaissances.* (propos du gérant 1)

Les acteurs réussissent aussi à négocier des conditions satisfaisantes pour tenter de trouver des solutions à la rareté d'une main-d'œuvre qualifiée. Par exemple, dans l'entreprise DL, la compétence joue un rôle dans l'engagement du salarié et de l'employeur dans une relation d'emploi à long terme. La concertation portant sur le développement des compétences est donc ici un compromis entre la décision de ne pas former du tout et la décision de retenir les travailleurs motivés :

> *Cela ne donne rien, au départ, de s'entendre sur la formation si le personnel quitte l'entreprise et on le sait. On cherche donc à impliquer chaque personne dans sa carrière ici pour l'entreprise, c'est sa motivation qui fait la différence.* (propos du directeur adjoint)

En dernier lieu, on peut noter que les activités de développement des compétences sont planifiées et répondent à des besoins individuels reconnus. Le climat de travail se caractérise par une confiance élevée entre les acteurs et une transparence des décisions. Aussi la présence de structurelle formelle viendrait possiblement alourdir la coopération, qui est bien vivante et quotidienne. Dans ce profil-type, on observe par ailleurs que les compétences individuelles enrichissent les dynamiques de travail collectives, le consensus semble facile et est négocié entre les parties.

6.3. Le profil-type 3

Le profil-type 3 représente deux entreprises (SM et TR) où les travailleurs de production sont peu qualifiés, expérimentés et syndiqués. La pression accrue des changements technologiques ou celle concernant la sauvegarde des emplois influencent l'offre de formation et le renouvellement constant des compétences. Dans cette entreprise où la direction s'oppose à un dialogue social ouvert, le chef d'équipe ou un animateur externe semble être le point d'ancrage et lance les discussions en matière de formation. La négociation pour le développement des compétences passe ici par un

tiers intervenant. À ce titre, dans l'entreprise SM, on peut relever que de bonnes compétences relationnelles sont recherchées pour assurer le bon fonctionnement d'une équipe de travail et de la production :

> *Nous autres, ça va bien, je pense que c'est une question de respect entre les deux : si tu respectes le monde avec qui tu travailles, ils vont te respecter. Si tu les traites en imbéciles, un moment donné… ça va te revenir.* (propos du chef d'équipe)

Dans ces deux entreprises, c'est aussi par la polyvalence et la flexibilité dans l'organisation du travail que les acteurs se sentent impliqués dans la formation et le développement de leurs compétences. Les acteurs collaborent aussi entre eux pour des raisons d'organisation du travail ou de répartition des tâches :

> […] *ici, on souhaite que chaque opérateur puisse occuper trois postes différents, qu'il puisse être flexible. Donc, il y a toujours de la formation, pour arriver à ça, ça arrête jamais.* (propos d'un travailleur, entreprise SM)

> *L'idée, c'était que tout le monde travaille partout, à tour de rôle, à tous les postes. Ça impliquait pas de formation parce qu'on les connaît déjà les jobs… La concertation pour eux, c'était de faire de l'entraide, et nous on disait « oui, mais… si tout le monde travaille de façon égale ».* (propos d'un opérateur, entreprise TR)

Par ailleurs, pour bien comprendre la dynamique des compétences dans ce profil, il faut aussi s'intéresser à l'appropriation de cette notion par les acteurs à tous les niveaux hiérarchiques. À ce titre, les propos retenus ont permis de montrer qu'au sein d'une même entreprise, c'est la définition des compétences qui peut être source de confusion puisque l'exigence exprimée n'est pas nécessairement la même pour tous.

Par exemple, pour un opérateur chez SM, la compétence désigne l'autonomie dans le travail :

> *Un moment donné, les trucs, ils ne sont pas tous écrits. Moi, j'ai deux opérateurs que je suis en train de former, je leur ai dit : « Moi, je veux que vous soyez autonomes, je veux que vous n'ayez plus besoin de moi. »* (propos d'un opérateur et formateur)

Tandis qu'elle représentera, pour un superviseur, la référence au savoir-faire :

> *Tu sais, tu vas voir un homme qui te dit : « Hey, ça fait cinq ans que je runne de telle manière ; tu me feras pas changer ça. »* […] *Souvent moi, comment je procède, c'est que je parle, je parle, jusqu'à temps qu'il décèle le problème ; là, je lui demande : « Qu'est-ce que tu ferais pour régler ça ? »* (propos d'un ancien technologue de procédés occupant un poste de cadre)

Ce que l'on reconnaît comme une compétence dans cette entreprise est en soi problématique puisqu'elle reflète dans un sens le malaise des représentants syndicaux et la difficulté des travailleurs à se positionner collectivement sur ce terrain. Ce qui rappelle les arguments de Zimmermann (2000) puisqu'en laissant un flou entre le travail réel et les compétences attendues du travail prescrit, l'employeur garde la maîtrise du processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences. Ce cas de figure montre aussi que, sur le plan de la régulation des compétences, les activités d'évaluation sont plutôt individualisées, non formalisées, tout en étant contraintes dans un cadre négocié par une convention collective.

Enfin, ce profil-type montre que, à l'échelle du groupe de travail, une fois que les outils et les dispositifs sont en place, ils paraissent vains s'ils ne remportent pas l'adhésion des salariés. Par exemple, dans l'entreprise TR, le représentant syndical admet l'échec des équipes de travail autonomes, notamment à cause de l'attitude de certains membres du comité qui n'avaient pas été choisis selon leur intérêt, mais plutôt à cause de leur ancienneté. Le défi dans ce profil-type est de trouver les modalités de gestion des compétences qui peuvent stimuler l'implication collective.

6.4. Le profil-type 4

La dernière configuration illustre l'étude de cas AU caractérisée par une main-d'œuvre peu qualifiée, où l'on peut observer des tensions entre le système de règles antérieur basé sur l'ancienneté, le contrôle sur le poste du travail et la mise en place de nouvelles règles de gestion des compétences. La gestion des compétences est peu transparente et les rapports collectifs de travail sont difficiles, les acteurs se considèrent comme des adversaires. Le développement des compétences est encadré dans la convention collective par des activités de formation formelle telles que l'apprentissage sur le tas et le jumelage.

La conflictualité en matière de développement des compétences est liée à la nature des rapports entre la partie syndicale et la partie patronale. C'est d'ailleurs ce que nous montrent les propos d'un formateur :

> *La partie syndicale est très ouverte à l'innovation, mais c'est bloqué. Il y a absence d'une concertation réelle… Il y aurait trop d'adversité entre les partenaires.* (propos d'un formateur)

Selon les représentants syndicaux de l'entreprise, on note aussi un désintérêt de l'employeur :

> *On n'a pas l'impression que l'on danse à deux sur le terrain lorsqu'on parle de concertation.* (propos d'un permanent syndical).

C'est une entreprise de type « fordienne » où le travail est valorisé en référence au poste et au métier, la reconnaissance des compétences est absente. La direction de l'entreprise n'est pas très ouverte à reconnaître l'expérience, elle préfère embaucher des travailleurs déjà qualifiés. Ici, on ne peut même pas dire qu'il y a des tensions sur la logique de compétences puisqu'elle semble absente du modèle organisationnel, la direction exerce même un certain détachement par rapport au développement des compétences en n'effectuant plus d'analyse des besoins et en n'offrant plus de formation :

> *On ne veut pas investir dans des programmes comme le sceau rouge ou les CQP de crainte de payer pour la qualification d'employés qui vont éventuellement quitter l'entreprise.* (propos d'un directeur de production).

Il semble aussi y avoir un certain découragement de la part des employés puisque les dispositifs visant la certification des compétences en milieu de travail ne semblent pas bien mesurer les acquis des travailleurs expérimentés :

> *Les normes de formation professionnelle nuisent aux employés ; on n'a pas l'impression que les tests sont là pour aider.* (propos d'un employé)

Enfin, dans ce profil-type, les tensions en matière de compétences révèlent d'autres idées que celles de poste et de reconnaissance des acquis d'expérience à savoir, l'instabilité des effectifs :

> *Les superviseurs changent souvent ici. Ils sont fiables, mais pas longtemps… Il y a un roulement assez important. Ce n'est pas évident de toujours tout recommencer. On n'a pas le temps d'aller à fond dans cette histoire de comité* [conjoint de formation], *les dossiers sont donc difficiles à suivre.* (propos d'un directeur de production)

7. LA DISCUSSION

Nous arrivons à un constat similaire à celui de Retour, Defélix et Dubois (1999) dans le sens que les rapports de pouvoir entre les acteurs et les dispositifs mis en place en matière de développement des compétences au sein des PME ne peuvent être représentés par une configuration homogène. Dans les études de cas analysées, nous pouvons observer des raisons différentes de s'engager ou non dans une démarche de développement des compétences parce que les enjeux vécus au départ sont différents, mais aussi parce que les cas sont variés : les acteurs rencontrés peuvent vouloir réagir à une pénurie anticipée de compétences, vouloir faire évoluer des compétences dans le cadre de changements technologiques

ou encore souhaiter améliorer les processus de travail en reconnaissant de nouvelles compétences. Au vu des résultats, il est difficile de conclure à l'existence d'un modèle de gestion des compétences porteur de cohérences fortes pour les entreprises de petite et de moyenne taille au Québec. Néanmoins, quelques caractéristiques semblent assez systématiquement observables et liées à des pratiques de gestion et à la nature des rapports entre les acteurs. Voici cinq points de discussion pouvant constituer un socle commun de réflexions.

Premièrement, à la lumière des études de cas analysées ici, on observe un réel intérêt chez certains acteurs pour le développement des compétences, l'élaboration d'outils et la reconnaissance des compétences au sein des PME. On note que les rôles et les rapports de pouvoir sont en transformation puisqu'ils se caractérisent par des modes de collaboration variables (formelle, informelle, absente). Par ailleurs, nous observons dans la majorité des PME à l'étude ici (4/7) que les décisions en matière de formation et de développement des compétences restent à la discrétion de la direction et que les finalités, d'abord économiques et réactives, ne sont que partiellement liées à l'atteinte d'une collaboration avec les représentants des employés. Ce qui explique que la coopération demeure informelle, précaire et souvent vouée à l'échec dans les cas étudiés.

Deuxièmement, le profil du propriétaire ou du dirigeant de l'entreprise semble avoir un effet sur l'importance accordée au dialogue social en matière de développement des compétences. En fait, les études de cas analysées mettent en évidence, chez une minorité de dirigeants (2/7), des pratiques participatives et collaboratives en matière de formation. Pourtant, selon la littérature consultée (Dobbins et Gunnigle, 2009 ; Barel et Frémeaux, 2013), ce profil collaboratif permet d'établir un lien de confiance avec les représentants syndicaux. Le niveau élevé d'implication des acteurs et une perception positive des gestionnaires des bénéfices attendus du dialogue social sont des variables clairement ciblées dans la littérature comme ayant un effet favorable sur la concertation. Dans les cas étudiés, les décisions demeurent centralisées du côté de la direction, peu de marge de manœuvre étant offerte aux autres acteurs ; ainsi, le syndicat demeure à la marge des décisions, et ce, même si des comités formels sont constitués pour discuter des questions de la formation des travailleurs. Ces résultats nous montrent que ce n'est pas nécessairement la présence de mécanismes formels qui a un effet positif dans le dialogue entre les acteurs en matière de développement des compétences, mais bien davantage la dynamique qui s'en dégage, les sujets discutés, la fréquence des rencontres et l'implication des agents de la formation. Aussi, un style de gestion ou de supervision

directif augmente les tensions et la résistance aux changements. Toutefois, nous ne pouvons pas observer de tendance, à savoir qu'il n'y a pas moins ou plus de règles formelles sur le plan individuel ou collectif.

Troisièmement, les conflits en matière développement des compétences au sein des PME ne semblent pas porter sur l'objet même (l'activité de formation ou les compétences), mais seraient plutôt de nature relationnelle (4/7). Il apparaît clairement qu'une entreprise caractérisée par un climat de travail sain où les parties se font confiance, où les conflits sont peu nombreux et où la direction accorde une importance élevée à la formation de sa main-d'œuvre sont les principaux déterminants d'une approche collaborative.

Quatrièmement, toujours selon les cas étudiés, nous observons la présence d'agents conciliateurs[9] (identifiés dans le tableau 2.2 sous la rubrique « acteur étoile ») qui permettent de minimiser les tensions au sein de l'organisation et entre les acteurs de la formation au sujet de la définition même des compétences, de celles qui feront l'objet d'une évaluation et éventuellement d'une reconnaissance et d'une certification, ou encore à l'occasion du choix des formateurs, des participants et des objectifs des activités de formation et de développement des compétences. Ces acteurs peuvent agir comme des intermédiaires, des traducteurs ou des arbitres sur ces questions.

Cinquièmement, le développement des compétences tend davantage à être un objet de discussion et de coopération informelle entreprise par la partie syndicale. Contraint dans certains cas par un cadre normatif extérieur, le développement des compétences est associé à l'établissement de références communes auxquelles les acteurs (travailleurs, employeur, syndicat, formateur) donneront un sens, de même qu'à leurs stratégies ou actions mutuelles.

CONCLUSION

Dans ce chapitre, nous avons tenté de comprendre et de mettre en évidence les caractéristiques de la notion de compétence qui en font une notion imparfaite, complexe et qui génèrent, encore aujourd'hui,

9. La notion d'agent conciliateur est d'abord apparue dans une étude de cas menée (mais non présentée ici) sous le terme « conciliateur de la compétence » représentant un consultant externe et spécialiste chargé de régler à l'amiable un différend opposant les deux parties (voir Bédard *et al.*, 2011). Par ailleurs, nous pensons qu'il convient d'étendre cette notion aux acteurs à l'intérieur de l'entreprise qui jouent un rôle de médiation et de traduction des enjeux entre la direction et les employés.

des incompréhensions et des tensions pour les acteurs et dans les milieux de travail. Nous avons aussi proposé une grille de lecture inspirée des travaux de Retour, Defélix et Dubois (1999) qui permet de saisir la diversité des contextes de gestion et de développement des compétences, mais aussi la place des acteurs dans l'appropriation des dispositifs. Cette grille induite tente de souligner au meilleur de nos connaissances la complexité des relations entre les acteurs en matière de gestion et de développement des compétences au sein des PME québécoises. Nos résultats montrent qu'il est possible, dans une certaine mesure, de faire le point sur cette question clé. Dans certains milieux, nous observons des mesures incitatives symboliques qui permettent d'alimenter les réflexions ou transforment les jeux de pouvoir entre les acteurs afin de mettre en œuvre des mécanismes de coanalyse des projets de développement des compétences. Toutefois, il semble que ces relations plutôt informelles entre les acteurs soient tributaires des acteurs en place et risquent de ne pouvoir s'inscrire dans la durée advenant la transformation des rôles ou des changements dans les pouvoirs des acteurs. L'avenir de l'appropriation de la notion de compétences par les acteurs en relations industrielles est encore incertain et dépend, comme nous l'avons vu, de leurs capacités à en saisir les enjeux et à construire des compromis acceptables pour tous.

BIBLIOGRAPHIE

ABRAHAM, J., F. BRILLET, P. COUTELLE et A. HULIN (2011). « Les dispositifs de gestion des compétences dans les PME : mythe ou réalité ? Étude auprès de 28 dirigeants de PME », *Revue internationale PME*, vol. 24, nº 2, p. 139-165.

ALDEBERT, B. et S. LOUFRANI-FELIDA (2010). « Repérer les compétences pour mieux comprendre le processus d'innovation : le cas d'une TPE touristique », *Revue internationale PME*, vol. 23, nº 1, p. 33-61.

BARALDI, L., W. CAVESTRO et C. DURIEUX (2002). « L'évolution des règles de gestion de la main-d'œuvre à la Poste : vers la mise en place d'une logique compétence », dans D. Brochier (dir.), *La gestion des compétences : acteurs et pratiques*, Paris, Economica, p. 49-73.

BAREL, Y. et S. FRÉMEAUX (2013). « Dialogue social dans les PME : comment gérer de façon stratégique les effets de seuil d'effectif ? », *Gérer et comprendre*, mars, nº 11, p. 4-14.

BARNEY, J. (1991). « Firm resources and sustained competitive advantage », *Journal of Management*, vol. 17, nº 1, p. 99-120.

BÉDARD, J.-L., A. BERNIER, M. LEJEUNE et B. PULIDO (2011). *La concertation en milieu de travail entre les employeurs et les employés au Québec, en lien avec le développement et la reconnaissance des compétences*, rapport de recherche, PSRA, Ottawa, Commission des partenaires du marché du travail.

BÉLISLE, C. et M. LINARD (1996). « Quelles nouvelles compétences des acteurs de la formation dans le contexte des TIC ? », *Éducation permanente*, vol. 2, nº 127, p. 19-47.

BERNIER, A. et B. PULIDO (2013). « Formal cooperation mechanisms, technological changes, and vocational training », *Innovation/Innovación/Inovação* – RICEC, vol. 4, nº 1, p. 57-70.

BERNIER, C. (2005). « Les PME québécoises et la formation : de l'effet de taille aux dispositifs institutionnels », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 60, nº 3, p. 540-565.

BERTON, F. (2006). « Usages sociaux de la notion de "compétence" : Quels savoirs ? Quels individus ? », manuscrit publié à la suite de la Journée d'étude du CNAM Paris.

BOUTEILLER, D. et P. GILBERT (2005). « Réflexion croisée sur la gestion des compétences en France et en Amérique du Nord », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 60, nº 1, p. 3-28.

COLIN, T. et B. GRASSER (2003). « Gestion des compétences : un infléchissement limité de la relation salariale », *Travail et Emploi*, nº 93, p. 62-73.

COUTROT, T. (2002). *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte.

DEFÉLIX, C., D. MARTIN et D. RETOUR (2001). « La gestion des compétences entre concepts et applications », *Revue de Gestion des ressources humaines*, nº 39, p. 73-79.

DEFÉLIX, C. et D. RETOUR (2011). « La gestion des compétences dans la stratégie de croissance d'une PME innovante : le cas Microtek », *Facef Pesquisa*, nº spécial, p. 31-47.

DIETRICH, A. (1999). « La dynamique des compétences, point aveugle des techniques managériales », *Formation et emploi*, nº 67, p. 9-23.

DIETRICH, A. (2003). « La gestion des compétences : essai de modélisation », dans A. Klarfeld et E. Oiry (dir.), *Gérer les compétences : des instruments aux processus*, Paris, Vuibert, p. 215-239.

DIETRICH, A. (2013). « Critiques de la gestion des compétences », dans J. Allouche (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines : théories, instruments, méthodes, auteurs*, 3e éd., Paris, Vuibert, p. 236-242.

DIETRICH, A., P. GILBERT et F. PIGEYRE (2010). *Management des compétences*, 2e éd., Paris, Dunod.

DOBBINS, A. et P. GUNNIGLE (2009). « Can voluntary workplace partnership deliver sustainable mutual gains ? », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, nº 3, p. 546-570.

GAZIER, B. (1999). « Assurance-chômage, employabilité et marchés transitionnels du travail », *Cahiers de la Maison des sciences économiques*, nº 9903, Paris, CNRS.

GÉNIAUX, I. et S.M. BONNARDEL (2001). « La gestion des connaissances et des compétences dans les petites entreprises technologiques : une approche empirique », *Revue internationale PME*, vol. 14, nº 2, p. 41-65.

GOSPEL, H. et P.A. LEWIS (2011). « Who cares about skills ? The impact and limit of statutory regulation on qualifications and skills in social care », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, nº 4, p. 601-622.

GRANDVAL, S. et R. SOPARNOT (2003). « Les actions grises dans la théorie des ressources : une compétence cardinale pour la PME ? », *Revue internationale PME*, vol. 16, nºs 3-4, p. 121-149.

HAMEL, G. (1994). « The concept of core competencies », dans G. Hamel et A. Heene (dir.), *Competence-based Competition*, New York, Wiley, p. 11-33.

HATEGEKIMANA, R. et A. ROGER (2002). « Encourager les salariés à développer leur employabilité : une réponse à des préoccupations stratégiques des entreprises », *Actes du 13e Congrès de l'AGRH*, tome 2, p. 205-218.

JOE, C. *et al.* (2013). « Knowledge loss when older experts leave knowledge-intensive organisations », *Journal of Knowledge Management*, vol. 17, nº 6, p. 913-927.

JULIEN, P.-A. (2004). « Pour une définition des PME », dans GREPME, *Les PME : bilan et perspectives*, Paris, Les Presses interuniversitaires/Economica, p. 1-16.

LALLEMENT, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Folio Essais.

LAMARI, M., R. LANDRY et N. AMARA (2001). « Apprentissage et innovation : une analyse économétrique à partir de données d'enquête dans les entreprises des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches », *Canadian Journal of Regional Science/Revue canadienne des sciences régionales*, vol. 24, nº 1, p. 57-80.

LE BOTERF, G. (2002). « De quel concept de compétence avons-nous besoin ? », dossier Les compétences de l'individuel au collectif, *Soins-cadres*, nº 41, p. 20.

LE BOTERF, G. (2003). *Construire les compétences individuelles et collectives*, Paris, Éditions d'Organisation.

LE BOTERF, G. (2013). *Travailler en réseau et en partenariat : comment en faire une compétence collective*, 3e éd., Paris, Eyrolles.

LEJEUNE, M., J.-L. BÉDARD et A. BERNIER (2013). *Le transfert des compétences de la main-d'œuvre en emploi au Québec selon différents enjeux pour les entreprises. Qu'en est-il de ses obstacles, ses contraintes et ses conditions facilitantes ?*, rapport de recherche, PSRA, Ottawa, Commission des partenaires du marché du travail.

LICHTENBERGER, Y. (1999). « Compétence, organisation du travail et confrontation sociale », *Formation emploi*, nº 67, p. 93-107.

LIVINGSTONE, D.W. et A. SCHOLTZ (2007). « Contradictions of labour process and workers use of skills in advanced capitalist economies », dans V. Shalla et W. Clement (dir.), *Work in Tumultuous Times*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, p. 131-162.

LUNDVALL, B.-A. et S. BORRÁS (1998). *The Globalising Learning Economy : Implications for Innovation Policy*, Bruxelles, European Commission.

MAKO, C. (2005). « Training and competence development in the SME sector : The Hungarian Case », *Journal for East European Management Studies*, vol. 10, nº 2, p. 156-185.

MARTIN, M.-F. (2007). « L'emploi temporaire au Québec : portrait et évolution de 1997 à 2006 », *Bulletin flash-info travail et rémunération*, vol. 8, nº 2, p. 5-10.

MCCLELLAND, D.C. (1973). « Testing for competence rather than for intelligence », *American Psychologist*, vol. 28, p. 1-14.

MERCHIERS, J. (2000). « A-t-on besoin de compétence pour travailler ? », *Travailler*, nº 4, p. 43-71.

MINTZBERG, H. (1982). *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Éditions d'Organisation.

MIRZA, V. et J.-L. BÉDARD (2008). « La haute qualification chez les travailleurs âgés au Québec. Étude exploratoire des définitions de la haute qualification généralement utilisées et leur impact sur la définition des compétences », *Recension des écrits*, étude réalisée sous la direction de F. Lesemann dans le cadre du projet PSRA 2813-8994.

MONCHATRE, S. (2002). « Les avatars du modèle de la compétence. L'exemple d'un site de la sidérurgie », *Formation emploi*, nº 77, p. 51-68.

OIRY, E. (2011). « Usages imprévus et dynamique des instruments de gestion. Réflexions à partir du cas d'un instrument de gestion des compétences », *Management international*, vol. 15, nº 2, p. 11-22.

OIRY, E. et A. D'IRIBARNE (2001). « La notion de compétence : continuités et changements par rapport à la notion de qualification », *Sociologie du travail*, vol. 43, nº 1, p. 49-66.

PARADEISE, C. et Y. LICHTENBERGER (2001). « Compétence, compétences », *Sociologie du travail*, nº 1, p. 33-48.

PARLIER, M. (2005). *Gérer les compétences en PME : enseignements tirés d'expériences de 11 entreprises*, Lyon, Réseau Anact.

PARLIER, M. (2012). « Qualifications et compétences », dans J. Allouche (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines*, 3e éd., Paris, Vuibert, p. 258-264.

PERMARTIN, D. (1999). *Gérer par les compétences ou comment réussir autrement ?*, Caen, Management et société.

POMMIER, P. et P. ZAMORA (2008). « La formation continue : un objet de négociation au confluent des stratégies des entreprises et des besoins des salariés ? », *DARES Premières synthèses*, vol. 14, nº 2, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008-14-2_-_La_formation_continue_un_objet_de_negociation_au_confluent_des_strategies_des_entreprises_et_des_besoins_des_salaries.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

PRAHALAD, C.K. et G. HAMEL (1990). « The core competence of the corporation », *Harvard Business Review*, vol. 68, nº 3, p. 79-91.

RETOUR, D., C. DEFÉLIX et M. DUBOIS (1999). « La gestion des compétences en PME : configurations et modalités de pilotage », *Actes du 10e Congrès de l'AGRH*, Lyon, p. 403-412.

REYNAUD, J.-D. (1988). « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », *Revue française de sociologie*, vol. 19, p. 19-33.

REYNAUD, J.-D. (2001). « Le management par les compétences : un essai d'analyse », *Sociologie du travail*, vol. 43, nº 1, p. 7-31.

SAGLIO, J. (1992). *L'évolution des relations professionnelles et des ressources humaines en France*, texte provisoire, GDR 41.

STROOBANTS, M. (1994). « La mutation au service du système productif », dans Institut des sciences du travail, *Les mutations du système productif, enjeux des compétences et de la formation*, dossier nº 15, Louvain, Université catholique de Louvain, p. 61-82.

STROOBANTS, M. (2007). « La fabrication des compétences, un processus piloté par l'aval ? », *Formation emploi*, vol. 99, p. 89-94.

TALLARD, M. (2001). « L'introduction de la notion de compétence dans les grilles de classification : genèse et évolution », *Sociétés contemporaines*, nos 41-42, p. 159-187.

TERSSAC, G. de (1996). « Savoirs, compétences et travail », dans J.-M. Barbier (dir.), *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, Paris, Presses universitaires de France, p. 223-247.

TORRÈS, O. (2003). « Petitesse des entreprises et grossissement des effets de proximité », *Revue française de gestion*, vol. 29, nº 144, p. 119-138.

TRUCHE, M. et S. REBOUD (2009). « Contribution à la compréhension du processus d'élaboration de la stratégie des PME : deux études de cas », *Revue internationale PME*, vol. 22, nº 1, p. 129-160.

VAN DER YEUGHT, C. et L. BERGERY (2012). « Quelles compétences de l'entrepreneuriat social et solidaire transférer vers la petite entreprise responsable ? », *Revue internationale PME*, vol. 25, nos 3-4, p. 155-194.

VERNIÈRES, M. (1993). *Formation emploi. Enjeu économique et social*, Paris, Éditions Cujas.

WERNERFELT, B. (1984). « A resource-based view of the firm », *Strategic Management Journal*, vol. 5, nº 2, p. 171-180.

WITTEKIND A., S. RAEDER et G. GROTE (2010). « A longitudinal study of determinants of perceived employability », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, nº 4, p. 566-586.

ZARIFIAN, P. (1999). *Objectif compétence : pour une nouvelle logique*, Paris, Liaisons.

ZARIFIAN, P. (2001). *Le modèle de la compétence*, Paris, Liaisons.

ZARIFIAN, P. (2006). *La logique compétence, un enjeu de société*, débat organisé par le CIBIC de Nîmes.

ZIMMERMANN, B. (2000). « Logiques de compétences et dialogue social », *Travail et Emploi*, nº 84, p. 5-19.

PARTIE

2

LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

ORGANISATION, TEMPORALITÉS, RÉGULATION

CHAPITRE

3

L'ORGANISATION EN ÉQUIPES

Rupture ou reconfiguration du contrôle ?

Louise Briand, Guy Bellemare et Damian Hodgson

Depuis plus d'une trentaine d'années, le monde des entreprises est caractérisé par la recherche de solutions de rechange à la segmentation hiérarchique et fonctionnelle héritée du modèle bureaucratique. Il s'agirait de développer des modèles d'organisation capables de s'adapter à un environnement en mouvement et aptes à libérer le potentiel de travailleurs de plus en plus qualifiés. On observe l'émergence de formes organisationnelles et d'outils de gestion « postbureaucratiques », afin d'assurer cette libération et de relancer la croissance et la productivité des entreprises.

L'organisation en équipes représente à cet égard une solution intéressante en raison des atouts qu'on lui attribue. L'organisation en équipes exprimerait en effet une volonté claire des dirigeants 1) de recourir à des ressources internes pour faire face aux incertitudes de l'environnement externe, 2) d'abandonner la hiérarchie et 3) de rompre avec le contrôle afin de libérer l'initiative des travailleurs

(Roy et Audet, 2003). L'organisation en équipes réfère à des entreprises qui structurent la plupart de leurs activités sous la forme de projets, ayant un début et une fin (Sydow *et al.*, 2004). Les projets sont réalisés par des équipes qui regroupent des ressources humaines sélectionnées en fonction des besoins des projets. L'organisation performante se conçoit donc comme une succession d'équipes qui se font et se défont au gré des projets, dans laquelle les individus entrent en relation sur la base de problèmes à résoudre plutôt qu'en fonction d'une structure d'organisation prédéfinie.

Toutefois, l'organisation en équipes ne fait pas l'unanimité quant à ses effets sur l'autonomie des travailleurs, même les plus qualifiés (Gregg, 2011 ; Éminet, 2006 ; Maravelias, 2003). Si, pour les uns, l'organisation en équipes est un modèle d'organisation dans lequel les acteurs s'affranchissent de la règle bureaucratique et du contrôle de leur comportement, pour d'autres, l'organisation en équipes incarne plutôt l'émergence de contrôles, plus pénétrants, mais invisibles, dont les cibles constituent les pensées, les émotions et l'identité des acteurs (De Fillippi et Arthur, 1998 ; Sydow *et al.*, 2004). Enfin, puisque l'organisation en équipes prend appui sur des technologies de gestion de projet dont les propriétés sont incertaines (« *loose-tight properties promised by Peters and Waterman* » ; Hodgson, 2004) ou encore porteuses d'illusions davantage que d'autonomie (Hodgson et Briand, 2013 ; Gleadle, Hodgson et Storey, 2012), l'organisation en équipes suscite davantage la critique que la consécration.

Dans ce chapitre, nous suggérons que les paradoxes et contradictions que soulèvent les recherches empiriques sur l'organisation en équipes trouvent des réponses dans le renouvellement de la perspective d'analyse. Plus précisément, en nous fondant sur la typologie des ressources développée par Giddens (1984), nous proposons que le contrôle – ou son pendant, l'autonomie – doivent se concevoir comme deux ensembles de mécanismes qui offrent du pouvoir sur les ressources d'allocation et les ressources d'autorité.

La typologie permet de reconnaître six mécanismes de contrôle, soit trois pour les ressources d'allocation (les caractéristiques matérielles, les moyens de production, les biens produits) et trois pour les ressources d'autorité (l'organisation de l'espace-temps, la production/reproduction du corps et les chances de vie).

Afin d'adapter la typologie au contexte des entreprises, nous proposons d'assimiler les ressources d'allocation :

1. aux ressources et capital physique ;
2. à l'expertise, aux connaissances et processus administratif et de production requis pour réaliser une activité ;
3. à la définition du bien ou du service à produire.

Les ressources d'autorité sont pour leur part assimilables :

1. au contrôle que peuvent exercer des acteurs dans des régions de l'entreprise (services, divisions, bureaux, équipes) pour se constituer de manière distincte ;
2. à la capacité d'un acteur ou groupe d'acteurs d'organiser l'action d'acteurs externes à son groupe formel d'interaction ;
3. à la capacité d'un acteur ou groupe d'acteurs d'influencer ses possibilités de développement ou d'expression, et celles d'autres acteurs.

Enfin, puisque Giddens associe les ressources d'allocation aux conditions matérielles et les ressources d'autorité aux personnes, sa typologie permet d'analyser les pratiques de contrôle en tant que dispositifs qui procurent du contrôle sur les biens ou sur les personnes.

C'est à l'aide de cette typologie que nous analysons les pratiques de contrôle au sein de deux équipes œuvrant dans deux entreprises « du savoir ». Le premier cas illustre l'adoption de l'organisation en équipes dans le contexte de la réforme d'une entreprise existante ; le second cas présente une entreprise qui a adopté cette forme organisationnelle dès sa création. Les cas s'inscrivent dans un programme plus vaste visant à comprendre pourquoi et comment se constituent les pratiques de contrôle et à contextualiser leurs transformations dans les entreprises de l'économie du savoir.

1. PRÉSENTATION SOMMAIRE DES ENTREPRISES ET MÉTHODOLOGIE

Le premier cas étudié est celui de la Direction générale des programmes du Centre de recherches pour le développement international (CRDI ou Centre par la suite) : cette direction a fait l'objet d'une restructuration majeure après plus de 25 années d'existence. Le CRDI est une société publique instituée par le Parlement du Canada qui a pour mission d'encourager et de subventionner des recherches réalisées par des chercheurs des pays en développement. La mission du Centre repose sur l'idée que la science et la technologie favorisent le développement et que le seul moyen pour les pays du tiers monde de connaître un développement véritable est de s'aider soi-même. Ses revenus proviennent essentiellement de crédits parlementaires, mais il jouit d'une autonomie sur le plan de la gestion et de l'administration financière.

La seconde étude de cas porte sur une équipe de développement d'un jeu travaillant pour un studio qui est lui-même partie d'une grande entreprise dans l'industrie du jeu vidéo. Afin de protéger l'anonymat de l'entreprise, du studio et de l'équipe, nous nous référons à ces différentes entités en utilisant les termes suivants : « Videocorp », « Studio » et « Gameteam ». Studio a été fondé par Videocorp en 2005 dans une ville canadienne. Studio compte un effectif d'environ 200 développeurs permanents (programmeurs, animateurs, artistes, etc.) et il est sous la responsabilité d'un directeur général assisté d'une équipe de direction composée de producteurs et de trois gestionnaires (communications, opérations et ressources humaines). Le directeur général est responsable du développement du portefeuille de jeux et de superviser la rentabilité de Studio : il assure de plus le lien entre Studio et Videocorp.

Les deux cas (Direction générale des programmes et Gameteam) comptent dans leurs rangs des travailleurs hautement qualifiés (des agents de programmes dans le premier cas et des développeurs de jeux vidéo dans le second) qui sont les porteurs de la mission de leurs organisations respectives.

Les études de cas ont été réalisées par l'adoption d'une approche ethnographique qui consiste essentiellement à observer des personnes dans leur territoire et à interagir avec elles dans un langage et selon des termes qui leur sont propres (Kirk et Miller, 1986 ; Spradley, 1980). Les données des études de cas ont été recueillies à l'aide de techniques variées (l'examen de documents d'entreprise, l'entrevue et l'observation non participante). En utilisant une approche inductive, les données recueillies ont été analysées d'une manière ouverte et exploratoire (Silverman, 2006) afin de produire une description cohérente et valide des pratiques de la planification, de la coordination et du contrôle qui prévalent dans chacun des deux cas étudiés.

2. LE CAS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DES PROGRAMMES DU CRDI

2.1. Les années 1970-1991 ou l'ère bureaucratique

2.1.1. *Une structure d'organisation*

Le CRDI (le Centre) a été créé en mai 1970. Il est, de par sa loi constitutive, dirigé par un Conseil des gouverneurs international qui détermine les orientations et les politiques.

À l'origine du Centre, l'équipe de direction est composée du président du Centre, d'un trésorier, d'un secrétaire, d'un directeur administratif et de directeurs de programmes ou de division et la structure est de type bureaucratique, c'est-à-dire hiérarchisée et constituée de directions générales au sein desquelles on retrouve des divisions. Dans la division générale des programmes, les divisions, dont le nombre variera au fil des années, sont établies sur « des bases disciplinaires » (p. ex. agriculture et nutrition, sciences de la population et santé, sciences humaines et sociales, sciences de l'information) et elles sont dotées d'agents de programmes (des chercheurs) et de personnels administratifs.

Entre 1970 et 1991, des niveaux hiérarchiques sont ajoutés et retranchés (direction générale, directeur associé, etc.), mais la division disciplinaire, voire fonctionnelle, et l'organisation hiérarchique constituent l'essentiel de la structure organisationnelle en vigueur pour toute la période.

2.1.2. *La planification*

À l'occasion de l'assemblée inaugurale tenue à l'automne 1970, les gouverneurs décident d'inscrire le Centre comme le symbole d'un « nouveau style d'opération internationale ». Pour les acteurs réunis, il fallait s'éloigner de l'attitude complaisante, colonisante et contrôlante qui a historiquement caractérisé le développement international. Une politique est établie : le Centre sera à l'écoute des bénéficiaires. Le style d'opération et l'écoute reposent sur l'idée que la science et la technologie favorisent le développement, et que les ressortissants étrangers sont les meilleurs juges de leurs besoins. Il ressort de ces décisions que les orientations programmatiques évolueront au fur et à mesure des propositions des bénéficiaires (« projet par projet »), ou, dit autrement, que la programmation sera flexible.

2.1.3. *La coordination et la surveillance*

Étant donné la structure organisationnelle et la politique adoptée, les responsabilités relatives à la livraison des programmes se répartissent généralement de la manière suivante : les agents reçoivent des propositions des bénéficiaires, soumettent des projets à leurs directeurs et les gouverneurs les approuvent.

Conformément à son mandat, le trésorier exerce un contrôle budgétaire sur les projets via le Programme des travaux et budget (PTB), mais les allocations budgétaires sont révisées, au besoin, afin de donner suite aux propositions de recherche qui ont du mérite. Le PTB (qui englobe des contrôles sur les mouvements de trésorerie, le niveau des dépenses

d'exploitation et les affectations réalisées) représente le mécanisme de la surveillance de l'activité du Centre, mais il est un mécanisme flexible. Le contrôle budgétaire devient un peu plus rigoureux au fur et à mesure de l'augmentation des propositions de projets, mais pour les agents de programmes interrogés, il est effectué de manière responsable.

La fin des années 1970 annonce un climat économique changeant et des conditions politiques plutôt hostiles alors que les préoccupations des parlementaires canadiens portent davantage sur les affaires intérieures plutôt que sur l'international. De plus, en 1978, le Conseil du Trésor publie une évaluation impitoyable de la gestion du Centre, qui entraîne le remplacement du président du Conseil et du président du Centre. Le discours officiel porte alors à croire que l'écoute et la flexibilité des premières années vont céder à une stratégie dirigée, coordonnée et étroitement surveillée. Dans les faits, on observe la reconduction de l'écoute et de la flexibilité en dépit des quelques aménagements apportés à la structure d'organisation (création d'un Bureau de la direction, subordination des divisions-disciplinaires à une direction générale – « Programmes de recherche » –, mise sur pied d'un Bureau de planification et d'évaluation notamment). En 1981-1982, le processus budgétaire est révisé pour le rendre plus formel et moins flexible, mais le fonctionnement « projet par projet » perdure tant et si bien que, au début des années 1990, le Centre œuvre dans plus de 19 champs de recherche et administre plus d'une cinquantaine de programmes différents.

2.2. Les années 1991-… : l'ère postbureaucratique

2.2.1. *Les années 1991 à 1995 : phase de transition*

Les années 1990 témoignent du phénomène de la lassitude à l'égard de l'aide (*aid fatigue*). L'économie canadienne est en récession. Les difficultés économiques et l'opinion publique pressent le gouvernement de se concentrer sur des problèmes internes. Le Centre entre dans une nouvelle étape de son existence et on prévoit des transformations majeures : dès l'année 1991-1992, une restructuration importante des directions des programmes, une réduction des effectifs et une nouvelle stratégie sont annoncées.

Le 31 mars 1992, les effectifs passent à 316 années-personnes (418 au 31 mars 1991). De plus, à compter de 1992, tous les postes sont pourvus par des contrats à terme de deux ans, renouvelables au besoin : la direction entend ainsi se donner une « force de travail contingente ». La rationalisation des effectifs s'accompagne de transformations dans la structure organisationnelle. Dès mars 1992, les niveaux de gestion

sont réduits de cinq à trois, et le Bureau de direction est remplacé par le Comité de la haute direction. De plus, des divisions sont fusionnées « pour parvenir à une structure organisationnelle simplifiée et plus flexible » ; les divisions de programmes, au nombre de sept en 1990-1991, sont donc regroupées en quatre directions générales de programmes.

En 1993, un programme institutionnel, d'une durée de trois ans, est défini afin de recentrer l'activité du Centre. Le Centre poursuit son engagement d'encourager et de subventionner des recherches pour le développement, mais les projets doivent désormais viser le développement équitable et durable. Ainsi, pour être recevables, les projets des bénéficiaires doivent correspondre à l'un ou l'autre des six thèmes retenus qui entretiennent tous un lien avec l'environnement. À la suite de l'adoption du programme institutionnel, les pouvoirs sont révisés : c'est à la haute direction qu'incombe désormais la responsabilité d'approuver les projets.

La restructuration des divisions de programmes s'accompagne d'une opération de centralisation des fonctions administratives. L'idée maîtresse est de rapatrier le personnel administratif des divisions, à l'exception des secrétaires, dans la Division des finances et de l'administration, en créant, en son sein, des « Sections de service des programmes » (SSP). Selon ce concept, les personnels des SSP relèvent de la Direction des finances et de l'administration, mais ils sont physiquement installés dans les divisions de programmes. L'opération de centralisation est précédée d'un effort de rationalisation de l'ensemble des tâches administratives et s'accompagne d'une réforme d'autres activités de soutien.

2.2.2. *Les années 1995 et 1996 : la réforme*

Au milieu des années 1990, le budget est réduit de 32 % (de 142 M$ en 1993-1994 à 96 M$ en 1994-1995). Le programme institutionnel adopté en 1993 est prolongé d'un an. Aussi, puisqu'il faut continuer d'adapter le Centre aux conditions financières et politiques, un deuxième effort de rationalisation des dépenses de fonctionnement est réalisé. Au 31 mars 1997, le Centre ne compte plus que 266 années-personnes parmi lesquelles un bon nombre sont des employés à terme.

La réduction des effectifs s'accompagne d'une révision en profondeur de la structure. En juillet 1995, les divisions sont abolies et une nouvelle structure d'organisation est adoptée : elle compte trois directions générales (Direction générale des programmes, Direction générale des affaires institutionnelles, Direction générale des ressources), le bureau du président et des bureaux régionaux.

La Direction générale des programmes regroupe 15 équipes appelées « initiatives de programme », au sein desquelles œuvrent des agents de programmes issus de divers champs disciplinaires.

Le programme des travaux et budget demeure l'outil privilégié de surveillance, mais les allocations budgétaires sont établies et contrôlées par thème et non plus en fonction des divisions : ce changement témoigne d'une volonté de susciter « la concurrence interne pour l'obtention des fonds des programmes », de stimuler le partage des ressources et le travail d'équipe. Enfin, le régime d'austérité et les pressions politiques permettent l'introduction de critères de performance (notamment des cibles d'affectation par agent de programmes, des cibles de la valeur moyenne des projets selon les thèmes, le nombre de projets).

2.3. L'analyse de l'organisation en équipes de la Direction générale des programmes du CRDI

La réforme du Centre adopte la majorité des tendances de l'organisation postbureaucratique en ce qu'elle comporte notamment une réduction des niveaux hiérarchiques et une disposition pour le travail d'équipe par l'adoption des initiatives de programmes.

Toutefois, pour la majorité des personnes interrogées, la structure s'interpose désormais entre les agents de programmes et les bénéficiaires puisque les problèmes des pays en voie de développement sont subordonnés aux priorités des programmes du Centre. Le programme institutionnel a anéanti la flexibilité et les initiatives de programmes qui en découlent constituent « des bouts de terrain limités dans lesquels il est difficile d'entrer [pour les bénéficiaires] ». De plus, l'approche multidisciplinaire et multifacette exige d'intégrer des éléments (des questions de genre, par exemple) ou des expertises qui n'ont pas nécessairement un rapport direct avec ce que le bénéficiaire veut faire dans son projet. D'une structure « simple », qui fonctionnait selon un processus facile à comprendre, et qui aboutissait à une aide appréciée des bénéficiaires, le Centre est, de l'avis de plusieurs acteurs, passé à une structure complexe, qui exige un effort de compréhension pour les bénéficiaires, sans qu'ils aient pour autant l'assurance de trouver satisfaction à leurs besoins. Surtout, la réforme signifie que le contrôle qu'exerçaient les agents de programmes sur le choix des projets est anéanti.

Selon les termes de la typologie des ressources, nous observons que la réforme engendre le transfert de ressources : les ressources d'allocation de troisième niveau (définition du bien ou du service), ainsi que les ressources d'autorité (comprenant les chances de vie), passent sous le contrôle

de la haute direction tandis que les agents de programmes demeurent les maîtres d'un seul mécanisme, soit l'expertise (ressources d'allocation de second niveau). L'organisation en équipes, telle qu'elle est vécue au sein du CRDI, témoigne par conséquent de la suppression et de l'introduction progressives, par les acteurs de la haute direction, de pratiques de contrôle (planification centralisée, contrats à terme et indicateurs de performance notamment) qui autorisent la réforme du Centre, et s'en nourrissent. L'adoption de l'organisation en équipes engendre une nouvelle domination qui s'appuie sur un mode de gouverne centralisé et sur une coordination flexible et contingente. Ainsi, la flexibilité traditionnelle et la contingence du Centre sont déplacées puisque, à compter de 1991, la flexibilité et la contingence caractérisent davantage les acteurs (contrat à terme et précarité) que les orientations de l'organisation.

3. LE CAS DE GAMETEAM

3.1. La gestion de projet chez Videocorp et le soutien aux équipes

Videocorp opère en mode « gestion par projet ». En vertu de ce mode opératoire, les effectifs des studios sont affectés à des équipes au gré des développements des projets.

Un projet peut se déployer de diverses manières (jeu commandé par un client, idée développée à l'interne) et il évolue ensuite selon une série d'étapes prédéfinies : idéation/conception, préproduction, production, contrôle de la qualité. Il est à signaler que les différentes étapes du projet se subdivisent en plusieurs épreuves à franchir qui prennent appui sur la technologie Stage-Gate® et que chaque étape fait intervenir Videocorp, qui a le pouvoir de fixer les échéanciers et de déterminer si l'épreuve a été franchie avec succès.

Les équipes évoluent au sein de studios qui comportent une direction générale assistée de directions dites transversales : la direction des opérations (qui comprend le groupe de testeurs), la direction des ressources humaines et la direction des communications.

La constitution de Gameteam suit un ensemble de règles qui sont administrées par la direction des opérations et la direction des ressources humaines. Tout d'abord, la direction des opérations a la responsabilité d'assurer la meilleure utilisation des ressources. De plus, la direction des opérations a le mandat d'attribuer les affectations aux équipes selon

une formule « mois-personnes » établie en fonction du type de jeux et de consoles. Aussi, un producteur (dirigeant d'une équipe) peut réquisitionner une ressource en particulier au sein de son équipe, mais il n'y a pas de garantie que sa demande sera comblée si la ressource a déjà été assignée à un autre projet par la direction des opérations. Les demandes élaborées par le producteur sont donc assujetties à des indicateurs/étalons corporatifs et au souci d'optimiser les ressources.

Le producteur a le loisir de structurer son équipe à sa guise, mais il doit le faire dans le respect des niveaux de responsabilités établis par Videocorp afin d'assurer l'équité entre les développeurs d'un studio et d'une équipe à l'autre. Videocorp a en effet défini des niveaux de compétences pour chacun des métiers : à chaque niveau de compétences correspond un niveau de responsabilités. Ainsi, la répartition des tâches au sein d'une équipe est surveillée par la direction des ressources humaines. Par exemple, un producteur ne pourrait pas assigner un développeur de niveau 1 à la fonction de chef puisque cette fonction est généralement assurée par un niveau 5 dans les autres équipes de Videocorp.

Mis à part les activités d'affectation et de dotation décrites auparavant, les directions transversales assurent les fonctions de test, de communications avec le public (pour organiser des groupes de discussion sur un prototype, par exemple), et de suivi du développement des ressources humaines. La direction des ressources humaines voit entre autres choses à offrir des formations aux producteurs et chefs d'équipe en gestion générale des ressources humaines et à les instruire sur les aspects légaux liés au travail (règles en matière de congédiement, par exemple). Enfin, la direction des ressources humaines supervise l'évaluation de la performance et s'assure, de par le lien soutenu que les conseillers en gestion des ressources humaines entretiennent avec chacun des employés, que les chefs d'équipe ont impérativement pris le soin de fixer des objectifs de développement personnel pour chacune des ressources qui leur est confiée.

3.2. La constitution, l'environnement et l'approche de gestion de Gameteam

Gameteam mène un projet de réédition d'un jeu pour garçons de 8 à 12 ans, sur la console DS® de la firme japonaise Nintendo. Le projet est né d'un mandat confié à Studio par Videocorp. D'une durée approximative de neuf mois, le projet comporte une échéance qui a été fixée à septembre 2009.

Au fur et à mesure de l'avancement du projet, Gameteam a été dotée de ressources humaines en fonction des demandes élaborées par le producteur (nombre et expertises).

Au début de l'enquête, Gameteam était déjà pleinement constituée. L'équipe comptait en effet une vingtaine de personnes, soit un producteur, un concepteur de jeu, trois chefs d'équipe (un pour chaque groupe de métiers – programmation, art, animation) et des développeurs dont le nombre varie en fonction des étapes.

Gameteam loge en un même endroit selon le concept d'aires ouvertes. Les tables de travail sont aménagées en îlots : le producteur, le concepteur de jeu et le directeur artistique font partie de l'îlot central ; les autres îlots sont, pour leur part, divisés par métiers et le chef d'équipe de chaque métier occupe un espace dans son groupe. Cet aménagement permet, voire assure que les échanges verbaux soient facilités et que l'information circule facilement.

À proximité de l'équipe, sur un mur, se trouve un écran géant qui affiche un graphique de l'avancement réel des activités du projet en comparaison des prévisions ; on observe aussi la présence de babillards qui comportent divers éléments (dont des dessins des personnages du jeu) et le manifeste Agile (tableau 3.1).

Tableau 3.1. MANIFESTE AGILE

LES QUATRE VALEURS FONDAMENTALES AGILE SONT DE VALORISER :

- **Les individus et leurs interactions** plus que les processus et les outils.
- **Des logiciels opérationnels** plus qu'une documentation exhaustive.
- **La collaboration avec les clients** plus que la négociation contractuelle.
- **L'adaptation au changement** plus que le suivi d'un plan.

Source : <http://agilemanifesto.org/>.

Agile est une approche de gestion de projet qui a été développée dans les années 1990 dans le secteur de l'informatique. Agile comporte plusieurs variantes dont la méthodologie *Scrum*, qui est au cœur du fonctionnement de Gameteam. Aux fins de ce texte, il suffit de préciser que, selon cette méthodologie, le calendrier de projet de Gameteam est divisé en phases de trois semaines (*sprint*) qui débutent chacune par une séance de planification et se terminent par une évaluation, suivie d'un bilan. Chacune de ces activités regroupe l'ensemble des membres de l'équipe. À ce qui précède s'ajoutent des rencontres quotidiennes d'une durée de quelques minutes qui regroupent les développeurs par métiers.

3.3. Les rôles et le partage des responsabilités au sein de Gameteam

En dépit du fait que le mandat de Gameteam en soit un de réédition d'un jeu existant, le déroulement du projet exige de prendre des décisions quant à la substance même du projet (sur les objectifs stratégiques et les caractéristiques du jeu, par exemple), ou encore en ce qui a trait à la gestion de l'équipe. Dans les lignes qui suivent, nous définissons comment se partagent les rôles et responsabilités au sein de l'équipe.

3.3.1. *Le producteur*

Le producteur conçoit qu'il a globalement la responsabilité de produire un jeu. Bien qu'il ne s'engage pas dans des tâches de production à proprement parler, il se dit l'ultime responsable. Selon ses propres termes, il dit avoir « la tête sur le billot ». Cette position lui confère un pouvoir important sur le jeu lui-même, mais il considère que le travail d'équipe et l'apport créatif des membres de Gameteam sont fondamentaux. Il résume ainsi son rôle :

- planifier les bonnes ressources, tant internes qu'externes, au moment opportun ;
- planifier les *outputs*, d'étape en étape ;
- assurer les communications avec Videocorp sur le jeu et relayer l'information émanant du siège social aux membres de l'équipe ;
- valider les évaluations des employés (celles-ci sont réalisées par les *team leaders* à l'aide des outils développés par la direction des ressources humaines).

3.3.2. *Le concepteur de jeu*

Le concepteur de jeu définit et écrit le scénario du jeu. C'est à partir de sa conception du jeu que se définit chacune des tâches à réaliser qui sont entreposées dans un fichier central. Il incombe au concepteur de jeu de bien rédiger les étapes afin de préciser ses attentes et pour permettre aux divers corps de métiers de les développer.

Bien que le concepteur de jeu ait la responsabilité du scénario du jeu, il arrive que des étapes lui soient proposées par des membres de l'équipe ou encore que des changements lui soient suggérés. Ces initiatives sont bienvenues et tout à fait conformes avec la méthodologie Agile-Scrum. La méthode repose en effet sur l'idée que le projet est évolutif et que les outils de conception d'un produit doivent comporter une bonne dose de flexibilité et responsabiliser l'équipe.

3.3.3. *Les chefs d'équipe*

Les chefs d'équipe se définissent pour leur part comme des guides ou, selon leur propre expression, comme des entraîneurs. De fait, les chefs d'équipe disent abhorrer la hiérarchie. Dans leur conception de leur rôle, des gens de leurs métiers (programmation, art, animation) se rapportent à eux dans une perspective de résolution de problèmes. Ils admettent d'emblée que les développeurs de leur équipe sont probablement meilleurs qu'eux-mêmes.

Outre la fonction de *coach*, les *team leaders* assurent une fonction de coordination entre les métiers et ils participent avec le producteur et le concepteur de jeu à la maintenance du *backlog* (examen des tâches, des priorités, etc.). Les *team leaders* n'ont pas de responsabilité budgétaire, mais ils y sont sensibilisés et s'assurent de contenir leurs demandes à l'intérieur de limites raisonnables.

3.3.4. *Les développeurs*

Les développeurs sont des experts des divers métiers. Divisés en trois grands groupes, ils appartiennent à l'un ou l'autre des métiers suivants : programmeur, artiste, animateur (2D ou 3D), modeleur, textureur et *level designer*.

Les développeurs sont les artisans qui créent le jeu, ses personnages, ses textures, etc., à partir du scénario élaboré par le concepteur de jeu que traduisent les différentes tâches. De l'avis de toutes les personnes interrogées, les développeurs ne sont toutefois pas confinés dans des rôles d'exécutants : les développeurs possèdent la connaissance du métier, ils sont à la fine pointe des derniers développements et ils ont le potentiel et la liberté de développer des idées et des concepts novateurs. Ils contrôlent aussi l'usage de leur temps dans les limites imposées par les besoins de leurs pairs – signalons que les métiers entretiennent de nombreuses interdépendances –, et dans le respect des objectifs du *sprint* qu'ils ont d'ailleurs contribué à définir. Notons toutefois que, sur le plan de la créativité, le degré d'autonomie attendu d'eux évolue d'une étape à l'autre puisque, « *un coup qu'on est rentré en processus de production, oui, il y a de la création, mais il faut la limiter un peu. Il faut encadrer assez serré.* »

Enfin, puisque Gameteam a adopté la méthodologie Scrum, les développeurs comptent parmi eux trois facilitateurs (*scrummasters*), soit un pour chacun des groupes de métiers. Les facilitateurs ne constituent pas un nouveau groupe au sein de l'équipe : ils sont plutôt des développeurs qui voient, au quotidien, à ce que les problèmes soient repérés et résolus, ils s'assurent que les informations essentielles au bon déroulement du

sprint circulent bien et ils empêchent que des demandes impromptues – c'est-à-dire toute tâche que pourraient requérir le producteur, le concepteur, les chefs d'équipe – viennent entraver le travail de son groupe.

3.4. La direction, la coordination et le contrôle des activités au sein de Gameteam

Dans la perspective de Gameteam, le concepteur de jeu assure un rôle central sur le scénario du jeu. Toutefois, le scénario se conçoit comme un cadre qui ne dicte pas chacune des tâches ou encore comment les réaliser.

Aussi, pour le producteur, l'autorité fondée sur la hiérarchie est inexistante et, de l'avis de plusieurs membres de l'équipe, la structure est aplatie. Le producteur se dit véritablement en mode persuasion afin d'obtenir de l'engagement de la part de l'équipe et c'est pourquoi la coordination du projet repose pour l'essentiel sur la technologie Agile-Scrum.

Le suivi du projet s'inspire aussi de la méthodologie Agile-Scrum. En plus des rencontres quotidiennes par métiers, il y a, toutes les trois semaines : les évaluations qui permettent à l'ensemble des membres de l'équipe (pour mesurer les résultats), les bilans (ciblage de ce qui a plu ou déplu) et la maintenance du fichier central. C'est sans compter que le système de suivi des projets permet de connaître en tout temps le degré d'avancement des tâches de chacun des développeurs, exception faite des artistes qui n'ont pas intégré leurs activités dans la base de données. De fait, avec les artistes et les animateurs, le suivi des tâches est moins formel.

Sur le plan du contrôle de la qualité, les réalisations des développeurs sont évaluées par les chefs d'équipe qui connaissent le métier dont ils ont la responsabilité. Mais même dans les cas où un chef ne maîtriserait pas le métier, les chefs d'équipe estiment être en mesure d'apprécier le travail à partir de « ce que le travail a l'air dans le jeu », de « comment les affaires ont été placées ». Pour les programmeurs, l'appréciation qualitative est doublée des standards de codage et de l'évaluation par les pairs qui font en sorte que le code du jeu est révisé chaque fois qu'il est modifié.

3.5. L'analyse de l'organisation en équipes de Gameteam

À première vue, l'éclairage que nous offre le cas de Gameteam sur le potentiel libérateur de l'organisation en équipes apparaît incertain d'abord parce que les développeurs et leurs gestionnaires jouissent d'autonomie, mais à l'intérieur d'un cadre de gouverne et de mécanismes

de surveillance définis et activés par des acteurs ou instances externes à l'équipe. Dans les termes de la typologie de Giddens, nous observons en effet que Videocorp domine l'ensemble des ressources d'autorité ainsi que les ressources d'allocation de premier niveau (ressources et capital physique) tandis que les membres de l'équipe maîtrisent collectivement les ressources d'allocation de second niveau. Quant à la définition du bien à produire, nous considérons qu'il s'agit d'une zone de contrôle partagée puisque Videocorp définit les grands paramètres du jeu à produire, mais qu'il revient à l'équipe d'en définir le contenu.

Nous concluons que les membres de Gameteam jouissent collectivement d'autonomie dans les limites fixées par Videocorp : celle du budget mois-personnes par exemple, ou encore des niveaux de compétences en ce qui a trait à la répartition des responsabilités et à la définition des tâches. Ainsi, l'organisation en équipes, comme elle est vécue chez Gameteam, témoigne de la participation des membres de l'équipe à la planification, à la coordination et à la surveillance. Toutefois, les réalisations de l'équipe demeurent, pour leur part, subordonnées à des pratiques traditionnellement associées à la bureaucratie (étalonnage, autorité hiérarchique, contrôles technocratiques, règles formelles), décrétées par Vidéocorp.

CONCLUSION

Notre projet visait à examiner l'organisation en équipes avec pour dessein de savoir si elle offrait un potentiel de libération à des travailleurs dans deux entreprises du savoir.

De prime abord, les cas offrent une réponse équivoque. En effet, les cas révèlent que l'organisation en équipes s'accompagne de mécanismes renouvelés de la planification, de la coordination et du suivi du travail. On observe l'abandon d'un bon nombre des mécanismes de contrôles bureaucratiques traditionnels (routines préétablies, autorité hiérarchique formelle, division du travail, systèmes administratifs, règles formelles, standardisation, contrôles technocratiques), mais la libération des travailleurs, pourtant qualifiés, demeure incertaine. Mais est-ce surprenant ? Peut-être pas, considérant que, dans l'un et l'autre des cas, l'adoption de l'organisation en équipes ne reflète pas une volonté de décentraliser. Nous suggérons donc que l'organisation en équipes constitue, dans ces cas précis, une rhétorique qui a permis à des dirigeants de se constituer une nouvelle domination légitime et qu'elle ne constitue pas *a priori* l'expression d'une volonté de rompre avec le contrôle, voire avec la hiérarchie. Ainsi, à l'instar d'Eminet (2005), nous proposons que l'organisation

en équipes représente, d'abord et avant tout, un ensemble d'outils de gestion qui sont fondés sur des mécanismes plus « doux » (*soft*), certes, mais qui ne rompent pas pour autant avec le contrôle. Sur la base des cas, nous suggérons donc que l'organisation en équipes ne doit pas être conçue comme un effort de rupture avec la bureaucratie, mais plutôt comme une forme d'innovation managériale qui permet le renouvellement de la bureaucratie dans les entreprises du savoir.

Aussi, nous suggérons que les pratiques de gestion sont des constructions sociales qui visent à assurer l'intégration des activités humaines dans l'organisation et qui constituent le système par lequel la gestion est capable d'amorcer et de réglementer la conduite des activités afin que les résultats soient conformes aux attentes. Vus sous cet angle, les modèles que l'on qualifie de « postbureaucratiques » ne sont rien de plus qu'une forme évolutive de la bureaucratie et les innovations managériales qui se succèdent témoignent des différentes périodes de son histoire. Conséquemment, nous suggérons que pour mieux comprendre l'organisation en équipes, ainsi que les autres innovations managériales, il faut remettre à l'ordre du jour les questions du pouvoir et de la domination et éviter d'utiliser des variables spécifiques aux disciplines de la gestion qui brouillent l'analyse. Nous pensons notamment aux limites des variables classiques de la bureaucratie (descriptions de tâches, autorité hiérarchique, règles formelles, contrôles technocratiques) que l'on oppose souvent aux artefacts associés à la gestion par projet (nouveau produit, but unique, analyse et planification continues, responsabilisation, ajustement mutuel, absence de règles formelles). Les pratiques de gestion sont des pratiques d'organisation sociale, constituées et constitutives des rapports sociaux dans les entreprises : à cet égard, elles requièrent d'être analysées à l'aide de dimensions analytiques issues de théories sociologiques générales permettant d'en appréhender la complexité.

Bref, nous proposons que le contrôle/autonomie représente un territoire fragmenté en zones qui se structure au gré de l'évolution des rapports sociaux ; plus spécifiquement, nous postulons que la direction des travailleurs du savoir traduit une reconfiguration de deux types de ressources visant à assurer leur contrôle. En finalité, nous affirmons qu'il n'y a pas lieu de conclure au déclin du contrôle et nous suggérons que, pour comprendre la reconfiguration du contrôle, il faut s'attarder à sa structuration.

BIBLIOGRAPHIE

BRIAND, L. et G. BELLEMARE (2006). « A structurationist analysis of post-bureaucracy in modernity and late modernity », *Journal of Organizational Change Management*, vol. 19, nº 1, p. 65-79.

CICMIL, S., E. HODGSON, M. LINDGREN et J. PACKENDORFF (2009). « Project management behind the façade », Ephemera, *Theory & Politics in Organization*, vol. 9, nº 2, p. 78-92.

CLEGG, S. et D. COURPASSON (2004). « Political hybrids : Tocquevillian views on project organizations », *Journal of Management Studies*, vol. 41, nº 4, p. 525-547.

DE FILLIPPI, R.J. et M.B. ARTHUR (1998). « Paradox in project-based enterprise : The case of film making », *California Management Review*, vol. 40, nº 2, p. 125-139.

ÉMINET, A. (2006). « Organisation hybride : révolution ou évolution du management ? », dans S. Maugeri (dir.), *Au nom du client*, Paris, L'Harmattan, p. 128-153.

GIDDENS, A. (1984). *The Constitution of Society*, Cambridge, Polity Press.

GIDDENS, A. (1990). *The Consequences of Modernity*, Stanford, Stanford University Press.

GIDDENS, A. (1993). *New Rules of Sociological Method*, 2e éd., Stanford, Stanford University Press.

GLEADLE, P., D.A. HODGSON et J. STOREY (2012). « "The ground beneath my feet" : Projects, project management and the intensified control of R&D engineers », *New Technology, Work and Employment*, vol. 27, nº 3, p. 163-177.

GREGG, M. (2011). *Work's Intimacy*, Cambridge, Polity Press.

HODGSON, D.A. (2002). « Disciplining the professional : The case of project management », *Journal of Management Studies*, vol. 39, nº 6, p. 803-821.

HODGSON, D.A. (2004). « Project work : The legacy of bureaucratic control in the post-bureaucratic organization », *Organization*, vol. 11, nº 1, p. 81-100.

HODGSON, D.A. et L. BRIAND (2013). « Controlling the uncontrollable : "Agile" teams and illusions of autonomy in creative work », *Work, Employment and Society*, vol. 27, nº 2, p. 308-325.

KIRK, J. et M.L. MILLER (1986). *Reliability and Validity in Qualitative Research*, Beverly Hills, Sage Publications.

MARAVELIAS, C. (2003). « Post-bureaucracy : Control through professional freedom », *Journal of Organizational Change Management*, vol. 16, nº 5, p. 547-566.

ROY, M. et M. AUDET (2003). « La transformation vers de nouvelles formes d'organisation plus flexibles : un cadre de référence », *Gestion*, vol. 27, nº 4, p. 43-49.

SILVERMAN, D. (2006). *Interpreting Qualitative Data : Methods for Analyzing Talk, Text* and *Interaction*, Londres, Sage.

SPRADLEY, J.P. (1980). *Participant Observation*, New York, Holt, Rinehart and Winston.

SYDOW, J., L. LINDKVIST et R.J. DE FILLIPPI (2004). « Project-based organizations, embeddedness and repositories of knowledge : Editorial », *Organization Studies*, vol. 25, nº 9, p. 1475-1489.

SYDOW, J. et A. WINDELER (1998). « Organizing and evaluating interfirm networks : A structutrationist perspective on network processes and effectiveness », *Organization Science*, vol. 9, nº 3, p. 265-284.

WHITLEY, R. (2006). « Project-based firms : New organizational form or variations on a theme ? », *Industrial and Corporate Change*, vol. 15, nº 1, p. 77-99.

CHAPITRE

4

LA POROSITÉ DES TEMPS SOCIAUX ET L'ENTRÉE PAR LA PROFESSION

Le lieu de nouvelles régulations ?

Diane-Gabrielle Tremblay

La fragmentation des temps sociaux (temps de travail, temps personnel, temps parental, etc.) s'observe de plus en plus dans nombre de catégories professionnelles comme d'organisations. De ce fait, la régulation tout comme l'articulation de ces temps sociaux sont de plus en plus complexes dans la plupart des pays industrialisés. La majorité des milieux de travail ne se sont pas adaptés à cette diversification et à cette fragmentation des temps sociaux, ce qui se traduit souvent par des difficultés chez les individus qui doivent les assumer.

Dans ce contexte, on peut aussi parler de perméabilité ou de porosité des temporalités, au sens où il y a parfois un certain mélange entre les activités, une difficulté à distinguer le travail du hors travail ; ceci est souvent imposé par les organisations, qui vont alors à l'encontre des souhaits des salariés. Par exemple, on observe la faiblesse des mesures offertes par les employeurs pour favoriser l'articulation des

temporalités, que l'on peut également associer à une régulation des temps sociaux ou, encore, à une meilleure conciliation des temporalités parentales et professionnelles (Tremblay, 2012a, b ; 2005b, c ; 2004a, b).

Les entreprises et, plus largement, les organisations où se déroule le travail salarié nous semblent jouer un rôle médiateur important (Tremblay, 2012a, b ; Fusulier, Tremblay et di Loreto, 2008), souvent défavorable à la mise en œuvre et à la pratique de dispositifs d'articulation temporelle, qui favoriseraient une réduction de la fragmentation des temps. Toutefois, les milieux de travail ne se réduisent pas aux organisations qui, elles-mêmes, s'inscrivent dans des champs professionnels ou des secteurs d'activité. Au fil de nos recherches sur les temporalités, nous nous sommes d'abord intéressée aux sources de conflits ou de fragmentation de temporalités, puis aux mesures pouvant permettre de les réduire. Plus récemment, nous en sommes venue à nous intéresser aux professions ou groupes professionnels et à étudier ce que nous appelons la « médiation professionnelle », ou le rôle de la régulation, de l'ethos et des normes professionnelles dans la persistance de cette fragmentation ou porosité des temps sociaux.

Puisque l'objectif de ce livre est de synthétiser certains cadres et propositions théoriques utilisés dans nos recherches, tout en les illustrant à partir de travaux récents, nous avons choisi de traiter d'une recherche récente sur un groupe professionnel, celui des avocates et avocats. Nous voulons montrer ici que lorsqu'on s'intéresse au travail et à l'emploi aujourd'hui, il importe d'étudier simultanément la famille et la relation entre emploi et famille (Barrère-Maurisson, 1992 ; Tremblay, 2012b), mais aussi de penser cette relation sur le plan de l'articulation, ou encore de la porosité des temps sociaux.

Nous cherchons ainsi à contribuer à la théorisation de nouveaux objets liés aux temporalités et aux temps sociaux. Notre article tentera d'illustrer ces défis liés à la fragmentation des temps, aux difficultés d'articulation des temporalités et à leur « rerégulation » ou « réarticulation » en utilisant comme exemple le cas d'une profession, celle des avocats. Cette catégorie professionnelle dont le travail est axé sur la relation avec le client est particulièrement appropriée pour mettre en évidence les difficultés associées à cette fragmentation/porosité des temporalités, car elle est caractéristique des transformations actuelles des conditions de travail. Bien sûr, c'est une profession dont le niveau de qualification est élevé, mais elle se rapproche d'un bon nombre d'autres professions de l'économie du savoir, où la rentabilité est liée au nombre d'heures facturées au client, mais aussi où il y a une pression temporelle relativement forte dans certains sous-secteurs de la profession, cette pression pouvant être exercée non seulement par les clients, mais aussi par les pairs.

Pour situer notre thèse sur une plus grande fragmentation des temps sociaux et les difficultés d'articulation des temporalités, nous allons d'abord présenter quelques éléments de problématique sur la question des temporalités et des temps, ainsi que sur leur analyse théorique. Puis, nous avancerons l'intérêt d'une « entrée par la profession » pour ensuite exposer quelques observations empiriques faites dans notre recherche sur les avocats, une de nos recherches plus récentes qui peut permettre d'illustrer notre propos, quoique d'autres professions et métiers pourraient aussi servir d'illustration, qu'il s'agisse des policiers, des travailleuses sociales, des infirmières ou d'autres professions de la santé (Tremblay, 2012a, b). Enfin, nous conclurons sur l'intérêt de cette entrée par la profession pour à la fois penser les fragmentations des temps, mais surtout pour réfléchir aux modalités de régulation, de défragmentation ou de réarticulation de ces temporalités, ce qui constituerait une forme d'innovation sociale.

Mais d'abord, disons quelques mots sur la terminologie, et notamment sur les trois principaux concepts mis de l'avant, à savoir la fragmentation, la porosité et l'articulation des temps sociaux, mais aussi nous expliquerons ensuite le concept de l'entrée par la profession, ainsi que celui d'ethos professionnel.

1. LA TERMINOLOGIE

D'entrée de jeu, précisons le sens des termes employés ici. Nous traiterons de l'origine et des cadres théoriques autour de ces concepts. Puis nous pourrons aborder les termes régulation ou réarticulation, termes que nous avons davantage utilisés pour traiter des éléments qui pourraient permettre de réduire la fragmentation ou la perméabilité des temps sociaux.

Le mot « articulation » nous paraît le plus approprié parce qu'il peut rendre compte des ajustements, arrangements et négociations qui se réalisent autour du temps de travail et des autres temps sociaux, dont ceux de la vie familiale. Le terme « régulation » nous renvoie à la théorie de la régulation sociale de Reynaud (1997, 1999, cités dans De Terssac, 2012), que nous trouvons fort utile pour comprendre les articulations des temps tout comme les difficultés d'articulation et les fragmentations, mais surtout les ajustements qui peuvent se développer dans les milieux de travail. En effet, si plusieurs milieux de travail présentent encore un contexte de fragmentation ou d'allongement des temps de travail, certains milieux innovent et développent des mesures de soutien à l'articulation emploi-famille, introduisant ainsi des innovations organisationnelles et sociales.

Nous n'employons pas, par contre, l'expression « équilibre emploi-famille », souvent utilisée dans le langage courant et qui, de plus, renvoie au calcul économique rationnel des agents économiques. Nous excluons donc le mot « équilibre », qui visait à traduire l'anglais *balance*, très utilisé aux États-Unis (*work-life balance*), car nous considérons qu'il est assez difficile – voire impossible – d'arriver à l'équilibre et que l'on ne l'observe pas tellement dans les groupes professionnels que nous avons étudiés (Tremblay, 2014, 2012a, b ; Tremblay et Mascova, 2013).

Enfin, nous traiterons aussi parfois d'articulation « emploi-famille », cette dernière expression étant plus familière aux personnes interviewées au Québec (comparativement à temps sociaux ou temporalités sociales, davantage utilisés en France et en Belgique). Précisons encore que nous préférons le mot « emploi » plutôt que « travail » dans cette expression parce que le travail englobe bien davantage que l'emploi (comprenant de fait, à nos yeux, le travail domestique et familial, comme l'ont revendiqué les féministes). De plus, le conflit ou la fragmentation nous paraît véritablement se situer entre l'emploi (le travail à l'extérieur de l'espace domestique ou familial) et les responsabilités familiales (qui elles-mêmes comprennent ce travail domestique généralement non rémunéré). Nous préférons donc le terme « emploi » à celui de « travail » pour étudier les conflits et les fragmentations entre les temporalités sociales, car le travail domestique ou familial se trouve compris pour nous dans le mot « travail », alors que nous souhaitons opposer les temporalités prescrites par l'emploi et celles qui sont imposées ou souhaitées dans le cadre d'autres temporalités, qu'il s'agisse des temporalités du travail parental, familial, domestique, ou encore des loisirs et de l'ensemble du « hors-emploi ».

Pour les analyses des ajustements temporels à l'échelle de l'organisation ou de l'individu, nous utiliserons donc les expressions « fragmentation », « porosité » et « perméabilité des temps sociaux », ou « articulation entre la vie personnelle/familiale et la vie professionnelle ». Cette dernière expression est plus longue et peut rendre la lecture de certaines phrases difficile, mais elle traduit mieux la réalité d'une articulation de l'ensemble des temps sociaux, qui couvre en fait l'ensemble du champ lié à la profession (l'emploi, la formation professionnelle, les activités professionnelles, et tout ce qui est lié à la profession), et l'ensemble du champ de la vie familiale et personnelle.

Précisons aussi que lorsque nous parlons de fragmentation, nous entendons une rupture dans les temporalités (horaires brisés, travail à des horaires asociaux – en soirée ou nuit), alors que la diversification des temps renvoie au déplacement ou à l'allongement des heures. Lorsque nous traitons de perméabilité ou de porosité, c'est que nous observons

un certain mélange entre les activités, une difficulté à distinguer le travail du hors travail ; ou encore un débordement (*spillover*) de la sphère professionnelle sur la sphère personnelle, ou inversement.

Pour ce qui est du terme « temporalités », il renvoie au « rapport au temps tel que vécu ou représenté » (Ramos, 2013). Nos travaux s'intéressent ainsi aux usages et aux représentations du temps, le temps étant vu comme une variable mesurable, objective, mais la dimension « sociale » renvoyant au fait que des normes construites socialement sont associées à ces divers temps, comme le temps parental, temps de travail, temps de loisir, temps personnel, etc. C'est donc l'articulation de ces divers temps qui nous intéresse. Nous présentons un historique rapide de la problématique de l'articulation des temps sociaux, mais d'abord, nous traitons des enjeux sociaux de la recherche, associés à la construction des temps sociaux, en relation avec les rapports sociaux de sexe.

2. LES TEMPORALITÉS SOCIALES : DES TEMPORALITÉS SOCIALEMENT CONSTRUITES, FONDÉES SUR LES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE

Il faut considérer les rapports sociaux de sexe (RSS) lorsqu'on s'intéresse aux temporalités sociales et à la fragmentation des temps sociaux puisque les RSS mettent l'accent sur la dimension sociale de la construction des rôles sexués, par opposition à la dimension biologique de la différence de sexe[1] (Hantrais et Letablier, 1995). La division sexuelle du travail est un enjeu des rapports sociaux de sexe (Hirata, 1997). Les rapports sociaux de sexe sont des rapports inégalitaires, hiérarchisés, asymétriques ou antagoniques, entre deux catégories de sexe socialement construites (Hirata, 1997). En d'autres mots, ils renvoient au fait que les hommes et les femmes se trouvent dans des rapports inégalitaires, hiérarchisés, parfois antagoniques[2]. Ces rapports sociaux de sexe peuvent se traduire par une division sexuelle du travail entre les hommes et les femmes, une division variable selon les situations familiales précises, mais aussi, pensons-nous, selon les attentes, les normes et l'ethos professionnels.

1. En anglais, le concept utilisé à cette fin est celui de *gender*, dont la traduction par « genre » en français ne permet pas de rendre compte de la portée du concept en anglais.
2. Cette section sur la relation emploi/famille reprend des éléments de Tremblay (2012b).

Bien sûr, ces rapports entre hommes et femmes évoluent, comme nous avons pu le constater (Tremblay, 2004b, 2003). En effet, dans plusieurs milieux de travail, mais surtout dans les cas où les deux conjoints occupent des postes de niveau semblable (deux professionnels, par exemple), on voit poindre de nouveaux modèles de couples, de nouvelles identités au travail et hors travail, un engagement plus grand des hommes dans le travail domestique (Tremblay, 2003). L'identité des femmes au travail et leur relation au travail domestique évoluent, tout comme se transforme le rapport des hommes avec les enfants, avec les tâches et les responsabilités familiales. On observe toutefois que les hommes s'occupent davantage des enfants, en ce qui a trait aux loisirs surtout, mais que ce n'est pas le cas pour les tâches domestiques ; c'est ce que montrent les statistiques disponibles (Institut de la statistique du Québec, 2009), mais aussi d'autres recherches (Tremblay, 2012b, 2004a, 2003[3]).

C'est donc pour cette raison, comme nous l'indiquions en introduction, qu'il importe de prendre en compte simultanément l'emploi et la famille. Or, pour expliquer la relation entre les situations familiale et professionnelle, ou les tensions dans les temporalités sociales, nombre de travaux partent soit de l'emploi, soit de la famille, en présumant que l'un détermine entièrement l'autre. Dans le premier cas, les effets de l'activité professionnelle sur la vie familiale sont étudiés, alors que, dans le second, on s'attache à mettre en évidence les effets de la structure familiale sur la participation au travail (Barrère-Maurisson, 1992).

Ces deux perspectives nous paraissent insuffisantes. En effet, alors que nombre d'études se penchent sur l'une ou l'autre des sphères, il paraît important de les considérer simultanément pour bien comprendre les tensions ou fragmentations dans les temporalités sociales. Puisqu'il s'agit d'une relation d'interdépendance entre famille et emploi, et puisque les deux réalités sont imbriquées indissociablement l'une dans l'autre, il nous paraît plus juste de parler d'influence réciproque pour décrire la relation qui prévaut entre celles-ci, plutôt que d'évoquer un déterminisme, c'est-à-dire une relation unilatérale de cause à effet entre les deux sphères. Mieux encore, au lieu de chercher à décrire les influences d'une sphère sur l'autre, il nous semble préférable de porter attention à la relation emploi-famille en elle-même, autrement dit de considérer cette relation comme un objet d'étude en soi, comme le propose Barrère-Maurisson (1992). C'est ce qui nous a amenée à travailler sur la porosité/perméabilité des temps sociaux, mais aussi à étudier la manière dont les articulations et régulations

3. Voir Probert et Macdonald (1996), en particulier les chapitres 5 et 8 qui traitent de ces nouvelles identités au travail et hors travail.

de ces temps évoluent, ce qui se traduit par des transformations sociales importantes au fil des ans. La société des services (Gadrey, 2008) est l'un des facteurs influant sur ces évolutions, le travail des femmes à l'extérieur du domicile s'étant fortement développé dans ce contexte.

En considérant ainsi les carrières en relation avec le profil de la vie familiale, un lien apparaît entre les propriétés de l'emploi et les propriétés familiales, entre le statut professionnel et le statut familial (Barrère-Maurisson, 1992) et, pourrait-on ajouter, entre les divers temps sociaux (Tremblay, 2012a, b). Ainsi, si l'on s'intéresse aux temps liés au partage du travail entre les conjoints, comme nous l'avons fait dans notre étude sur les avocats, on constatera que le conjoint dont la carrière est de moindre niveau et de revenu inférieur (en général, une femme – mais pas chez les avocates) assume généralement la responsabilité du travail domestique. Barrère-Maurisson (1992) note à ce propos que « c'est bien l'ensemble du travail, c'est-à-dire le professionnel plus le domestique, qui se partage dans la famille ».

Il y a donc bien une relation d'interdépendance, voire de réciprocité, entre l'intégration dans l'emploi et la division du travail dans la famille, entre l'ensemble des temporalités sociales, et c'est là que peuvent apparaître les conflits de temporalités, la porosité/perméabilité des temporalités. On peut avancer que la division sexuelle du travail agit, d'une sphère à l'autre, comme les deux faces d'un même phénomène qui renvoient l'une à l'autre et se renforcent mutuellement. Il y a clairement une relation entre la position occupée par les femmes au sein de la famille, que la division traditionnelle du travail entre les sexes a confinées longtemps au travail domestique, et la position des femmes au sein du marché du travail, où elles se retrouvent surreprésentées dans les emplois non qualifiés, précaires et à temps partiel. Lorsqu'elles sont dans d'autres milieux, des milieux professionnels comme les avocates (comme c'est le cas ici) ou encore les travailleuses sociales (Tremblay, 2012a), il est possible que les choses changent, mais ce n'est pas toujours vrai, justement du fait de cette position traditionnelle des femmes au sein de la famille. C'est ce que nous verrons dans les pages suivantes, où nous pourrons voir dans quelle mesure les responsabilités familiales pèsent toujours davantage sur les femmes, y compris lorsqu'elles sont cadres, professionnelles, ou encore avocates.

Il est donc important d'analyser simultanément l'emploi et la famille, en nous intéressant à la relation entre les deux sphères, aux imbrications, porosités et conflictualités entre les deux sphères et les deux temporalités et c'est cette approche que nous retenons ici, comme dans nos travaux des dernières années (Tremblay, 2012a, b).

Cela dit, la relation entre emploi et famille ne se développe pas en vase clos. Des facteurs extérieurs, liés au contexte social global, mais comprenant notamment les dimensions professionnelles, influencent cette relation. Il est clair, par exemple, que les politiques publiques à l'égard de la famille, de même que la législation et la réglementation du travail, les modes de gestion de la main-d'œuvre, le contexte organisationnel, le type de division du travail entre les hommes et les femmes, mais aussi dans l'entreprise, ainsi que les normes professionnelles et l'ethos professionnel, que nous voulons mettre en lumière ici, peuvent avoir des effets sur la relation emploi-famille.

Ainsi, la relation emploi-famille n'est pas immuable. Elle évolue, au gré des changements de valeurs, des transformations économiques, des nouvelles orientations en matière de services publics, de législation et de réglementation du travail, de pratiques de gestion, d'ethos professionnel, etc. C'est du moins ce que nous postulons.

En d'autres mots, la relation emploi-famille est le fruit d'un processus social, d'une construction sociale. En effet, cette relation varie considérablement selon les époques, les pays, ou encore suivant les groupes sociaux. Le contexte social influence à ce point la relation emploi-famille qu'il est possible de distinguer des typologies très différentes de cette relation, des profils et des trajectoires qui changent selon les époques, les pays, les groupes sociaux. Nous posons ici l'hypothèse que le contexte et l'ethos professionnels contribuent fortement à colorer et à faire évoluer cette relation et c'est ce qui nous amène à nous intéresser à la médiation professionnelle dans cet article.

3. UNE POROSITÉ VARIABLE ENTRE LES TEMPORALITÉS SOCIALES

Les temporalités sociales recouvrent des sphères – sphère privée/familiale/personnelle et sphère professionnelle – qui ne doivent plus être envisagées comme des domaines indépendants, mais bien comme des domaines interdépendants (Tremblay, 2012b). De fait, si un choc intervient dans l'une des deux sphères, il aura des effets dans l'autre. C'est ce qui nous a amenée à parler, avec Campbell Clark (2000), de porosité ou de perméabilité dans les différentes sphères et, surtout, entre les diverses temporalités sociales.

Selon Campbell Clark (2000), les frontières entre les différents domaines de la vie sont plus ou moins perméables ou flexibles selon les personnes. La perméabilité, c'est donc la mesure dans laquelle les composantes d'une sphère pénètrent dans une autre. Campbell-Clark (2000) distingue trois formes de frontières ou de porosités : spatiales, temporelles et psychologiques (Tremblay et Genin, 2008).

Une frontière spatiale, par exemple le mur d'un bureau ou d'une maison, définit l'espace où les comportements relatifs à un domaine peuvent se produire. Une frontière temporelle détermine *quand* ces comportements doivent avoir cours (horaires de travail, par exemple). Une frontière psychologique est un ensemble de règles élaborées par les individus pour déterminer les émotions, les attitudes et les comportements appropriés à chaque domaine (Campbell Clark, 2000). Cette dernière frontière se rapproche des éléments dont nous traitons en lien avec l'ethos professionnel.

Il en découle trois types de perméabilités :

> la perméabilité spatiale, par exemple le fait d'avoir un bureau réservé à son activité professionnelle à domicile, en plus du bureau dans l'entreprise ;

> la perméabilité temporelle, par exemple le fait de travailler en dehors des horaires « normaux » (le soir, les week-ends, etc.) ;

> la perméabilité psychologique, qui renvoie à une forme de débordement (*spillover*), que nous retrouverons assez fortement chez les avocats.

On observe souvent un débordement négatif des temporalités et des obligations liées à l'emploi sur la vie personnelle/familiale, mais le débordement peut aussi être *positif* (*théorie de l'enrichissement*, Kirchmeyer, 1992 ; Tremblay, 2012a). L'idée d'enrichissement mutuel entre le travail et le « hors travail » est ancrée dans le modèle de l'expansion, qui soutient que l'articulation des diverses activités liées au travail et au hors travail conduit davantage à un enrichissement personnel qu'à des tensions ou difficultés. Il n'y a pas consensus sur cette question et il nous semble que cela dépend fortement du type de tâches et d'activités dont il est question tant dans le travail – ou l'emploi – que dans le hors travail.

Revenons à la problématique de l'articulation des temps sociaux pour nous situer dans l'historique de ces travaux et montrer en quoi l'entrée par la profession contribue à développer l'idée de la construction sociale des temps sociaux, entre autres par les normes professionnelles et l'ethos professionnel.

4. LA PROBLÉMATIQUE DE L'ARTICULATION DES TEMPS SOCIAUX ET L'ENTRÉE PAR LA PROFESSION

Au fil des ans, de nombreux travaux ont permis de mettre en évidence les conflits temporels, la fragmentation des temps sociaux, bref, les difficultés vécues en matière d'articulation de l'ensemble des temps sociaux (Frederick, 1995 ; Galinsky *et al.*, 2001 ; Stephens et Sommer, 1996 ; Tremblay, 2012a, b). Greenhaus et Beutell (1985) définissent le conflit temporel comme l'incompatibilité entre les exigences de l'emploi et les exigences familiales, l'engagement dans un rôle rendant difficile l'engagement dans l'autre. Le conflit apparaît lorsque l'individu perçoit les attentes de son rôle familial comme contradictoires avec celles de son ou de ses rôles professionnels, et inversement (Frone et Rice, 1987).

Il existe diverses formes de conflit temporel selon les principaux travaux dans le domaine (Duxbury et Higgins, 1991 ; Frone *et al.*, 1992a, b ; Kossek et Ozeri, 1998 ; Lee *et al.*, 2000 ; Netemeyer *et al.*, 1996 ; Stephens et Townsend, 1997). Carlson *et al.* (2000) définissent trois grands conflits : les conflits de *temps* (surcharge due aux rôles multiples), les conflits de *tension* (tension dans un rôle et effet de cette tension sur l'autre rôle ; par exemple : tensions dans le travail influant sur le rôle familial) et, enfin, le conflit de *comportement* (lorsque le comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle[4]). Si les travaux anglo-saxons et en psychologie se sont beaucoup centrés sur ce concept de conflits temporels, nous avons préféré travailler en nous intéressant à la perméabilité ou à la porosité des temps sociaux. Ainsi, nous mettons en évidence la surcharge imputable aux rôles multiples et aux exigences temporelles qui y sont associés, mais aussi l'intégration et les imbrications souvent observées de ces temps (temps de travail et temps personnel/familial essentiellement).

Le secteur d'activité influe sur la perméabilité des temps sociaux ; des secteurs comme le travail social ou la pratique du droit en grand bureau nous semblent à cet égard particulièrement touchés (Tremblay, 2012a ; Tremblay et Mascova, 2013). Dans le cas des avocats, ceux des grands

4. Bien que plus difficile à observer pour des non-psychologues, cela nous intéresse aussi, car nous pensons que les sources de difficultés associées à la fragmentation et à la porosité des temporalités se traduisent aussi par des problèmes associés aux comportements attendus par le milieu professionnel. Ce serait aussi une approche intéressante pour faire ressortir l'importance de l'entrée par la profession, mais à ce jour, nos méthodes de recherche (enquêtes quantitatives et entrevues) n'ont pas permis de bien mettre en lumière cet aspect, bien que des indices en aient été donnés dans des entretiens, notamment chez les policiers. Voir Tremblay (2012a) et Fusulier *et al.* (2011).

bureaux principalement (Kay, 1997 ; Kay et Hagan, 1995, 1998, 1999), le nombre d'heures qu'ils consacrent au travail rémunéré est significativement plus élevé que celui de bien d'autres groupes. Duxbury et Higgins (1993) avaient d'ailleurs observé que les personnes occupant un emploi professionnel travaillent un plus grand nombre d'heures que les autres groupes de travailleurs, ce qui peut amplifier les conflits temporels. Elliott *et al*. (2001) ainsi que Frederick et Fast (2001) ont montré que les femmes exerçant des professions qualifiées de libérales manquent de temps et sont moins satisfaites de l'articulation de leurs temps que les travailleuses non qualifiées.

Ainsi, il est clair que les « professionnels[5] » sont particulièrement sollicités du point de vue du temps, et notamment du temps professionnel, en tout cas davantage que les ouvriers et les employées de bureau. C'est là un des paradoxes importants liés aux conflits temporels. Les personnes qui jouissent – en théorie du moins – de plus d'autonomie au regard de leur temps de travail et de leur engagement professionnel sont souvent celles qui subissent davantage de conflits, de fragmentation ou de porosité des temps sociaux. À moins d'avoir du personnel domestique – et nous verrons que c'est rarement le cas chez les avocats étudiés – les longues heures et l'obligation de terminer certains mandats se traduisent par une forte perméabilité entre le temps professionnel et le temps personnel.

Au contraire, les personnels que l'on peut qualifier globalement de « subalternes » semblent moins sujets à ces conflits temporels, ou du moins aux dépassements temporels (*spillover*), en particulier les dépassements fréquents et imprévus. Dans les bureaux et la fonction publique tout au moins – car on pourrait s'interroger sur le travail dans les commerces, les transports et d'autres milieux –, on semble moins contraint par ces dépassements horaires, comme par la fragmentation des temporalités. Les entretiens que nous avons menés dans ces milieux (fonction publique, parapublique), y compris lorsqu'il s'agissait d'avocats, témoignaient d'une moins grande pression temporelle, de moindres dépassements d'horaires, et de peu de perméabilité des temporalités sociales. Dans les postes administratifs ou subalternes, cela s'explique sans doute en partie parce que les heures sont davantage contrôlées, et payées, dans ces milieux, et sans doute aussi parce que l'engagement émotif ou relationnel y est moindre.

Aussi nous trouvons-nous confrontés à un paradoxe : les plus autonomes sur le plan de la gestion de leurs temporalités de travail sont en fait souvent les plus astreints, les plus contraints et ceux qui subissent davantage

5. Ou ceux que l'on appellerait les « cadres » en France (cadres qui n'encadrent pas de salariés toutefois).

la porosité des temps sociaux. À l'inverse, ceux qui ont des temps de travail fortement prescrits sont ceux qui subissent le moins la porosité des temps sociaux, du moins lorsque ces prescriptions renvoient à des horaires relativement stables. On trouve ici une certaine modalité de régulation sociale des temps, car ces groupes doivent souvent être payés davantage lorsqu'ils font des heures supplémentaires. L'augmentation du tarif horaire constituerait un mode de régulation limitant la porosité et le débordement temporel pour ces groupes.

Certaines recherches attirent l'attention sur l'importance de la culture organisationnelle et des comportements et attitudes des collègues et des supérieurs dans les difficultés d'articulation des temps sociaux (Lewis, 2001 ; Haas, Allard et Hwang, 2002). Cela nous a confirmé l'intérêt d'adopter une entrée par la profession, ou le groupe professionnel, dans nos travaux, car nous pensons que l'ethos, les normes explicites et implicites du milieu et les attentes des collègues de la profession sont effectivement des variables qui influent fortement sur les arrangements temporels que se donneront les individus, dans la mesure des contraintes qu'ils subissent de la part des clients ou de leurs supérieurs. Les cas du travail social (Tremblay, 2012a) et des avocats sont particulièrement clairs sur ce plan, et c'est pour cette raison que nous avons choisi de traiter ici de ce dernier groupe.

En effet, lorsque la personne sent que son environnement professionnel, les exigences et les normes du milieu professionnel ont une incidence sur la manière dont elle peut gérer ses temporalités professionnelles/personnelles/familiales, elle peut se sentir contrainte par le respect de ces normes. Les prescriptions extérieures relatives au temps de travail et à la place des autres temporalités de la vie – qu'elles soient explicites ou implicites – ont clairement des incidences sur le sentiment de fragmentation ou de porosité des temporalités. Au contraire, lorsque la personne ne se sent pas pénalisée en raison de ses obligations ou responsabilités familiales, elle ressent moins de difficultés d'articulation des temps sociaux, moins de porosité ou de fragmentation de l'organisation de ses temps. Il semble aussi que lorsque l'organisation, les supérieurs et les collègues du même groupe professionnel et les autres manifestent de l'empathie ou acceptent des accommodements afin de faciliter l'articulation des temps sociaux, cela donne aussi un sentiment de mieux les articuler. Chenevier (1996) a recensé des études faisant état de l'influence de l'attitude négative ou du manque de flexibilité de l'organisation sur la gestion des temporalités : de façon générale, une attitude négative de la part du supérieur stresse l'employé, le rend insatisfait et a pour conséquence qu'il s'absente plus souvent de son travail. Selon Caussignac (2000), l'appui organisationnel aide significativement à diminuer les difficultés

et le stress associé à la gestion des temporalités. Enfin, les travaux de Behson (2005) ont mis en évidence l'importance du soutien organisationnel, et surtout l'importance du soutien informel (par exemple acceptation de départs plus tôt en cas d'imprévus, ouverture et compréhension à l'égard des demandes ; voir Behson, 2005), au-delà des mesures formelles d'aménagement du temps de travail ou autres mesures de flexibilité qui peuvent réduire le sentiment de fragmentation des temporalités.

Par ailleurs, Campbell Clark (2000) montre que la culture organisationnelle et son effet sur les modalités d'aménagement du temps et du lieu de travail (dans le cas du télétravail, par exemple), ainsi que le soutien du supérieur permettent d'expliquer pourquoi certains dispositifs sont utilisés, ou pas, par les salariés. Dans le cas des professionnels, étant donné l'importance des perceptions des collègues du milieu professionnel lui-même, de l'ethos et des normes qui le caractérisent, on peut aussi dire que la culture, professionnelle, cette fois, a une forte incidence sur l'organisation des temporalités et l'usage de certains dispositifs temporels.

Si l'on pense souvent ici aux responsabilités parentales à l'endroit des enfants lorsqu'on traite de contraintes temporelles, il faut ajouter, avec le vieillissement de la population, le soutien de plus en plus important à apporter aux aînés. Ainsi, des travaux récents ont montré qu'au Canada, 29 % des personnes de 45 ans et plus (soit 3,8 millions de personnes) sont de proches aidants, et que 62 % des aidants de 45 ans et plus sont des femmes, alors que 38 % sont des hommes. Sous l'angle de l'articulation des temporalités sociales, ici la prestation de soins et l'emploi, on constate que 37 % des travailleuses et 29 % des travailleurs de la tranche des 45-64 ans assument un rôle d'aidant. De ces personnes donnant des soins, 58 % (2,3 millions) occupent un emploi et cela se traduit souvent pour elles par des absences fréquentes du travail, l'obligation de réduire ses horaires de travail, de passer au temps partiel, voire par des pertes d'emploi ou une prise de retraite hâtive (données de Statistique Canada rapportées dans Lero *et al.*, 2012 ; Tremblay et Larivière, 2013).

En Europe, nombre de pays ont des politiques en matière de congés qui peuvent être pris pour faciliter l'articulation des temps tout au long de la vie : crédit-temps en Belgique, congés et aménagements de temps de travail sur demande – sauf si cela nuit à la production – aux Pays-Bas et en Grande-Bretagne, congés de formation et de convenance personnelle en France. Le Québec est moins bien doté sur le plan des politiques publiques en matière de temps de travail et de temporalités sociales. Ainsi, nous disposons de moins de mesures permettant de réduire la fragmentation et le conflit de temporalités en facilitant l'organisation des temps et des responsabilités diverses.

Alors que les politiques en matière de congé sont généralement laissées à la discrétion des employeurs dans les pays anglo-saxons (États-Unis, Canada), la plupart des pays européens considèrent comme important d'intervenir sur ce plan. Cela ne signifie pas nécessairement qu'ils aient trouvé des solutions et que la situation soit meilleure, comme le montrent les travaux récents sur les suicides et le mal-être au travail en France (Dejours, 2000). Ainsi, si ces travaux ont souvent mis en évidence l'importance de l'autonomie et du pouvoir d'agir (Clot, 2008), il faut souligner les limites de cette autonomie ou de ce pouvoir d'agir, qui ne permettent pas toujours de se dégager des contraintes du travail et peuvent se traduire par un mal-être au travail, du stress, voire de l'épuisement professionnel.

Il semble donc clair que les employeurs comme les groupes professionnels et leur ethos ou leurs normes peuvent jouer un rôle de médiateur favorable ou défavorable en ce qui concerne l'articulation des temps sociaux et le sentiment d'autonomie, de qualité d'articulation ou au contraire de porosité ou de fragmentation qui peut s'ensuivre. Or nos récentes recherches nous conduisent à mettre en évidence un autre niveau d'influence sur ces temporalités et sur le sentiment de porosité ou de fragmentation, soit celui du groupe professionnel.

La fragmentation ou les difficultés d'articulation de l'ensemble des temporalités sociales renvoient à un ensemble de facteurs au-delà du groupe professionnel, dont les suivants (Tremblay, 2012b) :

- les transformations de la famille, comprenant l'accroissement du nombre de familles monoparentales, ou avec des enfants en garde partagée ;
- la faible participation des pères aux responsabilités parentales et aux tâches familiales, malgré un intérêt accru de leur part et la participation plus active de certains (Tremblay, 2003) ;
- le manque d'adaptation des services publics (insuffisance de places en garderie, par exemple), mais surtout des politiques et des pratiques des organisations qui rendent difficiles les arrangements en matière de temporalités sociales, notamment en ce qui concerne les responsabilités envers les enfants ; et, finalement,
- les transformations majeures dans le monde du travail, particulièrement les horaires variables ou allongés imposés par l'employeur, les horaires brisés, les horaires hors « 9 à 5 », le peu de mesures de conciliation, et un ensemble d'éléments sur lesquels nous reviendrons dans cet article.

Mais au-delà de ces facteurs liés à la famille et au monde du travail en général, nous pensons qu'il est intéressant de mettre en évidence le rôle du groupe professionnel, avec ses normes et son ethos, comme facteur influant également sur l'articulation des temporalités sociales (Tremblay, 2012a ; Fusulier, 2011). Pour illustrer cela, nous allons prendre le cas d'une catégorie professionnelle particulière, celle des avocats, et nous traiterons de la thématique de l'articulation et de la porosité des temps sociaux dans cette profession, tout en mettant de l'avant quelques propositions visant à réduire les tensions associées à ces difficultés.

5. LA MÉDIATION PROFESSIONNELLE ET L'ENTRÉE PAR LA PROFESSION

Au fil des ans, nos analyses de divers groupes professionnels ont permis de faire ressortir les effets de la régulation publique, des institutions et politiques, notamment en matière de temps de travail et de temps hors travail, mais elles apportent un nouvel éclairage à l'étude de l'articulation des temporalités sociales, en insistant davantage sur ce que peut nous apprendre l'entrée par la profession, ou le groupe professionnel.

Dans des travaux antérieurs, nous avons beaucoup travaillé sur les caractéristiques individuelles qui permettent d'expliquer les temporalités sociales (Tremblay, 2014, 2012a, b, 2004b, 2003). Nous nous sommes ensuite intéressée aux mesures d'articulation des temporalités que peuvent offrir les organisations (Tremblay, 2012a, b, 2004b), puis nous en sommes venue à nous intéresser aux différences entre les catégories professionnelles (Tremblay, 2005b, c), puisqu'il apparaissait que des différences pouvaient être induites par le milieu professionnel, mais plus particulièrement par la manière dont le groupe professionnel peut induire des normes collectives face à la façon dont le travail est fait, mais surtout « doit » être fait.

Dans la suite de ces premiers travaux sur la santé et l'éducation (Tremblay, 2005b, c), nous nous sommes ensuite engagée dans un projet de recherche comparative, avec la Belgique, dans le cadre de la Coopération Québec-Wallonie-Bruxelles. Nous avons entrepris ce projet de recherche en 2006 avec Bernard Fusulier, de l'Université de Louvain-la-Neuve, et nous nous sommes alors orientée vers l'analyse de groupes professionnels qui paraissaient pouvoir offrir un terrain particulièrement propice pour une telle « entrée par la profession ». Nous avons alors choisi trois groupes professionnels qui reposent sur des activités relationnelles, où la relation de service est importante et où les aspects personnels, intersubjectifs

et éthiques sont fondamentaux (Demailly, 2008). Les trois catégories retenues, soit les milieux policier, infirmier et du travail social, sont bien des activités où la relation de service est importante. Mais au-delà de cela, nous avions déjà pu voir avec une première analyse du travail infirmier et du secteur de la santé (Tremblay, 2005a, b, 2004b) que certains milieux pouvaient aussi être caractérisés par un engagement très fort dans la profession, un ethos professionnel particulier (Lee *et al.*, 2000 ; Greenhaus *et al.*, 2001), une véritable « vocation » dans certains cas (Tremblay, 2014).

Alors que le terme « vocation » a longtemps été associé plutôt à l'histoire religieuse, on l'utilise de plus en plus pour parler d'un engagement fort dans le travail ou la profession. Weber (1919) évoque également l'idée de vocation professionnelle et il renvoie alors à la ferveur au travail, aux dispositions intérieures de l'individu. On associe aussi à la vocation les dimensions d'aide à autrui ou encore de dévouement à une cause (Fusulier *et al.*, 2009).

Pour ce qui est du concept d'ethos professionnel, que nous utilisons aussi ici, il renvoie aux habitudes d'un individu ou plutôt d'un groupe lorsque nous parlons d'un ethos professionnel partagé par les membres d'une profession. Il renvoie aussi aux normes partagées par le groupe, qu'elles soient implicites ou explicites, à la manière d'être qui est partagée par une profession.

5.1. Le concept de profession

Le concept de profession peut porter à confusion. En effet, en anglais et en français, comme dans divers champs d'étude (sociologie, relations professionnelles, psychologie, gestion, etc.), la notion de profession n'a pas forcément le même sens et il y a débat au sein des disciplines entre diverses écoles ou théories sur ce plan. Ainsi, comme l'indique Fusulier (2011),

> la notion même de profession est piégeante, car elle relève du sens commun et, plus précisément, [d']une catégorie du niveau de base, c'est-à-dire qui permet de rapidement reconnaître un objet sans pourtant le spécifier. Autrement dit, quand on parle de « profession », tout le monde pense comprendre ce que cela signifie, sans néanmoins en saisir précisément le signifié.

Fusulier propose ainsi de « comprendre pragmatiquement la profession à partir de ce qu'elle "fait" aux individus plutôt que de la définir à partir de critères extérieurs ». Il établit un lien « entre la définition d'une "configuration professionnelle" et les conditions de constitution d'un ethos » (Fusulier, 2011).

Notre projet de comparaison Québec-Belgique proposait d'entrer dans l'analyse des temporalités sociales par la profession. Dans ce cadre, il ne s'agit pas seulement de distinguer les groupes selon leur catégorie professionnelle, mais bien de voir comment le groupe professionnel, l'ethos professionnel, les normes explicites et implicites associées au travail dans cette profession peuvent influer sur les modalités d'articulation des temporalités sociales.

Ainsi, dans les pages qui suivent, nous allons introduire ce concept d'ethos professionnel pour tenter de mieux cerner comment la vocation ou l'engagement professionnel peut intervenir dans l'articulation et la porosité des temps sociaux, auxquelles nous nous intéressons.

Dans cette perspective, l'entrée par la profession permet de mettre en avant le rôle de la profession « comme entité médiatrice des rapports des personnes à la combinaison travail-famille » (Fusulier, 2011), mais aussi des rapports à l'égard des diverses mesures (normes légales, politiques, pratiques d'entreprises, etc.) qui encadrent les liens entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités parentales/familiales/personnelles. Elle permet aussi d'approfondir la notion d'engagement dans le travail (Greenhaus *et al.*, 2001 ; Lee *et al.*, 2000) et tout ce que cela peut signifier par rapport à l'articulation des temporalités sociales.

L'analyse de dispositifs et de mesures d'aménagement des temps nous permet de voir ce qui est utilisé par les individus, mais également de comprendre pourquoi certaines modalités peuvent être utilisées ou, au contraire, considérées comme non légitimes et non utilisées dans certains milieux, de mieux comprendre l'articulation des temporalités sociales, les options possibles et celles qui paraissent inacceptables (par exemple le temps partiel chez les policiers ; voir Tremblay, 2012a ; Fusulier, 2011) ainsi que les médiations et les choix faits par divers individus, dans différentes professions. Fusulier (2011) rappelle notamment qu'« entre ces mesures institutionnelles et l'attitude des individus, il existe un espace pluriel de médiation où s'imbriquent différents rapports et espaces sociaux qui influencent le choix individuel d'utiliser les mesures instituées » et c'est bien dans cette perspective que nous analysons les conflits temporels et les arrangements retenus par les individus pour tenter de les atténuer, si ce n'est de les éliminer.

De fait, sans nier qu'il y ait ici des choix individuels – et nous verrons bien que les individus se différencient aussi, au-delà de la profession –, il s'agit de mettre en évidence comment les milieux social et professionnel viennent influer sur l'usage des dispositifs et les modes d'articulation des temps sociaux. Alors que d'autres travaux ont permis de montrer le rôle de l'organisation et du soutien organisationnel à l'égard des mesures d'aménagement des temporalités (Tremblay, Fusulier et di Loreto, 2009),

nous sommes ici sur un autre terrain, celui du groupe professionnel. Son influence est peut-être plus difficile à évaluer, mais nos travaux récents ont permis d'en tenir compte, notamment chez les avocats, où l'analyse a fait ressortir cet ethos professionnel et son influence sur les modes d'articulation des temps sociaux.

Ainsi, une entrée par la profession met en évidence les effets de l'appartenance professionnelle sur la façon dont les individus vont vivre la perméabilité des temporalités, de même que la manière dont ils tenteront de faire face et de contrer cette porosité des temps. Elle permet aussi de mettre en lumière l'ensemble des tensions associées au rôle professionnel, en lien à la fois avec l'ethos professionnel (normes et règles du milieu, implicites ou explicites), les exigences concrètes du milieu à un moment précis, ainsi que les exigences de la vie hors emploi. L'étude du cas des avocates et des avocats permet de faire ressortir cet ethos professionnel dans les professions de service en particulier, mais aussi la tension très forte existant aujourd'hui entre cet ethos et la pratique de la profession, d'une part, et les temporalités hors emploi, d'autre part.

Cette entrée par la profession nous permet de regarder la profession non pas comme une donnée de fait, et de simplement comparer des secteurs ou groupes professionnels entre eux, mais de véritablement prendre la profession comme facteur explicatif de différences ou de ressemblances entre catégories sur le plan des temporalités sociales, comme sur le plan de la carrière ou des conflits de temporalités (Tremblay, 2014 ; Tremblay et Mascova, 2013 ; Fusulier et Tremblay, 2013).

5.2. La profession en sociologie

Fusulier (2011) a réalisé une analyse du concept de profession en sociologie et montré que la notion est évolutive, qu'elle change dans le temps, notamment lorsqu'elle est confrontée aux enjeux de flexibilité, mais aussi à d'autres contextes et réalités. Malgré cela, l'ethos et l'engagement dans le travail ressortent bien comme éléments clés de la définition de cette entrée par la profession. Marquis et Fusulier (2008) proposent que le choix d'une entrée par le concept de l'ethos exige de tenir compte de milieux sociaux qui se sont constitués historiquement, au fil des ans, et qui en sont venus à constituer des lieux de socialisation. Ce sont des espaces qui favorisent l'intériorisation de normes, de valeurs, ou encore de principes éthiques, et ce, par le partage d'apprentissages et d'expériences. Ces lieux de socialisation conduisent à une vision du monde ou des normes partagées, notamment en ce qui concerne les concepts du « bien », du « juste », du « normal ». (Marquis et Fusulier, 2008)

Ainsi, le concept de profession renvoie au sens sociologique, notamment au rapport à l'ordre professionnel (le Barreau dans le cas présent), aux processus de socialisation, aux normes, à la vision de l'éthique, mais aussi aux dimensions symboliques et aux modes de régulation, notamment de l'articulation entre vie personnelle/familiale et vie professionnelle.

Il est clair que l'ethos professionnel est bien présent dans les professions de service, dont celle d'avocat. De ce fait, le conflit qui peut apparaître entre l'engagement ou la vocation, d'une part, et les prescriptions actuelles relatives au travail, d'autre part, peut accentuer les difficultés ou les fragmentations ressenties par rapport aux diverses temporalités sociales. On n'a qu'à penser à la définition d'un temps maximum pour les soins dans le travail infirmier, d'un temps pour la relation dans le travail social, à la prédominance du client et du *face time* ainsi qu'aux heures facturables chez les avocats.

Il faut toutefois admettre que la profession n'explique pas tout. Si elle apparaît comme un élément important d'explication, et si la vocation et l'ethos professionnel nous semblent devoir être mis en évidence pour expliquer certaines tensions dans les temporalités, il reste que la variable du genre ressort toujours très fortement dans nos entretiens, mais aussi dans les analyses statistiques, qui montrent bien la force de cette variable du genre dans ce type de question (Tremblay, 2012a, b ; Tremblay et Larivière, 2013).

La situation des hommes et des femmes, ou des pères et des mères, reste différenciée. Le milieu organisationnel joue aussi, de même que le rôle du supérieur immédiat, mis en évidence dans d'autres travaux (Tremblay, 2011 ; Tremblay et Genin, 2011, 2010a, b). Le soutien organisationnel ou informel (Behson, 2005) est donc bien un facteur important, voire déterminant, dans la régulation des temporalités sociales, leur fragmentation, leur porosité, comme leurs ajustements éventuels.

6. COMMENT CELA SE JOUE-T-IL À L'ÉCHELLE DES MILIEUX PROFESSIONNELS ? LE CAS DES AVOCATS

L'objectif de cet article étant de synthétiser nos propositions théoriques tout en les illustrant à partir de travaux récents, nous avons choisi de traiter d'une recherche récente sur un groupe professionnel, celui des avocates et avocats. Des travaux récents sur les infirmières, les travailleuses sociales et les policiers, donc un ensemble de professionnels de la relation, avaient

permis de montrer comment ces groupes parviennent ou non à articuler leurs divers temps sociaux, comment ils vivent ces temporalités, et s'il y a porosité ou perméabilité des temps chez eux. L'objectif était également de comparer ces diverses professions afin de percevoir si cela se joue de manière différente en fonction de la nature du travail et de l'ethos, qui seraient différents dans chacun des groupes professionnels.

L'hypothèse centrale est que « la profession "travaillerait" l'individu dans son rapport à son activité rémunérée », mais aussi à ses activités hors travail (Fusulier, Laloy et Sanchez, 2009, p. 23). Ainsi, on pourrait penser que, dans un même contexte professionnel, la régulation de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale et l'utilisation des mesures de conciliation pourraient varier d'un groupe professionnel à l'autre, précisément en raison de l'ethos professionnel différent.

Nos recherches nous conduisent à interroger le sens du travail dans divers groupes professionnels, mais elles nous amènent aussi à souligner la persistance de la centralité du travail, même si d'autres intérêts se manifestent, notamment ceux liés à la vie personnelle, la vie familiale ou aux loisirs. Alors que le travail était auparavant associé davantage au devoir, à l'obligation et à la dimension instrumentale (recevoir un salaire), il est davantage associé, aujourd'hui, à l'éthique de l'épanouissement ou de la réalisation de soi (voir notamment Tremblay, 2014). Ceci est particulièrement visible dans les catégories de professionnels ou cadres, mais aussi d'autres que nous avons étudiées. Cependant, cet objectif d'épanouissement et de réalisation de soi entre parfois en conflit avec les exigences temporelles d'autres sphères, dont la vie familiale et personnelle.

Le groupe professionnel que nous proposons d'étudier ici pour illustrer notre propos est celui des avocats et avocates (Tremblay et Mascova, 2013). Cette recherche repose sur des entretiens menés auprès de 46 avocates et avocats de diverses régions au Québec, soit 17 hommes et 29 femmes. Étant donné la diversité des modes d'exercice de la profession juridique, il nous fallait en tenir compte au moment de la constitution de notre population, de sorte que nous avons retenu des participants de divers milieux, comme le montre le tableau 4.1.

Dans cette recherche et les entretiens associés, nous nous sommes penchée essentiellement sur les éléments suivants : parcours de vie personnelle et professionnelle, entrée dans la profession, vie familiale, vie professionnelle, les sources de difficultés et d'appui à la conciliation des temps sociaux, l'engagement et la satisfaction au travail, les mesures de conciliation utilisées et l'usage du congé parental ou d'autres mesures

de conciliation. Nous ne présentons ici que quelques éléments en lien avec les aspects théoriques présentés plus haut pour illustrer l'application de ces dimensions théoriques à l'étude d'un cas précis[6].

Tableau 4.1. PROFILS DES PARTICIPANTS SELON LE SEXE ET LE MILIEU DE PRATIQUE

Milieux	Hommes	Femmes
Secteur public/parapublic	7	6
Entreprises (contentieux, etc.)	3	6
Pratique privée : Travail autonome	2	9
Pratique privée : Petits cabinets	2	3
Pratique privée : Moyens/grands cabinets	3	5

Source : Tremblay et Mascova (2013).

Nous allons nous concentrer ici sur certains résultats concernant les difficultés de gestion des temporalités sociales, essentiellement liées à l'emploi et à la famille, chez les avocates et les avocats. Nous avons été particulièrement intéressée par le passage au statut de travailleur autonome/indépendant. Lorsqu'on sait que les travailleurs autonomes affichent les heures de travail les plus importantes dans la profession, le choix de ce mode d'exercice en vue de mieux articuler les diverses temporalités peut étonner quelque peu. Nous nous sommes donc interrogée sur les raisons qui motivent les avocats à passer au travail autonome en laissant, pour une partie d'entre eux, le statut du salarié, qui offre généralement plus d'avantages sociaux et de meilleurs congés, parentaux notamment.

Au cours de notre étude, nous avons rencontré un bon nombre de femmes (neuf), mais seulement deux hommes qui exerçaient en tant que travailleurs autonomes et deux qui cumulaient ce statut avec celui de salarié. Les deux avocats à temps plein sous ce statut l'ont choisi dès leur entrée dans la vie active parce qu'ils le considéraient comme le mode d'exercice le plus adapté à leur domaine de pratique. Il nous a été très difficile de rencontrer des avocats travaillant dans de grands bureaux, ceux qui sont généralement soumis aux plus grandes difficultés temporelles, précisément parce qu'ils n'avaient pas la disponibilité pour participer.

6. Cette section est basée sur notre ouvrage ; voir Tremblay et Mascova (2013) pour davantage de détails.

Sur neuf femmes qui exercent comme travailleuse autonome, sept l'ont choisi afin de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Pour une partie des avocates ayant quitté le statut de salariée dans un grand bureau, il s'agissait justement de fuir un cadre organisationnel jugé trop difficile sur le plan de la gestion des temporalités professionnelles et familiales, de retrouver la liberté de gestion de son temps, de se dégager des temps prescrits par un employeur, et du mode de rémunération selon les heures facturables, comme en témoigne le cas d'Anne-Marie.

> ***Pourquoi avez-vous décidé de vous établir à votre compte ?***
>
> *Justement pour la flexibilité des horaires. Avec les enfants, quand on a un employeur, dans le milieu légal malgré les bons vouloirs là, les employeurs ont des difficultés à comprendre, le domaine légal, c'est très conventionnel. Prendre les congés, c'est plus difficile, c'est mal vu, les heures, il faut en faire. C'est principalement pour concilier mon horaire que je suis partie à mon compte.* (Anne-Marie, 33 ans, mariée, deux enfants)

Cette forme d'emploi peut aussi permettre de trouver des solutions aux contraintes liées aux horaires atypiques du conjoint ou à son manque de disponibilité. Le travail autonome devient alors une solution pour moduler les heures de travail et pouvoir choisir les moments d'activité – par exemple, en faisant migrer une partie du travail après le coucher des enfants – une forme de porosité « choisie », sous contraintes bien sûr. Paradoxalement, cette flexibilité n'est pas systématiquement présente dans tous les milieux, alors que cela fait partie des normes de la profession régulièrement mises en avant en tant que principal avantage pour la gestion des temporalités personnelles/professionnelles.

Ainsi, alors que Marianne avait commencé dans une société nominale, elle voulait éviter de nuire à ses collègues avec qui elle était en société nominale à l'occasion de ses absences pour les congés de maternité. C'est ainsi qu'elle explique son passage à l'emploi salarié dans un petit bureau d'avocats. Toutefois, à sa deuxième grossesse, son employeur lui a dit que le congé de maternité n'était pas rentable pour la structure et elle a dû s'établir à son compte.

> *On a été une société nominale. Au début, on était quatre* […] *puis, je suis partie parce que je pensais avoir des enfants, et je me suis dit, si je suis seule, puis je laisse mes collègues prendre la relève, ça allait être lourd pour eux, donc je suis partie dans l'autre bureau* […] *quand j'ai été enceinte de mon deuxième, mon boss m'a dit : « Écoute, ça va plus être rentable, tu vas partir encore longtemps, les autres ils vont travailler*

> *tes dossiers, et bon* […] *» J'ai fermé la porte de mon bureau et j'ai commencé à faire des appels et une semaine après j'étais déménagée chez moi.* (Marianne, 41 ans, mariée, trois enfants)

Le désir d'être maître de son horaire et de son temps de travail est rapidement confronté aux contraintes professionnelles, et la porosité des temporalités familiales et professionnelles s'impose rapidement. Les avocates affirment que les premières années sont les plus difficiles, et les heures travaillées dépassent largement ce qu'elles avaient prévu.

> *Je connais mes limites, mais je voulais continuer ma carrière, on a investi tellement de temps pour construire sa carrière, mais je voulais aussi passer du temps avec mes enfants. Donc, je me suis fait tailler mon horaire sur mesure, mais ce n'était pas facile, c'était pas toujours facile ; de l'extérieur, ça a l'air beau et facile, mais j'en ai mis du temps le soir et la nuit-là, pendant que les gens dormaient pour que mon client au bout de ligne ait toujours le même rendement, ah oui* […] *Puis je me levais la nuit parce que mes enfants étaient malades et, le lendemain, je commençais ma journée et je devais travailler.* (Pauline, 40 ans, mariée, deux enfants)

L'expérience d'Anne-Marie est intéressante, car si, en première année, elle acceptait un nombre de dossiers important, elle s'est progressivement rendu compte qu'elle n'était pas satisfaite sur le plan de la conciliation travail-famille et a décidé de réduire sa charge de travail, même si cela devait se traduire par une baisse de revenus. Dans son cas, c'est donc le temps de travail qui devient la variable d'ajustement puisqu'elle choisit de se permettre une réduction du temps de travail, avec baisse de salaire en conséquence.

> *Mon horaire de travail, j'essaie de le respecter, ce n'est pas toujours très facile la première année quand on part à son compte* [rire] […] *il y a beaucoup de dossiers maintenant que je refuse. L'année dernière, quand j'ai commencé, j'acceptais presque tout genre de dossier, donc droit administratif, pénal, criminel, mais à un moment donné, je n'arrivais plus dans les temps et ça me donnait beaucoup de stress. Puis je n'étais pas souvent à la maison non plus, donc non, j'ai vraiment délimité ce que je veux faire et ce que je ne veux pas.* (Anne-Marie, 33 ans, mariée, deux enfants)

Cette dernière citation illustre aussi la possibilité d'apprendre à refuser des mandats afin de dégager du temps. Par contre, il faut souligner que cette adaptation à un nouveau mode d'exercice, dans la grande majorité des cas, n'est pas possible sans un soutien fort de l'entourage familial, mobilisé autour du projet professionnel. Si, pour certaines, ce mode d'exercice est souvent choisi parce que correspondant le mieux

aux qualités personnelles comme l'autonomie et le courage, pour d'autres, il pourra être abandonné « dès que les enfants seront plus grands ». Ceci est plus caractéristique des femmes qui trouvent les contraintes de gestion trop lourdes et la perméabilité des temps familiaux et professionnels – surtout lorsqu'elles travaillent à domicile – difficile à vivre.

Dans nos entretiens, peu d'hommes ont fait état de ce genre de remise en question observé chez les femmes concernant la compatibilité de l'emploi avec le projet familial, et encore moins d'hommes ont modifié leurs modalités d'engagement dans le travail.

Par contre, il y a quelques rares cas d'ajustement du conjoint masculin et lorsqu'il y a arbitrage au profit de la carrière de la conjointe, c'est souvent parce que l'épouse est elle-même avocate dans un grand bureau ou encore médecin. Un avocat nous a indiqué qu'il avait renoncé à la carrière ascendante dans un grand bureau en faveur de la carrière de sa conjointe, mais le contexte est particulier, car il ne trouvait pas d'emploi et a donc décidé d'accepter un emploi salarié dans un service de relations de travail dans le secteur public. Un autre a aussi cherché un emploi dans le secteur public pour faciliter la conciliation emploi-famille pour sa femme, qui est médecin, avec de longs horaires de travail.

Les milieux et les modes d'exercice offrent un tableau hétérogène en ce qui concerne la nature des missions confiées aux avocats et les conditions de leur exécution. Nous avons noté la pluralité des contextes organisationnels et institutionnels au sein desquels exercent les membres du Barreau. De fait, les normes qui régissent l'avancement et la progression professionnelle ne sont pas identiques entre ces différents espaces au sein du monde du travail des avocats et ce sont les grands bureaux qui sont plus valorisés par tous, même si plusieurs les rejettent en raison de l'engagement professionnel et temporel trop important qui y est associé.

Plusieurs évoquent en effet la difficulté de faire les 1 800 à 2 000 heures facturables imposées dans les grands bureaux, sans compter les heures d'activités sociales, souvent en soirée, exigées pour maintenir la clientèle. Sur ce plan, les entretiens font ressortir une différence claire entre les salariés au sein des cabinets en pratique privée (de toutes tailles) et les salariés travaillant dans des structures soumises à d'autres logiques institutionnelles. L'une des principales différences est liée à l'imposition d'objectifs en matière d'heures facturables et de volume d'affaires, un aspect tout à fait déterminant dans la pratique privée, de même que dans la perméabilité des temps et la difficulté de gestion des temporalités familiales et professionnelles.

Ces heures facturables peuvent varier légèrement d'un bureau à l'autre, mais sont clairement plus importantes dans les grands bureaux, et s'imposent en quelque sorte comme une norme professionnelle. Pourtant, elles sont souvent difficiles à atteindre pour les femmes qui sont aussi mères ou qui doivent donner des soins à un membre de la famille. De ce fait, les femmes sont systématiquement sous-représentées dans le statut d'associé dans un grand bureau et, au contraire, surreprésentées parmi les travailleuses autonomes ou dans les petits bureaux. Une étude réalisée en Ontario (Kay et Hagan, 1995, 1997) confirme nos observations pour le Québec, à savoir que les femmes sont moins représentées parmi les associés. Parmi les avocats à Toronto, la probabilité de devenir associé était de 47 % pour les hommes et de 36 % pour les femmes (Kay et Hagan, 1995) et nos entretiens réalisés au Québec en 2011 semblent indiquer que les choses n'ont pas changé de manière à permettre à plus de femmes (et d'hommes qui souhaitent s'investir dans la parentalité) avocats de pouvoir devenir associées, tout en arrivant à gérer simultanément leurs temporalités familiales et professionnelles.

Étant donné les limites d'espace, nous ne développerons pas davantage[7], mais ces quelques éléments permettent de voir comment les rapports sociaux de sexe sont toujours bien présents dans la gestion des temporalités sociales, mais aussi comment les femmes avocates sont bien confrontées à une porosité ou à une perméabilité des temps sociaux, y compris lorsqu'elles tentent d'y échapper en optant pour le statut de travailleuse autonome dans un petit bureau. Si elles arrivent alors parfois à échapper aux longues heures de travail, et aux prescriptions d'heures facturables, elles ont plus de difficulté à trouver une articulation harmonieuse de l'ensemble de leurs temporalités. Nous concluons en revenant sur notre propos plus général.

CONCLUSION

Lorsqu'on introduit le concept d'ethos professionnel dans le contexte d'une profession mixte, comme nous l'avons fait ici, il est difficile d'éviter le lien avec une autre dimension, soit celle du genre. En effet, l'analyse des professions et de leur ethos ne doit pas masquer les effets qu'ils ont sur le genre et vice-versa. Pour Lapeyre et Le Feuvre (2005), les professions et leurs ethos restent fondés sur la vision d'un *contrat de genre spécifique*, reflétant une division sexuelle du travail traditionnelle et binaire

7. Voir Tremblay et Mascova (2013) pour plus de détails.

(homme – professionnel, et femme – domestique), qui a un pouvoir symbolique important même lorsque les « styles de pratique » des acteurs reflètent une réelle diversité. Au sein de la profession d'avocat, le contrat de genre se caractérise pour Lapeyre (2006a, b) par un surinvestissement des femmes dans le travail professionnel par rapport au temps de travail moyen des femmes dans la société. En ce qui concerne les hommes, nous avons aussi pu observer un investissement professionnel fort et, au contraire, un sous-investissement dans la sphère domestique (Tremblay et Mascova, 2013), bien qu'il y ait quelques exceptions, notamment chez les hommes qui favorisent la carrière de la conjointe, et quelques cas où il y a un partage relativement égalitaire des tâches domestiques.

La profession s'inscrivant cependant dans le cadre temporel plus global de la société, on peut alors faire l'hypothèse qu'il existe des zones de tension à l'interface entre la société et la profession d'avocat. L'environnement professionnel et l'environnement familial sont des lieux d'ajustement fondamentaux. Du côté de l'environnement familial, il y a souvent négociations au sein du couple en ce qui concerne la disponibilité temporelle des deux conjoints et les ajustements nécessaires. On voit ainsi que la famille reste structurante dans de nombreux cas, mais qu'il peut y avoir une certaine « régulation conjointe », pour reprendre les termes de J.-D. Reynaud. En ce qui concerne l'environnement professionnel, les modalités de la socialisation et de la construction des identités professionnelles ont aussi des effets, comme le montre bien le cas des avocats. À cela s'ajoutent les différents types d'exercice professionnel et les contraintes qui y sont associées.

Le type d'emploi peut avoir des effets sur la division sexuelle du travail ainsi que l'environnement professionnel, avec les marges de manœuvre plus ou moins grandes qu'il peut offrir. Le travail dans un grand cabinet d'avocat est bien le contexte qui se traduit par le niveau le plus élevé de tensions et de résistances individuelles. Au cœur du système se logent les représentations et les visions personnelles de l'accomplissement individuel, en ce qui a trait à la vie professionnelle, d'une part, mais aussi à la maternité et à la famille, l'image sociale de la « bonne mère », l'égalité des sexes et la vie de couple, ainsi que la place d'éventuels engagements extérieurs (sports, loisirs, vie citoyenne, etc.).

De ce point de vue, est-ce que la féminisation de la profession induit des tensions ou des frictions particulières par rapport à l'organisation des temps sociaux ? La féminisation de cette profession, comme d'autres professions, peut entraîner une redéfinition du contrat de genre sous divers angles, que l'on s'intéresse à l'organisation de travail ou au réaménagement des temps sociaux (temps parental, temps de travail, temps de loisirs

ou autres). Cela peut même conduire à « une remise en cause des contrats sociaux traditionnels entre les sexes » (Lapeyre, 2006b, p. 18), bien que ce soit rarement le cas, comme nous avons pu le constater dans nos travaux sur divers milieux professionnels (Tremblay, 2014, 2012a, b).

Il faut également tenir compte de la réflexivité des individus qui jouent avec les règles et les normes imposées par cet ethos professionnel en adaptant leurs comportements au quotidien, faisant ainsi bouger les frontières par l'adoption de nouveaux modèles. Sur ce plan, Lapeyre et Le Feuvre (2005, 2004) soutiennent que l'arrivée massive des femmes dans les professions peut entraîner une « "démocratisation" des rapports sociaux de sexe », touchant aussi bien la sphère privée que publique. Cette possibilité existe certes, mais cela ne semble pas avoir encore transformé radicalement l'ethos professionnel et la division sexuelle/familiale du travail chez les avocats, comme nous l'avons vu plus haut. La même situation prévaut dans les autres milieux que nous avons étudiés au Québec, qu'il s'agisse des policiers, travailleurs sociaux (Tremblay, 2012b), infirmières (Tremblay, 2014), travailleurs du secteur de l'éducation (Farges et Tremblay, 2013) ou autres professionnels de la santé (Tremblay, 2014).

Pour conclure, nos travaux nous incitent à reprendre les propositions de Jean Chesneaux (1996), selon qui les femmes pourraient être les principales actrices d'un projet de « temps démocratique ».

Pour Chesneaux, on serait passé du « brouillage des temporalités » à la « *colonisation par un temps-système quantifié et réifié* de tous les autres temps synthétisés par cette belle métaphore du "temps-compagnon", à la fois respectueux des équilibres *écologiques*, producteur de *citoyenneté démocratique* et matrice du *temps-personnel*, synonyme *d'autonomie et de réflexivité* » (Dubar, 2013, p. 23).

Les travaux de Jean Chesneaux (*Habiter le temps*) soulignent la *dominance du « temps-paramètre » sur le « temps-compagnon »*, réduit à une portion congrue et, pour dépasser cette « crise du temps », il en appelle à un nouvel humanisme du temps. Il note qu'on assiste à une *hégémonie du « temps-monde des marchés financiers »* contre le « temps long des équilibres écologiques » et le « temps devenir de la citoyenneté démocratique », ce qui semble bien être le cas dans les grands cabinets d'avocats, mais aussi dans d'autres milieux professionnels.

Chesneaux invite alors à créer des « formes démocratiques d'unification des temporalités autour d'un « *nouvel humanisme du temps* » (Dubar, 2013, p. 25). Nous nous permettons de penser que les recherches et travaux sur la conciliation vie personnelle et familiale et vie professionnelle s'inscrivent tout à fait dans cet appel pour *rendre les temporalités actuelles plus*

épanouissantes et plus citoyennes. Chesneaux en appelle ainsi à « prendre son temps », à « aménager le temps social », à « retrouver la cohérence entre présent, passé et avenir », à « rendre à la société sa plasticité » et, surtout, à « retrouver l'unité plurielle du temps », au-delà de « l'entrechoquement hétéroclite des temporalités professionnelles, familiales, civiques et financières » (Chesneaux, 1996, p. 286, cité dans Dubar, 2013, p. 23-24).

Ces éléments nous paraissent intéressants à avoir à l'esprit au terme de cette réflexion sur les temporalités sociales, la porosité des temps sociaux, les conflits de temporalités liés à l'articulation entre la vie personnelle/familiale et la vie professionnelle. Ils permettent d'envisager de nouvelles temporalités, bien que des régulations en ces matières soient peu probables en Amérique, contrairement à ce que l'on a pu observer en Europe (Barrère-Maurisson et Tremblay, 2009).

BIBLIOGRAPHIE

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (1992). *La division familiale du travail : la vie en double*, Paris, Presses universitaires de France.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. et D.-G. TREMBLAY (2009). « La gouvernance de la conciliation travail-famille : comparaison France-Québec », *Santé, société et solidarité*, nº 1-2008, p. 85-95.

BEHSON, S.J (2005). « The relative contribution of formal and informal organizational work-family support », *Journal of Vocation Behavior*, nº 66, p. 487-500.

CAMPBELL CLARK, S. (2000). « Work-family border theory : A new theory of work/family balance », *Human Relations*, vol. 53, nº 6, p. 747-770.

CARLSON, D.S., M.K. KACMAR et L.J. WILLIAMS (2000). « Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict », *Journal of Vocational Behavior*, nº 56, p. 249-276.

CAUSSIGNAC, É. (2000). *La nature des liens entre les déterminants du conflit emploi-famille, son ampleur et ses impacts*, mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, École des Hautes Études commerciales.

CHAMPY, F. (2011). *Nouvelle théorie sociologique des professions*, Paris, Presses universitaires de France.

CHENEVIER, L. (1996). *Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e)*, mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, École des Hautes Études commerciales.

CHESNEAUX, J. (1996). *Habiter le temps*, Paris, Bayard.

CLOT, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*, Paris, Presses universitaires de France.

DEJOURS, C. (2000). *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard.

DEMAILLY, L. (2008). *Politiques de la relation*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.

DUBAR, C. (2013). « Temporalité, temporalités : philosophie et sciences sociales », dans C. Dubar et J. Thoemmes (dir.), *Les temporalités dans les sciences sociales*, Toulouse, Octares, p. 13-25.

DUXBURY, L. et C. HIGGINS (1991). « Gender differences in work-family conflict », *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, nº 1, p. 60-74.

ELLIOTT, J., A. DALE et M. EGERTON (2001). « The influence of qualifications on women's work histories, employment status and occupational attainment at age 33 », *European Sociological Review*, vol. 17, nº 2, p. 145-168.

FARGES, G. et D.-G. TREMBLAY (2013). « Articulation vie professionnelle/vie familiale et temps sociaux : les enjeux en fin de carrière dans le secteur de l'éducation au Québec », communication au colloque de l'Association française de sociologie, Nantes, 2-5 septembre.

FREDERICK, J.A. (1995). *Au fil des heures… l'emploi du temps des Canadiens*, Ottawa, Statistique Canada, nº 89-544F au catalogue.

FREDERICK, J.A. et J.E. FAST (2001). « Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée ? », *Tendances sociales canadiennes*, été, p. 9-13.

FRONE, M.R. et R. RICE (1987). « Work-Family conflict : The effect of job and family involvement », *Journal of Occupational Behavior*, nº 8, p. 45-53.

FRONE, M.R., M. RUSSEL et M.L. COOPER (1992a). « Prevalence of work-family conflict : Are work and family boundaries asymmetrically permeable ? », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 13, p. 723-729.

FRONE, M.R., M. RUSSEL et M.L. COOPER (1992b). « Antecedents and outcomes of work-family conflict : Testing a model of the work-family interface », *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, nº 1, p. 65-78.

FUSULIER, B. (2011). « Le concept d'ethos : de ses usages classiques à un usage renouvelé », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 42, nº 1, p. 97-109.

FUSULIER, B., M. BALLATORE, D. LALOY, N. MARQUIS, T. MOULAERT, É. SANCHEZ et F. SIRNA (2011). *Articuler vie professionnelle et vie familiale. Étude de trois groupes professionnels : les infirmières, les policiers et les assistants sociaux*, Louvain, Presses universitaires de Louvain.

FUSULIER, B., D. LALOY et E. SANCHEZ (2009). « Être au service et articuler travail-famille », *Informations sociales*, nº 154 p. 22-30.

FUSULIER, B. et D.-G. TREMBLAY (2013). « Appartenances professionnelles et vie familiale : une entrée analytique particulière », *Enfances, familles et générations*, nº 18, p. 1-16, <efg.inrs.ca/index.php/EFG/article/download/251/149>, consulté le 20 octobre 2014.

FUSULIER, B., D.-G. TREMBLAY et M. DI LORETO (2008). « La conciliation emploi-famille dans le secteur du travail social au Québec : une différence de genre ? Quelques éléments de réponse », *Politiques sociales*, vol. 68, nº 1, p. 63-81.

GADREY, J. (2008). *Socioéconomie des services*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».

GALINSKY E., S.S. KIM et J.T. BOND (2001). *Feeling overworked : When Work Becomes Too Much – Executive Summary*, avec le soutien de PriceWaterhouse Coopers, LLP, Families and Word Institute, <http://www.familiesandwork.org/summary/overwork.pdf>, consulté le 22 septembre 2014.

GREENHAUS, J.H. et N.J. BEUTELL (1985). « Sources of conflict between work and family roles », *Academy of Management Review*, vol. 10, nº 1, p. 76-88.

GREENHAUS, J.H., S. PARASURAM et K.M. COLLINS (2001). « Career involvement family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 6, nº 2, p. 91-100.

HAAS, L., K. ALLARD et P. HWANG (2002). « The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden », *Community, Work & Family*, nº 5, p. 319-341.

HANTRAIS, L. et M.-T. LETABLIER (1995). *La relation famille-emploi : une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Centre d'études de l'emploi, dossier nº 6.

HIRATA, H. (1997). « Division sexuelle du travail : état des connaissances », dans A. Soares (dir.), *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal, L'Harmattan.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2009). *Le marché du travail et les parents*, Québec, ISQ.

KAY, F. (1997). « Balancing acts : Career and family among lawyers », dans S.B. Boyd (dir.), *Challenging the Public/Private Divide : Feminism, Law and Policy*, Toronto, University of Toronto Press, p. 301-335.

KAY, F. et J. HAGAN (1995). « The persistent glass ceiling : Gendered inequalities in the earnings of lawyers », *British Journal of Sociology*, vol. 46, p. 279-310.

KAY, F. et J. HAGAN (1998). « Raising the bar : The sex stratification of law-firm capital », *American Sociological Review*, vol. 63, p. 728-743.

KAY, F. et J. HAGAN (1999). « Cultivating clients in the competition for partnership : Gender and the organizational restructuring of law firms in the 1990s », *Law and Society Review*, vol. 33, p. 17-55.

KIRCHMEYER, C. (1992). « Nonwork participation and work attitudes : A test of scarcity vs. expansion models of personal resources », *Human Relations*, vol. 45, n° 8, p. 775-795.

KOSSEK, E.E. et C. OZEKI (1998). « Work-family conflict, policies, and the jobs-life satisfaction relationship : A review and directions for organizational behavior-human resources research », *Journal of Applied Psychology*, vol. 83, nº 2, p. 139-149.

LAPEYRE, N. (2006a). « Comprendre les temporalités de la féminisation des groupes professionnels », dans G. De Terssac et J. Thoemmes (dir.), *Les temporalités sociales : repères méthodologiques*, Toulouse, Octarès, p. 133-147.

LAPEYRE, N. (2006b). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octarès.

LAPEYRE, N. et N. LE FEUVRE (2004). « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de "conciliation travail-famille" dans les professions libérales en France », *Nouvelles questions féministes*, vol. 23, nº 3, p. 42-58.

LAPEYRE, N. et N. LE FEUVRE (2005). « Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé », *Revue française des affaires sociales*, vol. 1, p. 59-81.

LARIVIÈRE, M. et D.-G. TREMBLAY (2013). *La conciliation emploi-famille-soins : quel soutien des entreprises pour les personnes qui doivent soutenir des parents vieillissants ou un conjoint malade ?*, note de recherche nº 2013-1 de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux.

LAZZARI DODELER, N. et D.-G. TREMBLAY (2013). « Travailler plus longtemps. Les pratiques de conciliation emploi-famille/vie personnelle et les fins de carrière », *Revue Vie et Vieillissement*, vol. 10, nº 4, p. 24-29.

LEE, K., J.J. CARSWELL et N.J. ALLEN (2000). « A meta-analytic review of occupational commitment : Relations with person-and work-related variables », *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, nº 5, p. 799-811.

LE FEUVRE, N. (1999). « Gender, occupational feminisation and reflexivity », dans R. Crompton (dir.), *Restructuring Gender Relations and Employment : The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, Oxford University Press, p. 150-178.

LE FEUVRE, N. (2006). « Le genre des temporalités sociales », dans G. De Terssac et J. Thoemmes (dir.), *Les temporalités sociales : repères méthodologiques*, Toulouse, Octarès, p. 29-44.

LE FEUVRE, N. et N. LAPEYRE (2011). « Féminisation et aspiration à une meilleure "qualité de vie" : dynamique majeure des classes moyennes supérieures », dans P. Bouffartigue, C. Gadéa et S. Pochic (dir.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement*, Paris, Armand Colin, p. 224-233.

LE FEUVRE, N. et P. WALTERS (1993). « Égales en droit ? Féminisation de la profession juridique en France et en Grande-Bretagne », *Sociétés contemporaines*, n° 16, décembre, p. 41-62.

LERO, D., N. SPINKS, J. FAST, M. HILBRECHT et D.-G. TREMBLAY (2012). *The Availability, Accessibility and Effectiveness of Workplace Supports for Canadian Caregiver*s, rapport, Ottawa, Human Resources Development Canada.

LEWIS, S. (2001). « Restructuring workplace cultures : The ultimate work-family challenge ? », *Women in Management Review*, vol. 16, n° 1, p. 21-29.

MARKS, S.R. (1977). « Multiple roles and role strain : Some notes on human energy, time and commitment », *American Sociologist Review*, vol. 42, p. 921-936.

MARQUIS, N. et B. FUSULIER (2008). « La notion de profession à l'épreuve de la flexibilité », *Pensée plurielle*, n° 18, p. 9-19.

NETEMEYER, R.G., J.S. BOLES et R. MCMURRIAN (1996). « Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales », *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, n° 4, p. 400-410.

PROBERT, B. et F. MACDONALD (1996). *The Work Generation : Work and Identity in the Nineties*, Victoria, Brotherhood of St Laurence « Future of Work » Project.

RAMOS, J.-M. (2013). « Questions de temps en psychologie sociale », dans C. Dubar et J. Thoemmes (dir.), *Les temporalités dans les sciences sociales*, Toulouse, Octares, p. 81-91.

REYNAUD, J.-D. (1997). *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, 3e éd., Paris, Armand Colin, coll. « U ».

REYNAUD, J.-D. (1999). *Le conflit, la négociation et la règle*, 2e éd., Toulouse, Octarès, « Travail ».

SANCHEZ, E. (2012). *Être policier(e), conjoint(e) et parent. Étude compréhensive de l'articulation travail/hors travail dans le groupe professionnel des policiers,* thèse de doctorat, Louvain, Université catholique de Louvain.

STEPHENS, G.K. et S.M. SOMMER (1996). « The measurement of work to family conflict », *Educational and Psychological Measurement*, vol. 56, n° 3, p. 475-486.

STEPHENS, M.A.P. et A.L. TOWNSEND (1997). « Stress of parent care : Positive and negative effects of women's other roles », *Psychology and Aging*, n° 12, p. 376-386.

TERSSAC, G. de (2012). « La théorie de la régulation sociale : repères introductifs », *Revue Interventions économiques*, vol. 45, <http://interventionseconomiques.revues.org/1476>, consulté le 25 mai 2013.

TREMBLAY, D.-G. (2003). « Articulation emploi-famille : comment les pères voient-ils les choses ? », *Politiques sociales*, vol. 63, nos 3-4, p. 70-86.

TREMBLAY, D.-G (2004a). *Économie du travail : les réalités et les approches théoriques*, Montréal, Saint-Martin/Décarie.

TREMBLAY, D.-G. (2004b). « Articulation emploi-famille et temps de travail : les usages différenciés du temps chez les pères et les mères », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, n° 1, p. 76-93.

TREMBLAY, D.-G (2005a). « Conciliation emploi-famille et temps de travail. Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères ? », *Canadian Journal of Counselling/ Revue canadienne de counselling*, vol. 39, nº 2, p. 168-186.

TREMBLAY, D.-G (2005b). « Articulation emploi-famille : les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 1, nº 1, p. 36-56, <http://www.remest.ca/documents/REMESTTremblayvol1no105.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

TREMBLAY, D.-G (dir.) (2005c). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G (2012a). *Articuler emploi et famille : le rôle du soutien organisationnel dans trois professions (infirmières, policiers, travailleuses sociales)*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G (2012b). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3e éd., Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G (2012c). « Work-family balance : Is the social economy sector more supportive and if so, is this because of a more democratic management ? », *Review of Social Economy*, vol. 70, nº 2, p. 200-232.

TREMBLAY, D.-G. (2014). *Infirmière : vocation, engagement, parcours de vie*, Montréal, Éditions du remue-ménage.

TREMBLAY, D.-G., B. FUSULIER et M. DI LORETO (2009). « Le soutien organisationnel à l'égard des carrières : le travail social, un milieu de travail (peu) favorable à la conciliation emploi-famille ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 4, nº 1, p. 27-44, <http://www.remest.ca/documents/TremblayREMESTVol4no1.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

TREMBLAY, D.-G. et E. GENIN (2008). « Permeability between work and non-work : The case of IT self-employed workers », *Canadian Journal of Communication*, vol. 33, nº 4, p. 701-720.

TREMBLAY, D.-G. et E. GENIN (2010a). « Parental leave : When first-hand experience does not measure up to perception », *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 30, nºs 9-10, p. 532-544.

TREMBLAY, D.-G. et E. GENIN (2010b). « Self-employed workers between constraint and flexibility », *New Technology, Work and Employment*, vol. 25, nº 1, janvier, p. 34-48, <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/123293662/PDFSTART>, consulté le 10 décembre 2013.

TREMBLAY, D.-G. et E. GENIN (2011). « Parental leave : An important employee right, but an organizational challenge », *Employee Responsibilities and Rights Journal*, DOI : 10.1007/s10672-011-9176-0, <http://www.springerlink.com/openurl.asp?genre=article&id=doi:10.1007/s10672-011-9176-0>, consulté le 10 décembre 2013.

TREMBLAY, D.-G., E. GENIN et M. DI LORETO (2011). « Advances and ambivalences : Organizational support to work-family balance in the police sector », *Employment Relations Record*, vol. 11, nº 2, p. 75-93.

TREMBLAY, D.-G. et M. LARIVIÈRE (2013). *La conciliation emploi-famille-soins : quel soutien des entreprises pour les proches aidants ?*, rapport de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux.

TREMBLAY, D.-G. et E. MASCOVA (2013). *Les avocates, les avocats et la conciliation travail-famille*, Montréal, Éditions du remue-ménage.

WEBER, M. (1919). *Le savant et le politiqu*e, Paris, Union générale d'éditions, coll. « Le Monde en 10-18 », <http://classiques.uqac.ca/classiques/Weber/savant_politique/Le_savant.pdf>, consulté le 5 février 2012.

CHAPITRE

5

LA RELATION D'EMPLOI CONTEMPORAINE

Du rapport salarial à la relation sociale de travail

Martine D'Amours[1]

Les frontières entre le travail salarié et le travail indépendant sont de plus en plus poreuses :

> Dans le contrat de travail, l'obligation de résultat gagne du terrain sur l'obligation de moyens ; on concède au salarié une certaine autonomie dans l'exécution de son travail, mais c'est pour le juger sur pièces, ou « sur chiffres ». Dans le contrat d'entreprise, à l'inverse, avec les progrès de la sous-traitance et des normes de qualité, l'indépendance recule, moyennant une éventuelle stabilisation du rapport contractuel (Supiot, 1999, p. 13).

Ce brouillage des frontières se manifeste également par la multiplication de zones grises ou de formes hybrides, qui amalgament à des degrés divers les caractéristiques

1. J'adresse mes remerciements à ma collègue Louise Briand, membre de l'axe travail du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), pour ses suggestions et commentaires éclairés qui ont contribué à bonifier des versions préliminaires de ce chapitre.

du salariat et celles du travail indépendant, telles que ces deux formes canoniques ont été historiquement construites (Dupuy et Larré, 1998 ; Morin *et al*., 1999).

Alors que les modalités de travail contemporaines se présentent comme un continuum, le droit et les sciences sociales, suivis en cela par la statistique, les appréhendent encore sur le mode de la dichotomie. Le droit codifie les formes de travail, soit sous le mode du contrat de travail, soit sous celui du contrat d'entreprise, avec fort peu de catégories mitoyennes, du moins au Québec (Verge, 2003). L'économie analyse le travail salarié sur un marché du travail et le travail indépendant sur un marché de biens et services, faisant en quelque sorte « disparaître » la prestation de travail indépendant derrière le bien ou le service (Morin *et al*., 1999). Les travaux sociologiques conçoivent souvent le travail indépendant comme une manifestation de l'entrepreneuriat plutôt que comme une modalité particulière d'organisation du travail. Quant aux relations industrielles, elles ont fait jusqu'ici peu de cas de ce statut différent des deux statuts classiques de salarié et d'employeur.

Nous inscrivant dans le sillage de travaux récents, nous défendrons dans ce chapitre la nécessité de considérer comme objets de la sociologie du travail non seulement le travail indépendant, mais aussi les positions intermédiaires qui se multiplient sur le continuum entre le salariat et l'indépendance classiques. Une analyse du travail indépendant à partir des dimensions de l'organisation du travail et de la répartition du risque, selon un modèle proposé par Dupuy et Larré (1998), permet non seulement de saisir l'hétérogénéité recouverte par cette catégorie juridique et statistique, mais aussi d'appréhender des transformations qui affectent également le salariat. Nous défendons donc l'intérêt d'analyser avec les mêmes outils les diverses modalités de mise à disposition du travail, ce qui suppose un élargissement des catégories conceptuelles mobilisées jusqu'ici pour l'étude du salariat.

Construisant sur les apports de Lacroix et Mollard (1994, 1995) et de Beffa, Boyer et Touffut (1999), nous proposons d'appliquer la notion de *relation sociale de travail* à l'analyse de toute forme de mobilisation du travail, comprenant le travail indépendant. En effet, même si le travail indépendant apparaît comme la figure de proue de l'individualisation du travail, il est possible d'y discerner des configurations communes relatives à la division du travail, à la rémunération et à la répartition du risque, configurations socialement construites par des acteurs et régulées par des institutions plus ou moins formelles. Plus que d'un changement de concept, c'est aussi d'un changement de niveau d'analyse dont il est question, le niveau privilégié étant celui du secteur ou de l'occupation.

Après avoir fourni quelques données de cadrage sur le « nouveau » travail indépendant et passé en revue les travaux qui proposent l'élargissement du concept de rapport salarial, nous élaborons un modèle d'analyse de la relation sociale de travail et l'illustrons à l'aide de travaux portant sur trois secteurs où une proportion importante de la main-d'œuvre exerce sous le mode de l'indépendance.

1. LE *NOUVEAU* TRAVAIL INDÉPENDANT : DONNÉES GÉNÉRALES ET CADRE D'ANALYSE

Les réflexions contenues dans ce chapitre s'enracinent dans plus de dix années de travaux sur la renaissance du travail indépendant, en particulier dans les pays du modèle libéral, et sur les caractéristiques qui lui sont associées. Bien que cette renaissance du travail indépendant ait touché divers pays occidentaux, il n'y a pas eu de modèle commun de croissance[2] et la prudence nous invite à limiter notre analyse au Canada et au Québec, avec une extension possible aux pays libéraux selon la typologie d'Esping-Andersen (1990), où le travail indépendant présente des caractéristiques similaires.

Il s'agit d'une croissance quantitative puisqu'on a vu augmenter, sur la période 1976-2010, la proportion de la main-d'œuvre québécoise et canadienne occupant ce statut (tableau 5.1). Cette croissance quantitative a été assortie d'une transformation qualitative de la catégorie, qui peut être résumée autour de trois points : le profil des travailleurs, celui de leurs clientèles et les secteurs où cette forme d'emploi est en expansion (D'Amours, 2006, 2009). D'une part, à partir des années 1990, 90 % des nouveaux indépendants travaillent seuls, sans employés (Lin, Yates et Picot, 1999 ; Statistique Canada, 1997), si bien que les deux tiers des indépendants sont aujourd'hui des solos (tableau 5.1). Or, ce sous-groupe compte proportionnellement plus de femmes et plus de travailleurs précaires que celui des indépendants employeurs (Vosko, 2006). D'autre part, une proportion importante, quoiqu'impossible à mesurer avec les bases de données disponibles, des prestations de travail indépendant sont effectuées pour des clients entreprises, qui externalisent ainsi certaines de leurs activités, parfois centrales et parfois périphériques.

2. Dans certains pays, il n'y a pas eu de croissance (Danemark, Japon) ; dans d'autres, elle fut exponentielle (Italie, Royaume-Uni) alors que, dans d'autres encore, elle s'est révélée modérée (France, Allemagne) (Toinoven, 1990). La littérature scientifique porte à conclure que ce sont en bonne partie les différences institutionnelles qui expliquent ces écarts.

Finalement, la répartition sectorielle des travailleurs indépendants sans employés se modifie, déclinant dans les secteurs traditionnels (secteur primaire et commerce) et en augmentation dans les services professionnels, scientifiques et techniques, les soins de santé et d'assistance sociale, la finance et l'immobilier, la gestion et le soutien (Statistique Canada, 2011).

Tableau 5.1. POPULATION OCCUPÉE, SELON LA CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS, QUÉBEC ET CANADA, 1976-2010

	Québec		Canada	
	1976	2010	1976	2010
Employés	**90,0 %**	**86,0 %**	**87,8 %**	**84,3 %**
Indépendants solos	4,8 %	9,1 %	6,3 %	10,6 %
Indépendants employeurs	4,0 %	4,8 %	4,5 %	4,9 %
Travailleurs familiaux non rémunérés	1,2 %	0,08 %	1,4 %	0,1 %
Total des travailleurs indépendants	**10,0 %**	**14,0 %**	**12,2 %**	**15,7 %**
Solos/Travailleurs indépendants	**48,2 %**	**65,4 %**	**51,6 %**	**67,8 %**

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM.

La démarche que nous proposons ici suppose au préalable de considérer le travail indépendant (surtout celui exercé sans employés) comme du travail et non comme une forme d'entrepreneuriat. Ce postulat s'appuie sur le constat qu'une bonne partie des travailleurs indépendants, surtout parmi ceux qui travaillent seuls, sans employés, ne possèdent pas les attributs sociologiques de l'entrepreneur (Dale, 1991 ; Fudge, Tucker et Vosko, 2002 ; D'Amours, 2009a). La plupart n'ont rien d'autre à vendre que leur travail et il est possible de reprendre à leur sujet le diagnostic que Lyon-Caen (1990, p. 125) appliquait au travailleur non salarié : « [il] tire ses revenus de son travail, non d'un capital ou, à tout le moins, le capital n'est pour lui qu'un moyen ou un instrument de travail ». Comme l'ont souligné Morin *et al.* (1999), le fait d'étudier le travail indépendant sur un marché de biens et services plutôt que sur un marché du travail reviendrait à faire « disparaître » la prestation de travail derrière le bien ou le service, à l'étudier en quelque sorte « hors travail ». Ils soutiennent

au contraire que « l'indépendant qui réalise une prestation pour un tiers travaille », et donc que son client paye pour du travail et non pas seulement pour un bien ou un service. Cela est encore plus visible dans l'univers des services, où s'amenuise la distance entre le produit et la prestation de travail nécessaire à sa réalisation. À leur suite, nous considérons donc le travail indépendant comme une modalité particulière d'organisation du travail et de répartition des risques associés au travail.

La grille proposée par Dupuy et Larré (1998), reprise par Morin *et al.* (1999), pour l'analyse de ce qu'ils appellent les nouvelles « formes de mobilisation du travail », a fortement inspiré nos travaux. Cette grille (tableau 5.2) croise les deux dimensions constitutives de toute prestation de travail : l'organisation du travail et la répartition des risques associés au travail. En faisant l'hypothèse que chacune de ces dimensions peut être individuelle (du ressort du travailleur), collective (du ressort de l'entreprise ou du donneur d'ouvrage) ou mixte (combinant des aspects individuels et collectifs), ils arrivent à neuf positions théoriques possibles, sur un continuum ayant à une extrémité l'indépendance pure (combinant organisation du travail individuelle et prise en charge individuelle des risques associés au travail) et à l'autre le salariat pur (combinant organisation collective du travail et prise en charge collective des risques associés au travail).

Tableau 5.2. TYPOLOGIE DES FORMES DE MOBILISATION DU TRAVAIL

	Risque		
Organisation	Individuel	Mixte	Collectif
Individuelle	(1)	(4)	(7)
Mixte	(2)	(5)	(8)
Collective	(3)	(6)	(9)

Source : Dupuy et Larré (1998).

Entre les deux formes « pures » de salariat (forme 9) et d'indépendance (forme 1), apparaissent une variété de formes hybrides, qui amalgament des caractéristiques des deux modèles. Certaines hybridations entraînent le salariat dans deux directions possibles : vers une autonomie plus grande que dans la relation salariale classique (forme 8) ou vers un report partiel du risque sur le travailleur, comme c'est le cas dans les formes salariées atypiques (forme 6). D'autres hybridations tirent le travail indépendant dans les deux directions opposées : vers une autonomie contrôlée,

lorsqu'un donneur d'ouvrage contrôle la qualité du produit et certains éléments de la prestation de travail (forme 2), ou vers une prise en charge partagée du risque entre travailleur et donneur d'ouvrage (forme 4). Une troisième forme hybride peut exister, celle où le travailleur n'a pas l'entier contrôle de la prestation et où celle-ci comporte des modalités de partage du risque (forme 5). La forme 7 correspond à la situation des « dirigeants sociaux », à la fois dirigeants et salariés de leur entreprise, alors que la forme 3 reflète les cas de succession ou de cumul de formes de travail précaires pour plusieurs employeurs. Dans un ouvrage collectif (Morin *et al.*, 1999), cette grille est appliquée à l'analyse de diverses configurations de travail réel dans le secteur des services aux entreprises (*merchandising*, grande distribution, services informatiques, services de formation).

Reprenant leur modèle pour l'analyse du travail indépendant exercé sans employés, nous avons démontré ailleurs (D'Amours, 2003, 2006a ; D'Amours et Crespo, 2004) que cette catégorie juridique et statistique ne peut plus être appréhendée comme un bloc homogène et opposé au salariat. Ainsi, alors que certains profils correspondent au modèle de l'indépendant « pur », d'autres se présentent comme des formes hybrides, soit en raison de l'ampleur du contrôle exercé par leurs clients sur les modalités de l'organisation du travail, soit parce qu'une partie du coût de la protection contre le risque social et professionnel est assumé par la clientèle. Des travaux plus récents nous ont amenée à étudier ces zones hybrides chez les travailleurs indépendants qualifiés (notamment traducteurs et journalistes) (D'Amours, 2013, 2014). Bien que le présent chapitre réfère à certains résultats issus de ces terrains de recherche, son objectif est de proposer des outils pour conceptualiser la structuration sociale de ce que nous appellerons, faute d'un meilleur terme, les marchés du travail indépendant.

2. LES CONCEPTS PERMETTANT DE CERNER LES TRANSFORMATIONS DE LA RELATION D'EMPLOI : DU RAPPORT SALARIAL À LA RELATION SOCIALE DE TRAVAIL

Dans les dernières années, un certain nombre de développements conceptuels ont été proposés dans le but de prendre en compte les transformations de la relation d'emploi, transformations que le concept de rapport salarial, trop exclusivement centré sur la relation salariale et mobilisé pour l'analyse macro sur longue période, ne permet pas d'appréhender.

2.1. Le rapport salarial

Concept phare de la théorie de la régulation, « défini comme *le* rapport social fondamental » (Aglietta, 1997, p. 131), le rapport salarial désigne « la configuration des relations mutuelles entre différents types d'organisation du travail, le mode de vie et les modalités de reproduction des salariés », autour de cinq composantes analytiques : type de moyens de production ; forme de la division sociale et technique du travail ; modalité de mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise ; déterminants du revenu salarial, direct ou indirect ; enfin mode de vie salarié, plus ou moins lié à l'acquisition de marchandises ou à l'utilisation de services collectifs hors marché (Boyer, 1986, cité dans Boyer et Saillard, 1995, p. 544). Dans ses formes concrètes, il est défini comme « l'ensemble des conditions qui régissent l'usage et la reproduction des forces de travail » (Boyer, 1981, cité dans Lacroix et Mollard, 1995, p. 264).

Les travaux régulationnistes ont mené à la reconnaissance de formes successives du rapport salarial :

> Forme concurrentielle, caractérisée en outre par une faible insertion de la consommation des travailleurs dans la production capitaliste elle-même ; taylorienne, qui institue une réorganisation considérable du travail, sans mutation équivalente du mode de vie salarié ; fordienne enfin, qui codifie un certain parallélisme entre la progression des normes de production et la diffusion de nouvelles normes de consommation (Boyer, 1986, p. 50).

À l'origine, les auteurs de ce courant postulaient, pour la période d'après-guerre, l'uniformité du rapport salarial fordien (essentiellement pour les pays industrialisés, avec des variantes nationales) pour ensuite, de manière congruente avec les théories de la segmentation, admettre la coexistence puis la complémentarité d'une relation salariale concurrentielle (typique des marchés externes) et d'une relation salariale fordiste (typiques des marchés internes). Dans une troisième étape, ils reconnaîtront la diversité des « relations salariales » qui peuvent coexister à l'échelle du secteur ou de la firme (Boyer, cité dans Boyer et Saillard, p. 111-112).

2.2. Les propositions de dépassement

Ainsi, à partir d'études de cas dans différents secteurs, Beffa, Boyer et Touffut (1999) proposent une typologie de l'hétérogénéité des relations salariales autour de trois configurations principales : la stabilité polyvalente, la profession et la flexibilité de marché (voir encadré 5.1). Chacun de ces modèles est associé à des types de compétences : élevées et spécifiques à la firme dans la stabilité polyvalente, élevées, transférables

et recherchées dans la relation professionnelle, standardisées et transférables dans le modèle de la flexibilité de marché. Chacun est également caractérisé par une forme particulière de concurrence : par les prix dans le marché secondaire externe, par la conformité à des standards dans le marché primaire interne, arbitrée par le supérieur/par la virtuosité et la qualité dans le marché professionnel (Menger, 2003).

Encadré 5.1.

Une typologie de l'hétérogénéité des relations salariales

La stabilité polyvalente, apparentée au marché interne, « est une relation salariale organisée autour de la polyvalence et de la stabilité de l'emploi, en vigueur dans certaines entreprises industrielles, mais aussi entreprises de services (assurances, banques) ».

La profession « est une relation salariale professionnelle qui concerne un petit nombre de salariés réputés porteurs des savoir-faire et de la performance des firmes ».

La flexibilité de marché, version renouvelée du marché externe désormais étendue à des secteurs entiers « est une relation salariale articulée autour de la mobilité externe et de salaires de marché, tirée par la diffusion des technologies d'information, qui concerne les secteurs de la distribution, du commerce, de la restauration, de l'hôtellerie ».

Source : Tiré de Beffa, Boyer et Touffut (1999).

Le concept de relation salariale et la typologie proposée constituent un apport fort intéressant pour appréhender la diversité des configurations possibles, à une échelle plus réduite (du secteur et même de l'entreprise) que celle, macro, à laquelle se situait le concept de rapport salarial. Comme le fait observer Menger (2003), ces trois configurations idéal-typiques sont reprises, à peu de choses près, par Freidson (1994) et Marbach (1999). Mais cette typologie comporte à notre avis deux limites importantes :

> elle exclut le travail indépendant : dans le modèle, même les professionnels s'inscrivent dans une relation salariale (p. 1045) ; or il apparaît que divers statuts juridiques, associés notamment à des niveaux différents de risques, sont possibles dans deux des trois configurations ciblées (relation professionnelle et flexibilité de marché) ;

> elle associe une configuration à un type particulier de compétence, ce qui laisse présumer que les travailleurs qualifiés se retrouveraient dans les deux premières configurations (stabilité polyvalente et relation professionnelle), mais seraient absents de la troisième (flexibilité de marché).

Un dépassement d'une importante limite du concept de rapport salarial, soit le fait qu'il mette l'accent exclusivement sur le salariat, a par ailleurs été proposé par d'autres auteurs issus de la mouvance régulationniste. Lacroix et Mollard (1995) ont introduit la notion de « rapport social de travail » pour rendre compte du travail indépendant dans le secteur de l'agriculture. Ce travail comporte en effet de nombreuses particularités, notamment le fait que le procès de travail se combine aux ressources naturelles, que le revenu agricole serve à la consommation, mais aussi à la constitution d'un patrimoine et que les relations de production et de travail se superposent aux relations familiales. La notion de rapport social de travail

> cerne les formes spécifiques que présentent le rapport capital-travail et les institutions qui le régulent dans un secteur où domine le travail indépendant. La particularité de ce rapport social de travail est qu'il appréhende comme un tout cohérent et indissociable le travail et les conditions de production et d'échanges : approche technique en termes d'organisation et de procès de travail, approche économique de la production et insertion dans la division sociale du travail par le biais de la demande de biens et de services (Boyer et Saillard, 1995, p, 547).

Fait intéressant, Lacroix et Mollard ont mis en évidence le caractère hybride du rapport social de travail en agriculture, qui amalgame des éléments d'hétéronomie (intégration des agriculteurs à des entreprises agroalimentaires, normes techniques et économiques standardisées mises en œuvre par des dispositifs institutionnels, intensification du travail) et des éléments d'autonomie (gestion et organisation du procès de travail, souplesse du travail familial, finalité patrimoniale de la production). Ce faisant, ils reconnaissent une contradiction entre la position économique des agriculteurs et leur statut juridique, le premier étant source d'hétéronomie et le second, source d'autonomie (Lacroix et Mollard, 1995, p. 278), situant en quelque sorte le travail des exploitants agricoles dans une zone grise entre l'indépendance pure et le salariat.

Leurs travaux ont également mis en évidence la pertinence du niveau sectoriel pour l'analyse du rapport social de travail en agriculture, en raison de sa cohérence économique et institutionnelle, construite

historiquement et socialement[3]. C'est en effet à l'échelle sectorielle qu'il est possible de repérer les caractéristiques communes de l'organisation technique, économique et sociale de la production et du travail, à cette échelle que se constitue l'espace privilégié de concurrence entre les producteurs et qu'ont été construits bon nombre de dispositifs institutionnels (Lacroix et Mollard, 1995, p. 262-263). Ce même argumentaire peut être repris au sujet des travailleurs indépendants qui contractent avec une diversité de clients pour lesquels il est possible de repérer cette cohérence économique, sociale et institutionnelle à l'échelon sectoriel ou occupationnel, qui est de surcroît l'espace dans lequel s'inscrivent leur mobilité et leur identité et celui où se livre la concurrence interne (avec d'autres travailleurs de la même occupation) et externe (avec des travailleurs d'occupations connexes).

2.3. La relation sociale de travail

À partir de ces diverses contributions, nous suggérons que la notion de *relation sociale de travail*, ainsi que le niveau d'analyse auquel elle renvoie (le niveau méso du secteur ou de l'occupation), est pertinente pour l'analyse d'une variété de modalités de relations de travail (ou d'emploi), allant du travail indépendant au salariat, en passant par les zones hybrides repérées dans les travaux de Dupuy et Larré (1998) et de Morin *et al.* (1999).

Pourquoi parler de relation « sociale » de travail ? Parce que si l'aspect social de la relation salariale tient de l'évidence, cet aspect a eu tendance à être occulté s'agissant de la relation de travail indépendant, souvent analysée hors des rapports sociaux dans lesquels elle est encastrée. Or, même si le travail indépendant apparaît comme la figure avancée de l'individualisation du travail (des tâches, des horaires, des rémunérations) et de la perte d'efficacité des régulations collectives formelles, il est possible d'y repérer des configurations particulières communes à certains secteurs et à certaines époques. Ces configurations sont le produit de la construction par des acteurs, elles sont inscrites dans des pratiques communes et sont souvent régulées de manière formelle ou informelle. Une analyse historique révèle que ces configurations changent au fil du temps, tirant le travail réel tantôt sur le versant du salariat, tantôt sur celui de l'indépendance.

Paraphrasant les termes utilisés par Lacroix et Mollard (1995, p. 264) à propos du rapport salarial, nous soumettons donc qu'un rapport social général, qui structure et s'impose aux relations interindividuelles,

3. Ainsi que son articulation avec la régulation globale, mais nous ne développerons pas ce dernier point. Selon Lacroix et Mollard, le concept de rapport salarial conserve sa pertinence sur le plan macro, mais ils privilégient, sur le plan sectoriel, celui de rapport social de travail (Boyer et Saillard, 1995 p. 329).

préexiste à la relation contractuelle qui unit un travailleur indépendant particulier et un donneur d'ouvrage particulier, autour d'une prestation spécifique. En nous inspirant des travaux menés par ces auteurs, nous proposons de reprendre la notion de *relation sociale de travail* pour désigner ce rapport social général et de privilégier le niveau d'analyse auquel cette notion réfère, soit le niveau sectoriel ou occupationnel, en l'appliquant aux diverses formes de mobilisation du travail, peu importe leur qualification juridique.

3. LES DIMENSIONS DE LA RELATION SOCIALE DE TRAVAIL[4]

La relation sociale de travail peut être appréhendée par trois dimensions (3.2), adaptées des dimensions clés du concept régulationniste de *rapport salarial* :

- les modalités de la division et de la coordination du travail ;
- le principe présidant à l'octroi de la rémunération et les critères déterminant le niveau de cette rémunération ;
- les modalités de répartition du risque de l'emploi, des risques sociaux et des risques professionnels entre donneurs d'ouvrage et travailleurs.

Cette modélisation reprend les dimensions utilisées par Dupuy et Larré (1998) et Morin *et al.* (1999) pour le repérage des diverses formes possibles de mobilisation du travail, en y ajoutant la dimension de la rémunération (dont le principe participe au partage du risque et le niveau réfère aux caractéristiques du produit et donc au principe de concurrence). Toutefois, au-delà du ciblage des configurations possibles, la notion de relation sociale de travail appréhende ces modalités comme le produit d'une construction sociale et historique[5] par des acteurs en relation asymétrique (3.1) et l'objet d'une régulation par des institutions (3.3). La dimension temporelle apparaît en effet cruciale puisque, au fil du temps, à la faveur de l'action des acteurs et de la transformation des modalités institutionnelles de régulation, des travailleurs qui exerçaient sous le mode de l'indépendance ont été « tirés » dans des zones hybrides avec le salariat[6].

4. De larges extraits de la section 3 sont repris et adaptés de D'Amours (2014).
5. Cette mise en perspective historique, mais sur une période beaucoup plus longue, est d'ailleurs présente dans les travaux de Lacroix et Mollard sur le secteur agricole.
6. Le même type d'analyse peut être fait, avec les mêmes outils, concernant le salariat.

3.1. Des acteurs

Le ciblage de la relation sociale prédominante à l'échelle d'une occupation ou d'un secteur suppose, dans un premier temps, de repérer les caractéristiques des parties prenantes à la relation qu'entretiennent les travailleurs et leurs donneurs d'ouvrage ou clients. Cette relation est souvent caractérisée par une asymétrie de pouvoir. Dans le cas des travailleurs indépendants, il apparaît que cette asymétrie possible découle à la fois de l'identité de la clientèle (individus ou entreprises), de sa relative abondance ou rareté eu égard à la main-d'œuvre disponible et de la possible dépendance économique du travailleur indépendant à l'égard d'un client principal. Ainsi que l'ont révélé de nombreux travaux empiriques (Coiquaud, 2007 ; Gagnon, 2008 ; D'Amours, 2013, 2014), des entreprises clientes ont développé les moyens de contrôler plusieurs aspects de la prestation de travailleurs juridiquement indépendants, notamment par le recours accru à des intermédiaires ou par l'intégration des indépendants dans une organisation du travail dominée par elles[7]. Dans d'autres cas, le travailleur indépendant est totalement en contrôle de la prestation, dans le respect des normes professionnelles, et c'est le client qui est la partie faible au contrat.

3.2. Des configurations organisationnelles de travail

La **première dimension** constitutive de la relation sociale de travail concerne la capacité plus ou moins grande que possèdent les donneurs d'ouvrage de diviser et de coordonner le travail et de contrôler la qualité du produit généré par l'activité de travail. Cette capacité dépend en bonne partie de la nature de l'activité externalisée et du fait que la compétence requise pour la réaliser appartient en propre au professionnel indépendant ou que, au contraire, elle est partagée entre le professionnel et son client. Elle s'inscrit dans des mécanismes formels ou informels qui rendent effectif ce contrôle.

Ainsi, la nature de l'activité (centrale ou périphérique) confiée par l'entreprise cliente à une main-d'œuvre indépendante se traduit par la capacité qu'a ou non le client de définir, d'évaluer et donc de contrôler la qualité du produit. Quand l'entreprise fait appel à un professionnel indépendant pour réaliser une fonction périphérique, ce dernier détient le monopole de la compétence, qui devient une source de pouvoir, associée

7. Arguant que le terme « employeur » est inadéquat pour décrire la relation dépendante ou semi-dépendante entre le travailleur et la personne ou l'organisation qui a la capacité de prendre des décisions stratégiques concernant son travail ou sa rémunération, Haiven (2006) propose de désigner cette personne ou organisation sous le vocable de « *labor deployer* ». « *The term "deployer" captures better the nature of the relationship between those with power and their subordinates in the world of work* » (Haiven, 2006, p. 86).

à des niveaux d'autonomie (et souvent de rémunération) importants. Si, au contraire, elle sous-traite une activité rattachée à sa fonction centrale, la compétence est partagée entre le professionnel et le client, qui devient alors apte à en contrôler la qualité, mais aussi d'autres éléments relatifs à l'organisation du travail.

Outre cette connaissance du produit qui les habilite à en contrôler la qualité, certains clients procèdent à une division des étapes de réalisation du produit entre plusieurs types de producteurs externes, tout en assurant à l'interne la coordination du travail et la cohérence du produit final. Cette coordination par le client se traduit par l'imposition de normes de qualité, délais de production et parfois méthodes de travail ayant pour effet de placer les indépendants en situation « d'autonomie contrôlée », une expression proposée par Appay (1993) et reprise par Morin (2005) pour décrire les situations

> où les sujétions passent moins par la dépendance économique exclusive d'un sous-traitant vis-à-vis de son donneur d'ordre que par des exigences de qualité, de délai, de formation, etc., qui peuvent avoir des conséquences très directes sur les conditions de travail, sans que le donneur d'ordre n'ait à assumer une quelconque responsabilité (Morin, 2005, p. 12-13).

Finalement, pour assurer la qualité du produit tout en bénéficiant de la flexibilité procurée par le recours à une main-d'œuvre externe, les entreprises clientes cherchent souvent à créer de la continuité dans leurs relations avec celle-ci, surtout si elle est qualifiée et détentrice de compétences rares. Le développement de liens récurrents contribue à l'atteinte de cet objectif, en attachant de manière informelle les travailleurs indépendants à l'entreprise et en leur procurant une protection tout aussi informelle contre le sous-emploi. La récurrence des liens a des impacts bénéfiques pour les travailleurs qui sécurisent ainsi leur volume de travail, mais incommensurablement plus pour les entreprises, qui s'assurent de la disponibilité de la main-d'œuvre, tout en évitant les responsabilités découlant du statut d'employeur.

La **deuxième dimension** concerne le principe présidant à la rémunération et les critères déterminant le niveau de cette rémunération. D'une part, le principe présidant à la rémunération reflète le partage du risque entre le professionnel et le client eu égard au résultat du travail : si la rémunération est forfaitaire, détachée du temps de travail, les aléas pouvant survenir en cours de prestation et ceux rattachés à l'acceptation du produit sont assumés par le travailleur. Dans le cas contraire du paiement à l'heure, ces risques sont assumés par le client. D'autre part, en l'absence assez généralisée d'institutions régulant la rémunération des travailleurs indépendants, le niveau de la rémunération attachée à chaque prestation

est souvent tributaire de la complexité du produit et de son caractère plus ou moins simple, standardisé et reproductible, mais cet impact sur la rémunération risque de jouer essentiellement sur les marchés du travail professionnels, où coexiste une diversité de produits (certains standardisés et reproductibles, d'autres à valeur ajoutée) grâce à laquelle les travailleurs peuvent espérer se démarquer de leurs concurrents.

La **troisième dimension** a trait aux modalités de répartition du risque de l'emploi, des risques sociaux et des risques professionnels (formation) entre donneurs d'ouvrage et professionnels. De manière générale, les travailleurs indépendants assument seuls le risque de l'emploi, sauf dans les cas rares où existe un engagement formel ou informel du client à fournir du travail au-delà d'une prestation. De même, ils affrontent le plus souvent seuls, grâce à des modalités marchandes ou familiales, les risques sociaux et de désuétude des connaissances. Ce déficit de protection sociale s'explique, d'une part, par le statut d'indépendant et les conditions qui lui sont associées dans un régime d'État-providence libéral comme celui du Canada, et, d'autre part, par le fait que les entreprises clientes ne contribuent que dans de très rares cas à la protection sociale et professionnelle de la main-d'œuvre externe, fût-elle récurrente. Si la récurrence des liens intervient comme mécanisme informel de protection contre le sous-emploi dans certains marchés du travail indépendant, elle ne représente aucunement un moyen d'accéder à la protection sociale.

3.3. Des institutions

Sur les marchés du travail indépendant, les institutions interviennent, d'une part, pour construire le marché, donc la demande de travail, dans certaines occupations. Qu'on pense ici à la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance,* qui, en créant les places à contribution réduite (places à 5 $ puis à 7 $), a contribué à structurer le secteur de la garde à domicile régie. D'autre part, elles contribuent à réguler la relation sociale de travail des indépendants, en établissant les règles formelles et informelles qui régissent l'entrée sur le marché, limitent la concurrence d'autres professionnels, guident la fixation des tarifs, facilitent l'appariement entre travailleurs indépendants et donneurs d'ouvrage, favorisent la mise à jour des connaissances et, dans de très rares cas, encadrent la négociation collective des conditions de travail.

Ces institutions peuvent intervenir à l'échelle nationale, à celle du secteur ou de l'occupation ou encore découler de la relation contractuelle entre les parties prenantes.

3.3.1. *Sur le plan national*

La régulation nationale concerne les critères d'attribution du statut de travailleur indépendant et les caractéristiques découlant de ce statut, notamment en matière de couverture ou d'exclusion de l'aire d'application des lois du travail et des régimes mutualisés de protection sociale.

Au Québec, comme ailleurs en Amérique du Nord, les travailleurs indépendants sont largement exclus de l'aire d'application des lois du travail et, sauf exception, de la possibilité de négocier collectivement leurs conditions de travail. Ils sont moins couverts que les salariés au chapitre de la protection sociale, et souvent en contrepartie d'une cotisation plus élevée, ce qui explique l'absence de protection chez plusieurs indépendants, même professionnels, et le fait que ceux qui disposent d'une protection y aient accès par l'intermédiaire d'un conjoint ou parce qu'ils bénéficient d'un revenu suffisamment élevé pour permettre d'acheter des protections sur le marché (D'Amours, 2009b).

3.3.2. *Sur le plan de l'occupation*

Dans les professions à acte réservé, la régulation professionnelle limite l'accès au marché du travail et en négocie les frontières avec d'autres occupations, ce qui a un impact sur le volume de travail disponible pour ses membres. Le contrôle de la formation (initiale et continue) et le pouvoir d'inspection et de gestion des plaintes fait de l'ordre professionnel, représentant collectif de la profession, le garant de la qualité du service, mais cette régulation comporte aussi des effets sur certains éléments des conditions de travail : réglementation de la concurrence entre les professionnels, entretien de l'employabilité, protection en cas de poursuite. Les régulations professionnelles créent également des normes formelles ou informelles qui habilitent les membres dans la négociation individuelle : grilles de tarifs, contrats-types, informations qui circulent dans les réseaux. Les associations professionnelles jouent en outre un rôle dans l'*exposure* (bottin des membres), l'habilitation (occasions de formation) et le soutien de leurs membres (tarifs préférentiels pour les assurances collectives). Finalement, dans quelques rares secteurs où domine le travail indépendant, il existe des régimes de rapports collectifs de travail entre donneurs d'ouvrage et travailleurs, comme c'est le cas pour les artistes de la scène, du disque et du cinéma et pour les responsables de services de garde en milieu familial, qui interviennent pour établir les modalités de la rémunération et du partage du risque.

3.3.3. *Les modalités contractuelles entre les parties*

Ce niveau concerne la régulation par les contrats privés entre donneurs d'ouvrage et travailleurs indépendants, touchant à la fois le contenu de ces contrats et leur mode de détermination. Il comprend également les mécanismes informels pour répartir le risque et assurer la confiance, comme les ententes informelles visant à commander du travail au-delà d'une prestation.

4. LES RELATIONS SOCIALES DE TRAVAIL DANS LES MONDES DU TRAVAIL INDÉPENDANT : UNE ILLUSTRATION DANS TROIS SECTEURS

Après avoir exposé le modèle, nous l'appliquons à l'analyse des situations de travail concrètes chez divers groupes d'indépendants, certains très qualifiés (avocats, journalistes[8]), d'autres peu qualifiés (responsables de services de garde en milieu familial). Les cas des RSG et des journalistes correspondent à des zones grises entre salariat et indépendance, alors que celui des avocats possède les caractéristiques de l'indépendance pure.

4.1. Les responsables de services de garde en milieu familial

Les responsables de services de garde (RSG) assurent à leur domicile la garde d'enfants d'âge préscolaire. Leur intégration au mode de garde régi leur permet d'offrir aux parents des places à contribution réduite (« places à 7 $ ») créées dans le cadre de la *Loi sur les services de garde à l'enfance*.

Les RSG ont le libre choix de leur clientèle ; toutefois, c'est en bonne partie l'État qui détient le pouvoir de déterminer les paramètres de la prestation de service et même de la prestation de travail. Les parents peuvent exprimer leur insatisfaction en changeant de milieu de garde s'il y a des places disponibles ailleurs, mais ils n'ont pas formellement de pouvoir sur la manière d'exercer le travail.

Avant 1997, elles décidaient des paramètres de leur activité (notamment les tarifs et les heures d'ouverture), tout en étant soumises à un contrôle visant à assurer le respect de normes de qualité (Lalonde-Graton, 2002). En 1997, la *Loi sur les services de garde à l'enfance*, qui crée les Centres de

8. Le modèle a également été appliqué au cas des traducteurs, voir D'Amours (2013).

la petite enfance (CPE) et les places à contribution réduite, les fait passer de l'indépendance à une autonomie étroitement circonscrite. Le contrôle de l'État fut d'abord relayé par les CPE, qui se sont vu octroyer un rôle de coordination, de contrôle et de surveillance des milieux familiaux[9]. Une réforme intervenue en 2005 est venue accorder à une nouvelle instance, les Bureaux coordonnateurs (BC) de la garde en milieu familial, un pouvoir plus limité que celui jadis dévolu aux CPE, non plus de contrôle, mais de coordination, de surveillance (par règlement) et de soutien pédagogique (sur demande). Tant les BC que les CPE connaissent la nature du service de garde ; ils peuvent donc en évaluer la qualité et ont d'ailleurs le pouvoir d'imposer des sanctions en cas de non-respect des règles, pouvant aller jusqu'au retrait de la reconnaissance officielle.

La relation sociale de travail des RSG présente beaucoup de similitudes avec la relation salariale : la RSG doit obtenir une accréditation individuelle sur la base de ses compétences et qualités personnelles[10] ; elle doit exécuter personnellement le travail (possibilité de remplacement dans certaines limites) et est tenue à l'exclusivité de services. Selon l'analyse de Beaulieu (2011), la majorité des éléments de l'organisation du travail sont déterminés de l'extérieur, qu'il s'agisse des normes relatives au service lui-même ou des taux de rémunération. Il existe en outre un fort contrôle par les règles, qui se concrétise par des pratiques telles que les visites à l'improviste trois fois par année ou par l'obligation de remplir les fiches d'assiduité hebdomadaires comme condition du versement de la rémunération. Les zones d'autonomie résident dans le fait que la RSG a la possibilité de choisir les heures d'ouverture (à condition d'ouvrir 10 heures par jour), de faire les achats et équipements (à condition d'avoir le minimum prescrit par la loi), de décider des activités pédagogiques, de choisir sa remplaçante (sous réserve que celle-ci corresponde aux critères énoncés dans la loi) et surtout de choisir sa clientèle. Ce dernier élément revêt une grande importance aux yeux des RSG, qui, parce qu'elles travaillent dans leur résidence, sont soucieuses de choisir des parents « compatibles » avec leurs valeurs et respectueux de l'approche qu'elles privilégient (Beaulieu, 2011 ; D'Amours, 2012). Au total, conclut Beaulieu (2011), leur autonomie est fortement circonscrite.

9. C'est ce qui a amené les tribunaux du travail à leur accorder le statut de salariées, avant que le gouvernement du Québec n'adopte, en décembre 2003, la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, qui a eu pour effet de leur attribuer le statut de prestataires de services, donc de travailleuses indépendantes.

10. Elle devra subir une évaluation pour le renouvellement périodique de cette accréditation.

Les modalités de rémunération, également prescrites par la loi et la réglementation, combinent, pour chaque enfant gardé, une subvention journalière et une contribution des parents. Cette rémunération, dont il faut noter qu'elle est versée même si l'enfant s'absente, est identique pour toutes les RSG, contrairement à ce que nous avons pu noter chez les groupes de professionnels indépendants, et elle dépend essentiellement du ratio enfants-RSG prévu par la loi.

Le risque de l'emploi (celui de ne pas combler toutes les places permises par le ratio) est en théorie assumé par la RSG, mais ce risque est faible[11], du moins tant que dure la pénurie de places à contribution réduite que le Québec connaît depuis 1997. Finalement, depuis la conclusion des premières ententes collectives en 2011, le risque social est partagé entre les RSG et l'État, qui comprend, dans le montant de la subvention quotidienne, le coût de la contribution à divers programmes sociaux : assurance collective, régime de retraite, indemnisation des lésions professionnelles, RRQ, assurance parentale, fonds des services de santé.

Les institutions qui régulent le service et le travail distinguent en bonne partie les RSG qui opèrent sous le mode de la garde régie de celles qui sont non régies[12]. Comme nous l'avons vu, les premières sont soumises à l'entièreté de la réglementation destinée à assurer la qualité du service, mais également aux modalités de supervision et de contrôle qui s'appliquent à leur travail. Mais ce sont aussi les seules à être visées par la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* qui, depuis 2009, institue à leur endroit un régime de négociation d'ententes collectives. Cette loi attribue aux RSG un statut de prestataires de services et les exclut de l'aire d'application des lois du travail, mais leur permet de négocier collectivement le montant de la subvention gouvernementale, et permet d'y inclure les frais relatifs à des « régimes sociaux, de santé, de sécurité, de formation et de perfectionnement », ainsi qu'aux congés et vacances.

11. Il se concrétise surtout durant la période qui sépare le départ d'un enfant de l'arrivée d'un autre enfant (Beaulieu, 2011).

12. Dans la garde non régie, la travailleuse doit respecter la législation visant à assurer une qualité de service, mais elle est libre de déterminer son organisation du travail, ses horaires, ses tarifs (qui lui sont versés entièrement par les parents). Elle n'est pas tenue de remplir les exigences relatives à la formation et au perfectionnement et ne fait pas l'objet d'un contrôle administratif par un organisme de type BC. Par ailleurs, le risque du sous-emploi (et l'instabilité du revenu) est plus élevé pour elles, car les parents ont tendance à quitter leur service dès qu'ils trouvent une place à 7 $ (Beaulieu, 2011) et elles assument seules les différents risques sociaux et professionnels.

Une analyse historique de la relation sociale de travail dans le secteur de la garde à domicile permet de constater que les responsables de services de garde sont donc passées de l'indépendance pure (case 1 de la typologie de Dupuy et Larré) à une zone hybride entre indépendance et salariat, plus proche de ce dernier. Mais la nature de cette zone hybride a changé avec le temps : entre 1997 et 2009-2010, elles sont en situation d'autonomie contrôlée, mais assument en grande partie les risques économiques et sociaux (case 2). La reconnaissance de l'acteur syndical, et la négociation collective permise par le régime de rapports collectifs de travail instauré en 2009, a permis de préserver leurs zones d'autonomie (notamment la possibilité de choisir la clientèle), tout en obtenant une contribution de l'État au financement de la protection sociale, donc un meilleur partage du risque, ce qui correspond à la case 5 de la typologie de Dupuy et Larré.

4.2. Les journalistes pigistes[13]

Les journalistes pigistes vendent le produit de leur travail à un petit nombre d'entreprises possédant chacune plusieurs types d'organes de presse (quotidiens, hebdomadaires, magazines, stations de radio et chaînes télé, portails Web). Les entreprises clientes ont le loisir de choisir ceux qui leur conviennent parmi les nombreux candidats qui désirent exercer cette activité et ils peuvent également faire réaliser certains types de produits par des non-journalistes. La clientèle est celle de l'entreprise de presse ; sauf exception, le journaliste n'a pas d'accès direct au marché. Finalement, près des deux tiers des répondants pigistes dépendent d'un client principal pour la moitié ou plus de leur revenu de travail (D'Amours, 2006b, 2014).

Les entreprises de presse font réaliser l'essentiel de la production sur les nouveaux segments (cahiers spéciaux des journaux, magazines) par des pigistes. C'est donc l'activité principale de l'entreprise qui est ici confiée à une main-d'œuvre externe et, dans une écrasante majorité des cas, celle-ci croit d'ailleurs que les clients possèdent les compétences pour évaluer la qualité du produit.

Cette clientèle rare, externalisant une activité centrale dont elle est en mesure d'évaluer la qualité, détermine les grands paramètres de l'organisation du travail. En effet, la prestation de travail du pigiste s'inscrit dans la réalisation d'un produit collectif coordonné en amont (planification, choix des sujets) et en aval (édition/révision/correction) par une petite équipe interne. L'organisation du travail ainsi que les règles

13. Les sections 4.2 et 4.3 sont reprises et adaptées de D'Amours (2014).

relatives à la tarification et aux clauses contractuelles sont en grande partie déterminées par le client, qui est aussi le seul juge de la conformité du produit avec la commande. Composante importante de l'organisation du travail dans le secteur du journalisme à la pige, le développement de liens récurrents assure aux donneurs d'ouvrage une certaine continuité dans le produit, tout en constituant la principale stratégie des pigistes pour obtenir un volume suffisant de contrats et réaliser le produit commandé sans perdre trop de temps puisqu'ils connaissent le « ton » et les exigences du magazine.

Les journalistes pigistes disposent d'une autonomie limitée. Ils ont majoritairement le contrôle sur leur horaire, partagent le pouvoir de définir le sujet et l'angle, ont peu de prises sur les limites budgétaires et les délais. Surtout, contrairement à ce qui caractérise habituellement les travailleurs indépendants, ils ne déterminent pas la rémunération et peuvent rarement négocier les clauses des contrats, dont la signature est souvent obligatoire comme condition pour obtenir une commande. Ces contrats, dont les clauses sont le plus souvent déterminées par les donneurs d'ouvrage[14], peuvent être qualifiés de contrats d'adhésion.

La rémunération est basée sur le principe du forfait, peu importe le nombre d'heures requis par le travail de recherche et d'écriture, alors que l'acceptation d'un article requiert souvent plusieurs versions d'écriture. De surcroît, en exigeant la cession complète des droits d'auteur, les donneurs d'ouvrage s'approprient la valeur créée par la reprise des contenus sur des supports autres que celui pour lequel la prestation de travail a été réalisée et rémunérée.

Le niveau de la rémunération au feuillet dépend du type de qualité recherchée. Bien que les qualités de produits journalistiques connaissent une certaine diversité, la part relative des prestations complexes diminue au profit des prestations simples et standardisables, qui se traduit par le fait que le sous-emploi frappe surtout les journalistes pigistes spécialisés. À l'ère de la concentration et de la convergence, l'univers du journalisme aurait donc tendance à basculer dans le monde industriel : des contenus produits sans compétence particulière, recyclables et réutilisables sur plusieurs supports, ce qui enlève au producteur son rapport de force individuel en le rendant interchangeable, voire remplaçable. Cette logique de la concurrence par le prix se répercute sur le volume de prestations commandées, sur les tarifs offerts et sur le revenu annuel moyen des pigistes.

14. Seul compromis obtenu à la suite du recours collectif intenté par l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ-CSN), certains éditeurs de quotidiens ont accepté d'utiliser le contrat-type proposé par cette association.

De manière générale, les pigistes assument seuls les risques économiques, sociaux et professionnels associés à leur travail. Dans les débuts d'une relation (et dans certains types de magazines), le journaliste pigiste assume de surcroît le risque d'entreprise, car il doit formuler des propositions d'articles qui ne seront rémunérées que si elles se transforment en commandes. Même lorsque la commande est ferme et garantit rémunération, le journaliste assume le risque du sous-emploi, car, dans la vaste majorité des cas, il n'y a aucun engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation. La protection sociale repose finalement sur les épaules du journaliste, qui l'assume le plus souvent grâce à des arrangements familiaux et plus rarement grâce à l'achat d'assurances sur le marché. Il en va de même du risque de désuétude des connaissances, assumé en règle générale par le pigiste, très souvent avec le soutien d'associations professionnelles ou syndicales, sans contribution des donneurs d'ouvrage.

Cette relation sociale de travail, qui combine une organisation du travail contrôlée en bonne partie par les donneurs d'ouvrage et des risques pris en charge individuellement par les journalistes pigistes, positionne ceux-ci dans une zone hybride entre salariat et indépendance. Cela amène d'ailleurs l'European Federation of Journalists (2003) à soulever le paradoxe vécu par ces professionnels : ils ont toujours été caractérisés par un fort degré d'indépendance, d'autonomie et d'habiletés professionnelles, tous traits caractéristiques de plusieurs « vrais » travailleurs indépendants, mais se situent en fait à mi-chemin entre l'emploi dépendant (salarié) et le travail indépendant, bénéficiant de moins de protection que les salariés, mais sans le pouvoir de négociation traditionnellement dévolu aux professionnels (European Federation of Journalists, 2003, p. 3).

Le refus des journalistes de se doter de régulations professionnelles strictes (notamment d'un mécanisme de certification des connaissances), qui auraient pu avoir des effets bénéfiques sur le travail, la décision initiale de l'acteur syndical d'exclure les pigistes de l'aire d'application des conventions collectives là où elles existent, et son impuissance par la suite à obtenir pour les pigistes un régime de négociation sectoriel semblable à celui des artistes ou des RSG, expliquent que la totalité des risques repose sur les épaules des pigistes. Peu de choses distinguent le pigiste du salarié atypique (case 3 de la typologie de Dupuy et Larré), sinon un plus important contrôle sur son horaire et sur les délais de livraison (D'Amours, 2014). La situation pourrait changer si, comme le souhaite maintenant la profession, le législateur créait un statut des journalistes professionnels ou si, conformément aux vœux du Groupe de travail sur le journalisme et l'avenir de l'information au Québec (2010), on créait, au profit des pigistes, un régime de négociation collective de conditions minimales de travail

similaire à celui dont bénéficient les artistes interprètes. La mise en place d'un tel régime aurait pour effet de placer les journalistes pigistes dans la case 5 de la typologie de Dupuy et Larré, qui combine organisation du travail mixte et partage du risque.

4.3. Les avocats solos

La clientèle des avocats solos est à 70 % composée d'individus (incluant ceux transitant par l'aide juridique) et à 30 % composée d'entreprises. Seuls 24,4 % des avocats solos dépendent d'un client principal pour la moitié ou plus de leurs revenus de travail. Dans tous les cas, la clientèle est celle de l'avocat qui réalise la prestation.

De manière générale, et peu importe sa nature, la clientèle de l'avocat n'est pas en mesure d'évaluer la qualité du travail en raison de l'asymétrie d'information qui caractérise la prestation juridique. Il n'y a donc pas de contrôle possible de l'activité par le client ; c'est l'ordre professionnel qui est garant de la qualité de la prestation juridique.

Le fait qu'une clientèle abondante, qui n'a pas la capacité d'évaluer la qualité du produit et fait appel à l'avocat parce que ce dernier détient une compétence propre, se traduit par une organisation du travail contrôlée par le professionnel, dans le respect des normes de la profession. Même le fait, pour une minorité d'avocats, de desservir une clientèle formée d'un petit nombre d'entreprises ne se traduit pas par le contrôle par le client, qui dépend de l'expertise du professionnel. Par ailleurs, si l'avocat établit lui-même son tarif dans la vaste majorité des cas, la concurrence pour la clientèle en conduit plusieurs à diminuer le tarif pour tenir compte de la capacité de payer de certains clients.

De manière générale, la pratique du droit demeure ancrée dans un marché de la qualité, bien que la prestation simple et standardisable, associée à des niveaux inférieurs de rémunération, soit présente dans certains segments de marché, et que des auteurs prédisent que cette tendance est appelée à s'accentuer dans les années à venir. Le cas des avocats d'aide juridique, qui ne contrôlent pas la fixation des tarifs, par ailleurs faibles, en constitue un bon exemple. Toutefois, le fait que le risque du sous-emploi ne soit pas statistiquement associé à certains types de produits particuliers indique qu'il existe une demande pour les divers types de produits juridiques, simples et complexes, généralistes ou spécialisés.

Le risque du sous-emploi est pris en charge par l'avocat, qui doit générer sa clientèle par l'entremise de ses réseaux ou encore en développant des liens récurrents avec certains clients. Toutefois, et contrairement à la logique qui prévaut sur le marché des journalistes pigistes

et des traducteurs indépendants, le risque de la prestation est le plus souvent assumé en bonne partie par le client ; en effet, le mode de la facturation à l'heure (où le risque est assumé par le client) domine encore largement (60 % en moyenne). Toutefois, d'autres modalités se répandent et celles-ci ont pour effet de partager le risque avec le client, notamment la rémunération forfaitaire, la rémunération basée sur la tâche et la rémunération au rendement. Des analystes de la profession croient d'ailleurs que les avocats gagneraient à développer des formes de partage de risque avec leurs clients, sous peine de voir ceux-ci leur préférer d'autres types de professionnels (Susskind, 2010). Quant aux risques sociaux et professionnels, ils sont ici encore assumés en grande partie par le professionnel, avec le soutien des solidarités familiales et des associations professionnelles.

La régulation par un ordre professionnel régit les conditions d'entrée dans la profession d'avocat et réserve certains actes aux membres en règle, dont la qualification a été attestée au préalable. Le Barreau du Québec diffuse en outre certaines normes relatives à la tarification[15], habilite l'avocat de différentes manières (accès à l'information, formation, placement, assurances collectives), et, en règle générale, est le défenseur de la profession auprès des pouvoirs publics. Cependant, le fait que les avocats soient obligatoirement membres d'un ordre ne les protège pas de la précarité, surtout en contexte de concurrence avec un grand nombre d'autres avocats et, pour les actes non réservés, avec d'autres types de professionnels (comptables, fiscalistes, courtiers d'assurances, spécialistes en relations industrielles, psychologues, etc.).

Finalement, l'évolution de la profession avocate a contribué à marginaliser l'avocat solo, qui constituait l'archétype de la profession, au profit d'une part du développement de grandes firmes juridiques et, d'autre part, de la croissance du salariat, une tendance qui doit être mise en lien avec la croissance de la part relative des femmes au sein de la profession. Tant les statuts des avocats que la nature de leur clientèle se sont diversifiés et cette diversité est également présente chez les avocats solos, parmi lesquels nos travaux ont permis de cibler trois profils : le profil de l'avocat classique, qui dessert surtout des individus et de très petites entreprises, celui de l'avocat d'aide juridique et celui composé d'avocats desservant surtout des entreprises, des cabinets ou des ministères. Fait à noter, même en présence d'une clientèle composée d'entreprises, l'avocat demeure maître de l'organisation du travail et souvent le seul responsable des risques associés au travail, ce qui le positionne dans la case 1 de la typologie de Dupuy et Larré.

15. Le plus souvent, il s'agit de normes informelles, mais le Barreau du Québec, par l'entremise de son comité sur la pratique privée, négocie avec le gouvernement les tarifs pour certains types de prestations (aide juridique, médiation familiale).

4.4. Une lecture transversale… au-delà du travail indépendant

Dans les secteurs, comme le journalisme ou la traduction, où les donneurs d'ouvrage sont des entreprises, mais également sur les marchés du travail dominés par la clientèle individuelle (cas de la profession avocate), les relations de travail dans les mondes du travail indépendant sont le produit de constructions sociales. Des configurations organisationnelles (combinaison de modalités d'organisation du travail, de rémunération et de répartition du risque) préexistent au nouveau venu dans l'occupation. Elles apparaissent et se transforment sous la pression d'acteurs (collectifs et individuels) et la contrainte d'institutions (formelles et informelles). Nous avons proposé de désigner sous l'appellation de relation sociale de travail ces constructions sociales combinant des configurations organisationnelles, des acteurs et des institutions. Le tableau 5.3 en propose une synthèse.

Tableau 5.3. RELATIONS SOCIALES DE TRAVAIL : RSG, JOURNALISTES, AVOCATS

	Relation sociale de travail	RSG	Journalistes pigistes	Avocats
Acteurs		État/ organisations syndicales	Directions des groupes de presse/TI	TI et client (le plus souvent un individu)
Configuration organisationnelle	Direction du travail	Fortement contrainte par la loi et la réglementation	Fortement contrainte par le donneur d'ouvrage	Assumée par le TI
	Rémunération	Fixe, selon le nombre d'enfants	Au feuillet, selon le type de qualité	À l'heure, selon le type de qualité
	Risque	Partagé	Assumé par le TI	Assumé par le TI (sauf le risque de prestation)
Institutions		Régulation collective de travail	Marché	Régulation professionnelle

Notion plus englobante que celle de rapport salarial, et positionnée à un niveau d'analyse différent, la notion de relation sociale de travail est applicable à l'analyse de diverses configurations de travail indépendant, mais aussi à l'ensemble des formes de mobilisation du travail qui

coexistent à l'échelle occupationnelle ou sectorielle. À titre d'exemple, le tableau 5.4 propose une analyse de ces diverses relations sociales de travail dans le secteur des services de garde à l'enfance.

Tableau 5.4. RELATIONS SOCIALES DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE

	Relation sociale de travail	Garde indépendante non régie	RSG (garde indépendante régie)	Éducatrices salariées
Acteurs		Individuels	Individuels et collectifs	Collectifs
Configuration organisationnelle	Direction du travail	Contrôlée par le TI	Fortement contrainte par la loi et la réglementation	Contrôlée par l'organisation
	Rémunération	Variable, selon le marché	Fixe, selon le nombre d'enfants	Fixe, selon le poste de travail
	Risque	Individuel	Partagé	Partagé
Institutions		Marché	Entente collective de travail (régime particulier de rapports collectifs de travail)	Conventions collectives de travail (régime général)

En terminant, les développements qui précèdent militent pour un élargissement de la typologie proposée par Beffa, Boyer et Touffut (1999), de manière à prendre compte les diverses formes de mise à disposition du travail, mais aussi à ne pas présumer que les travailleurs hautement qualifiés appartiendraient à une modalité particulière de relation sociale de travail (assimilant les travailleurs peu qualifiés à la flexibilité de marché et les travailleurs fortement qualifiés à la relation professionnelle). Comme en témoigne le cas des journalistes pigistes, le statut professionnel n'est pas toujours un gage de qualité d'emploi. Quand le rapport de force est à l'avantage du client, quand le produit désiré s'inscrit dans une économie du prix plutôt que dans une économie de la qualité, les compétences élevées et transférables du travailleur indépendant hautement qualifié peuvent être achetées aux conditions du marché externe. Ainsi, chacune des relations de la typologie de Beffa *et al.* pourrait être décomposée

pour tenir compte du type de compétences du travailleur (et du principe de concurrence sur le marché du produit), mais également des modalités possibles de contrôle de l'organisation du travail par le client et des régulations favorisant le partage du risque.

CONCLUSION

Si le droit et la statistique ont opposé salariat et travail indépendant, les frontières se brouillent entre ces deux formes « pures », laissant apparaître de nombreuses zones hybrides. L'analyse des nouvelles réalités du travail indépendant nous renseigne non seulement sur l'hétérogénéité de la catégorie elle-même, mais aussi sur les mutations qui envahissent également le salariat, d'abord le salariat atypique, puis le salariat typique. À la suite de ceux de Morin *et al*. (1999), notamment, nos travaux suggèrent qu'il faut voir dans les modalités contemporaines de mise à disposition du travail davantage un continuum qu'une dichotomie. Ces situations « d'autonomie contrôlée », sans subordination juridique ni même de dépendance économique formelle, couplées avec divers mécanismes de report du risque économique, du risque de l'emploi et des risques sociaux, sont révélatrices de relations sociales de travail qui vont jusqu'à mimer la relation d'emploi, sans les engagements ni la responsabilité qui, en vertu de celle-ci, incombent aux acheteurs de travail.

Ces nouvelles réalités soulèvent des questions cruciales quant aux frontières du droit du travail et à la définition des situations de travail qui devraient donner droit à la protection sociale et à la négociation collective. Faut-il cesser de réserver ces protections et ces droits au travail juridiquement subordonné ? Comment le droit peut-il prendre en compte le fait que la subordination est de moins en moins personnelle et de plus en plus fonctionnelle (Supiot, 2003) ? Alors que certains auteurs proposent d'élargir la définition du salarié (Bernier, Vallée et Jobin, 2003) et d'autres de créer de nouveaux statuts juridiques pour qualifier les zones grises, d'autres suggèrent plutôt d'abolir la frontière entre salariat et travail indépendant, pour étendre toutes les dimensions de la réglementation du travail à l'ensemble des travailleurs, « définis comme des personnes dépendantes d'un point de vue économique de la vente de leurs capacités de travail », et ce, tout en tenant compte des distinctions pertinentes entre groupes différents dans la conception des instruments qui assurent la protection (Fudge, Tucker et Vosko, 2002).

Sans enlever à l'intérêt d'un tel questionnement, notre objectif dans ce chapitre visait plutôt à suggérer des outils conceptuels permettant de saisir ces nouvelles formes hybrides de mobilisation du travail. Pour appréhender la configuration de la relation qui se noue entre travailleurs indépendants et donneurs d'ouvrage ou clients, nous avons proposé la notion de relation sociale de travail et le niveau d'analyse auquel elle renvoie (sectoriel ou occupationnel) et l'avons appliquée à l'analyse des marchés du travail indépendant, mais le même exercice pourrait être reproduit avec l'ensemble des configurations organisationnelles repérées dans les travaux de Dupuy et Larré (1998) et Morin *et al*. (1999). Cet exercice témoigne, nous semble-t-il, de l'intérêt d'étudier les diverses configurations ou formes de mobilisation du travail avec les mêmes outils, en élargissant la portée des concepts qui furent utilisés pour l'analyse du salariat.

Cette démarche comporte aussi un certain nombre de limites puisque la notion de relation sociale de travail, appliquée à l'échelon sectoriel ou occupationnel, est centrée sur une activité professionnelle unique, sans prendre en compte le cumul d'emplois et de statuts différents chez certains travailleurs indépendants et salariés, notamment dans les secteurs artistiques et plus généralement le cumul d'une ou plusieurs situations de travail avec le chômage, les études ou la retraite. Il serait sans doute pertinent d'élargir encore la réflexion, possiblement autour du concept de « rapport social d'activité », qui vise à « réintégrer dans l'analyse des fractions de population et des formes d'activités qui ont été souvent délaissées dans les études du rapport salarial », et qui sont le plus souvent lisibles à l'échelon territorial (Laurent et Mouriaux, 2006). De tels développements conceptuels seraient bienvenus pour appréhender les frontières de l'objet travail, ainsi que le propose Taylor (cité dans Bellemare et Briand, dans cet ouvrage).

BIBLIOGRAPHIE

AGLIETTA, M. (1997). *Régulation et crise du capitalisme*, Paris, Odile Jacob, coll. « Opus ».

APPAY, B. (1993). « Individu et collectif : questions à la sociologie du travail et des professions. L'autonomie contrôlée », *Cahier du GEDISST*, nº 6.

BEAULIEU, V. (2011). *Les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs vulnérables. Le cas des responsables d'un service de garde en milieu familial*, mémoire de maîtrise, Québec, Université Laval.

BEFFA, J.L, R. BOYER et P. TOUFFUT (1999). « Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales », *Droit social*, nº 12, décembre, p. 1039-1051.

BERNIER, J., G. VALLÉE et C. JOBIN (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, synthèse du rapport final, Québec, ministère du Travail.

BOYER, R. (1986). « La régulation : mode d'emploi (concepts et méthode) », *La théorie de la régulation : une analyse critique*, Paris, La Découverte, p. 35-78.

BOYER, R. et Y. SAILLARD (1995). *La théorie de la régulation. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte.

COIQUAUD, U. (2007). « La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables : une relation pathologique ? », *Les Cahiers de Droit*, vol. 48, nos 1-2, p. 65-92.

DALE, A. (1991). « Self-employment and entrepreneurship : Notes on two problematic concepts », dans R. Burrows (dir.), *Deciphering the Enterprise Culture : Entrepreneurship, Petty Capitalism and the Restructuring of Britain*, Londres et New York, Routledge, coll. « Social Analysis series », p. 35-52.

D'AMOURS, M. (2003). *Le travail indépendant : une hétérogénéité construite socialement*, thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal.

D'AMOURS, M. (2006a). *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

D'AMOURS. (2006b). « La régulation des marchés du travail indépendant : le cas des journalistes indépendants de la presse écrite périodique », dans P.-A. Lapointe et G. Bellemare (dir.), *Innovations sociales dans le travail et l'emploi : recherches empiriques et perspectives théoriques*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 209-234.

D'AMOURS M. (2009a). « La responsabilisation comme nouvelle figure de la domination au travail : le cas des travailleurs indépendants », dans R. Malenfant et G. Bellemare (dir.), *La domination au travail : des conceptions totalisantes à la diversité des formes de domination*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 77-98.

D'AMOURS, M. (2009b) « Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social ? », *Lien social et Politiques*, nº 61, p. 109-121.

D'AMOURS, M. (2010). « Les logiques d'action collective d'associations regroupant des travailleurs indépendants », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 65, nº 2, juin, p. 257-279.

D'AMOURS, M., avec la collab. de J. BISSON (2012). *Identités au travail et représentation collective. Le cas des responsables de services de garde en milieu familial (RSG)*, Québec, Université Laval, ARUC travail et emploi, note de recherche 2012-001.

D'AMOURS M. (2013). « Devenir traducteur indépendant : l'impact structurant de la clientèle », *Revue française de sociologie*, vol. 54, nº 2, p. 331-368.

D'AMOURS, M. (2014). *La qualité d'emploi des travailleurs indépendants qualifiés. Traducteurs, journalistes et avocats*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

D'AMOURS, M. et S. CRESPO (2004). « Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé : éléments pour une typologie », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 59, nº 3, p. 459-489.

DUPUY, Y. et F. LARRÉ (1998). « Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, vol. 77, nº 4, p 1-14.

ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press.

EUROPEAN FEDERATION OF JOURNALISTS (2003). *Freelance Journalists in the European Media Industry*, rapport de G. Nies et R. Perdersini, octobre.

FREIDSON, E. (1994). *Professionnalism Reborn : Theory, Prophecy, and Policy*, Chicago, University of Chicago Press.

FUDGE, J., E. TUCKER et L. VOSKO (2002). *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs*, rapport rédigé pour la Commission du droit du Canada.

GAGNON, M. (2008). *Les régimes d'exception au Code du travail. Cadre analytique examinant les raisons de leur implantation et étude de leur qualification à titre de véritable régime de rapports collectifs de travail : le cas des camionneurs-propriétaires*, thèse de doctorat, Québec, Université Laval.

GARDNER, A. (1994). *Les travailleurs autonomes*, Ottawa, Statistique Canada/Prentice-Hall Canada, nº 96-316F.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LE JOURNALISME ET L'AVENIR DE L'INFORMATION AU QUÉBEC (2010). *L'information au Québec. Un intérêt public*, Québec.

HAIVEN, L. (2006). « Expanding the Union Zone : Union renewal through alternative forms of worker organization », *Labor Studies Journal*, vol. 31, nº 3, p. 85-116.

LACROIX, A. et A. MOLLARD (1995). « L'approche sectorielle de la régulation : une problématique à partir de l'agriculture », dans G. Allaire et R. Boyer (dir.), *La grande transformation de l'agriculture*, Paris, INRA, p. 259-291.

LALONDE-GRATON, M. (2002). *Des salles d'asile aux centres de la petite enfance : la petite histoire des services de garde au Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

LAURENT, C. et M.-F. MOURIAUX (2006). « Secteurs, territoires, rapport social d'activité », dans C. Laurent, M.-F. Mouriaux et P. Mundler (dir.), *Combinaison d'activités professionnelles et multifonctionnalité de l'agriculture : une résurgence de la dimension territoriale ?*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, nº 70, p. 9-22.

LIN, Z., J. YATES et G. PICOT (1999). *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, nº 133.

LYON-CAEN, G. (1990). *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey.

MARBACH, V. (1999). *Évaluer et rémunérer les compétences*, Paris, Éditions d'Organisation.

MENGER, P.-M. (dir.) (2003). *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme.

MORIN, M.-L. (2005). « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue internationale du travail*, vol. 144, nº 1, p. 5-30.

MORIN, M.-L., Y. DUPUY, F. LARRÉ et S. SUBLET (dir.) (1999). *Prestation de travail et activité de service*, Paris, La Documentation française/ministère de l'Emploi et de la Solidarité, coll. « Cahier Travail et Emploi ».

STATISTIQUE CANADA (1997). « Les travailleurs indépendants », *Le point sur la population active*, vol. 1, nº 3, avril.

STATISTIQUE CANADA (2011). Base de données CANSIM, tableau nº 282-0012.

SUPIOT, A. (1999). *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapport pour la Commission des Communautés européennes avec la collaboration de l'Université Carlos III de Madrid, Paris, Flammarion.

SUPIOT, A. (2003). « Préface », dans J.-P. Chauchard et A.-C. Hardy-Dubernet (dir.), *La subordination dans le travail*, Paris, La Documentation française, p. 7-9.

SUSSKIND, R.E. (2010). *The End of Lawyers ? Rethinking the Nature of Legal Services*, Oxford, Oxford University Press.

TAYLOR, F. (2004). « Extending conceptual boundaries : Work, voluntary work and employment », *Work, Employment and Society*, vol. 18, nº 1, p. 29-49.

TOINOVEN, T. (1990). « The new rise of self-employment and industrial structure », dans S.R. Clegg (dir.), *Organization Theory and Class Analysis*, Berlin, Walter de Gruyter, p. 315-341.

VERGE, P. (2003). *Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval.

VOSKO, L.F. (dir.) (2006). *Precarious Employment : Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press.

CHAPITRE

6

LE TRAVAIL MIGRANT TEMPORAIRE

Une figure hors normes de la division internationale du travail

Sid Ahmed Soussi

Ce chapitre livre les résultats d'une analyse des politiques et des pratiques de gestion du travail migrant temporaire au Canada à la lumière d'une mise en contexte internationale. Il met en perspective ces politiques et ces pratiques en examinant les modalités de gestion des processus de migration internationale du travail établies dans le cadre de l'Union européenne. Ce phénomène apparaît comme une figure emblématique des mutations contemporaines du travail parce que le développement accéléré des flux du travail migrant temporaire (FTMT) dans plusieurs régions du monde au cours des deux dernières décennies est un phénomène dont les retombées ont affecté non seulement les structures de l'emploi et les modes d'organisation du travail dans de nombreux pays, mais également l'ethos même du travail que les sociétés contemporaines se sont historiquement construit sous la prégnance de la modernité industrielle. Un terme passe-partout est souvent évoqué aujourd'hui

pour expliquer cette évolution : la mondialisation. En dehors de sa forte médiatisation, la capacité explicative de ce terme ne rend compte que de manière superficielle des transformations contemporaines de la division internationale du travail. Une autre raison nous a poussé à éviter l'usage de ce terme dans l'analyse des flux du travail migrant temporaire, c'est son utilisation systématisée par de nombreux décideurs institutionnels et économiques – entreprises, États et institutions internationales de tous ordres – pour légitimer des pratiques de gestion de l'emploi de plus en plus informelles à l'échelle internationale par des politiques permettant de soustraire le travail migrant temporaire aux régulations sociojuridiques locales du travail. Il n'en reste pas moins cependant que, au-delà des discours de disqualification annoncée du rôle des États dans la régulation des grands enjeux économiques contemporains, les pouvoirs publics continuent toujours de s'imposer comme des acteurs clés (Sassen, 2009).

Dans plusieurs pays, les travailleurs migrants temporaires (TMT) sont plus nombreux que les travailleurs immigrants acceptés comme résidents permanents. En 2011, les pays de l'OCDE ont admis 683 000 immigrants permanents dans la « catégorie travail » (OCDE, 2013a) et 1 963 000 travailleurs étrangers temporaires (TET) (OCDE, 2013b). Ces derniers représentent ainsi près de 75 % des migrations du travail. Cette tendance n'est pas nouvelle. Dès 1997, l'OIT constate que les TET se substituent de plus en plus aux immigrants permanents (OIT, 1997). Aux États-Unis, 140 000 visas sont réservés chaque année à l'immigration permanente à des fins d'emploi, ce qui s'est traduit, en 2011, par l'arrivée de 65 300 travailleurs, les autres visas de cette catégorie étant attribués aux familles (OCDE, 2013c, p. 270-271). On estime que de 700 000 à 900 000 personnes entrent dans ce pays avec des visas de travail temporaire (Sukthankar, 2012, p. 8-12). Au Canada, on a accordé, en 2012, la résidence permanente à 160 617 personnes (CIC, 2013a) ; en même temps, on a accepté 213 516 TET (CIC, 2013b).

Ce chapitre propose une étude comparative internationale des conséquences socioéconomiques locales des flux du travail migrant temporaire en matière de structure de l'emploi, du rapport salarial et d'accès aux droits sociaux du travail. Il s'agit d'une comparaison critique des principales pratiques et des politiques publiques mises en œuvre dans le cadre de la gestion de ces flux au Canada et dans l'Union européenne. Cette étude se focalise, dans la première de ses quatre sections, sur les trois principaux programmes canadiens, dits de « travailleurs étrangers temporaires » pour ensuite en examiner les dimensions internationales et certains impacts locaux, notamment en matière de politiques publiques

d'emploi et d'immigration. La troisième section aborde les FTMT dans une perspective comparative internationale permettant une analyse critique des dispositifs européens, des pratiques et des politiques locales – notamment à travers le cas des travailleurs saisonniers agricoles en France –, mais en les mettant dans le contexte de la division internationale du travail dont les FTMT s'imposent de plus en plus comme une figure centrale. La quatrième section mobilise les résultats de cette comparaison critique pour faire ressortir les conséquences de ce phénomène en matière de délitement du rapport salarial, de précarisation du travail et d'accès aux droits sociaux. La conclusion explore certaines interrogations théoriques concernant la portée et les limites des modèles sociologiques traditionnels dans la saisie de ce phénomène que le seul recours à la notion de « mondialisation de l'économie et de mondialisation des marchés » ne peut concrètement appréhender.

En matière de définition, les variations sémantiques sur la désignation des travailleurs migrants sont révélatrices à la fois des discours institutionnels et des perspectives d'analyses. La distinction entre « travailleur étranger temporaire » (TET) et « immigrant permanent », très marquée dans le contexte canadien, est moins claire dans les contextes européen et américain, où le débat sur la migration porte surtout sur la migration irrégulière. Ainsi, c'est dans la mesure où ils permettraient de réduire les flux de migrants irréguliers que les programmes de migration temporaire suscitent l'intérêt (Hanson, 2007 ; Wickramasekara, 2008 ; Massey et Brown, 2011). Par ailleurs, la terminologie ne distingue pas toujours clairement les TET des « travailleurs migrants », terme qui, dans certains contextes, peut englober des migrants permanents (notamment irréguliers). Si les pays européens ont abandonné le recrutement des *guest workers*, en 1993, aujourd'hui, la tendance des décideurs est de réexaminer la pertinence des programmes de migrants temporaires (Castles, 2006). Au Canada, le phénomène de la migration irrégulière n'a pas la même ampleur qu'en Europe ou aux États-Unis (Boyd, 2006 ; Chambre des communes, 2009 ; Koser, 2010 ; Massey et Brown, 2011). Les programmes de TET canadiens se distinguent de leurs contreparties européennes et américaines en ce que la majorité des travailleurs admis retournent réellement dans leur pays à l'expiration de leur visa (Massey et Brown, 2011), c'est pourquoi certains auteurs critiques du régime d'immigration américain considèrent que les programmes canadiens de migration temporaire sont des modèles à suivre (Basok, 2007 ; Marshall, 2011 ; Sukthankar, 2012). Les analyses portant sur les pays de l'Europe occidentale et sur les États-Unis n'éclairent donc pas toujours la situation au Canada.

1. LES PROGRAMMES D'IMMIGRATION TEMPORAIRE CANADIENS : ÉTAT DES LIEUX

Au Québec, comme dans le reste du Canada, ce phénomène va croissant. Cette main-d'œuvre immigrante temporaire est présente dans les secteurs agraire et agro-industriel – entreprises agro-industrielles – dans le travail domestique, mais aussi, et de plus en plus, dans les secteurs de la construction, de l'exploitation minière et de l'hôtellerie-restauration, où elle est systématiquement qualifiée de « peu spécialisée » en raison de la désignation *ad hoc* que lui attribue l'un de ces programmes (PTET-PS). Elle provient essentiellement des Philippines, pour les aides familiales et domestiques, du Guatemala et du Mexique en ce qui concerne à la fois les travailleurs saisonniers agricoles et les employés du secteur de la restauration et des services. D'autres secteurs y ont également recours, comme ceux des finances (banque et assurances) et de la technologie (télécommunications et informatique).

Nous dresserons ici un rapide tour d'horizon des programmes canadiens de migration temporaire encadrant ce phénomène pour, ensuite, repérer certains de leurs principaux impacts, tant sur le plan des collectifs de travailleurs et de leurs conditions de travail et de séjour que celui du monde du travail au Québec. Au-delà de ses impacts avant tout locaux, nous examinerons certaines des dimensions internationales de ce phénomène, notamment en matière de normes de régulation transnationale du travail, pour montrer comment ce dernier tend à s'émanciper des normes nationales de régulation de l'emploi alors même que ses principaux objectifs sont de nature locale dans la mesure où ils sont censés pallier la rareté de la main-d'œuvre qualifiée dans divers secteurs. Les secteurs de prédilection de ces programmes couvrent aussi bien des emplois faiblement rémunérés que des milieux du travail exigeant certains niveaux de qualification et qui sont jusque-là régulés par un rapport salarial collectif et, donc, à ce titre, par les lois du travail (Soussi, 2012a). Trois programmes régissent aujourd'hui les flux de la main-d'œuvre temporaire peu spécialisée.

1. Le *programme des aides familiales résidentes (PAFR).* Datant des années 1950, ses principales dispositions remontent, sous leur forme actuelle, à 1992. Il draine une main-d'œuvre étrangère destinée principalement au travail domestique : soins aux enfants, personnes âgées, handicapées ; mais ce sont surtout des tâches d'entretien ménager qui caractérisent ce personnel. Cette main-d'œuvre est composée presque exclusivement de femmes en provenance des Philippines. La particularité du PAFR est d'être le seul programme à permettre l'accès à la résidence permanente

sous certaines conditions, très restrictives, de durée de séjour et de volume horaire d'activité notamment. Il est actuellement en pleine croissance : en 2009, 9816 nouvelles aides familiales, sur un total de 38 608 travailleuses, ont été accueillies au Canada[1], soit trois fois plus qu'en 2000.

2. Le *programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)* résulte d'un protocole signé entre le Canada et la Jamaïque en 1966. Visant initialement à combler une pénurie chronique de main-d'œuvre dans le secteur agricole ontarien, il a été rapidement élargi à l'ensemble du Canada et en particulier au Québec. D'autres accords d'État furent ensuite signés avec des pays d'Amérique latine, dont le Mexique, devenu la principale source de main-d'œuvre dans le cadre de ce programme. En 2009, 55 % des 23 372 travailleurs du PTAS sont originaires du Mexique et 28 % de la Jamaïque. L'Ontario tient le haut du pavé avec 85 % de cette main-d'œuvre essentiellement affectée dans des entreprises agro-industrielles. Au Québec, 3754 travailleurs y ont été recensés en 2009 (TUAC Canada et Alliance des travailleurs agricoles, 2009).
3. Le *programme des travailleurs étrangers temporaires « peu spécialisés » (PTET-PS*), mis en place en janvier 1973, ciblait d'abord – sous sa première mouture, dite PTET – une main-d'œuvre hautement qualifiée (universitaires, ingénieurs, cadres). Bien qu'il continue d'être utilisé régulièrement, notamment par les universités, ce programme a vu ses prérogatives élargies, en 2002, à des emplois dits « peu spécialisés » (restauration, entretiens technique et ménager, travail agricole). Le PTET-PS, projet pilote en 2002, a connu, depuis, une fulgurante expansion. Au point d'entrer en concurrence avec le PTAS, en raison de certaines de ses dispositions avantageuses pour les employeurs. C'est ainsi que, actuellement, ces deux programmes rivalisent en matière de flexibilité à l'adresse non seulement des entreprises du secteur agro-industriel, mais aussi celles des autres secteurs : construction, restauration, hôtellerie, et autres services.

Dès 1997, année de l'extension du PTET-PS au secteur de l'informatique, il y a une transformation qualitative du phénomène migratoire au Canada, pays traditionnel d'immigration, où le nombre des visas temporaires de travail a quadruplé depuis le début des années 2000. Le flux annuel moyen des immigrants temporaires a été deux fois et

1. En 2009, 9816 nouvelles aides familiales, sur un total de 38 608 travailleuses, ont été accueillies au Canada, soit trois fois plus qu'en 2000, voir <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2011/temporaires03.asp>, consulté le 20 octobre 2014.

demie supérieur à celui des immigrants permanents, soit 234 000 et 114 000 respectivement (OIT, 1997). Il s'agit d'une augmentation de la main-d'œuvre temporaire drainée par le PTET standard, soit les travailleurs hautement qualifiés recrutés par des entreprises à l'étranger pour une période déterminée. Ces travailleurs bénéficient des droits sociaux accordés aux résidents permanents et ils sont aussi invités à faire une demande de résidence permanente[2].

Autant à l'échelle fédérale qu'à l'échelle provinciale, c'est pour combler les besoins chroniques du marché de l'emploi en matière de main-d'œuvre que l'État affirme avoir recours à ces programmes. Les deux ministères fédéraux qui les supervisent sont Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC) et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), qui sont chargés de s'assurer que le recours à cette main-d'œuvre se fait dans le respect de la législation sur le travail et sur l'immigration. C'est d'abord RHDCC qui répond favorablement aux demandes formulées par les employeurs, même si c'est CIC qui, finalement, délivre les permis de travail nécessaires. Au Québec, c'est le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) qui délivre les autorisations de séjour préalables.

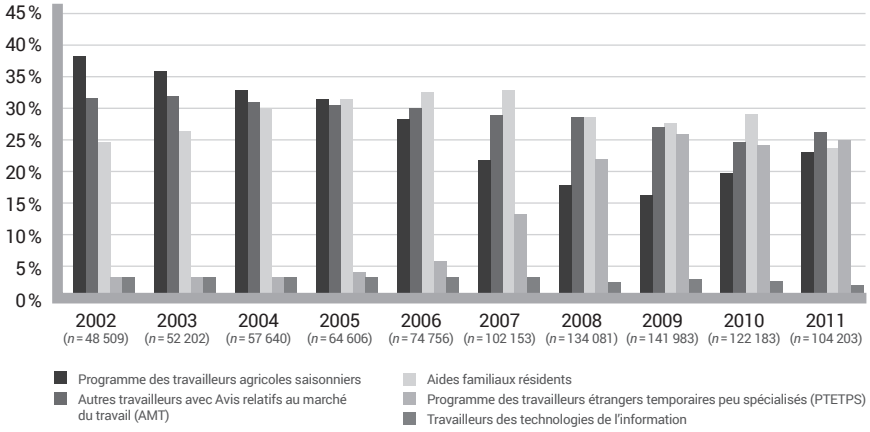
Les statuts permettant l'entrée de TET au Canada sont multiples et se répartissent dans plus de 16 grandes catégories, elles-mêmes subdivisées. Globalement les programmes drainent deux grands groupes. Le premier comprend ceux qui nécessitent un Avis relatif au marché du travail (AMT) émis par RHDCC (40 %-50 % des entrées annuelles), et ceux sans AMT, comme les travailleurs hautement qualifiés. Le second groupe comprend ceux entrant à travers des Arrangements internationaux, c'est-à-dire des accords commerciaux (Accord de libre-échange nord-américain [ALENA], Accord général sur le commerce des services [AGCS], etc.) et les travailleurs de type *Intérêt canadien* (35 %-45 % des entrées annuelles).

Selon les données de Citoyenneté et Immigration Canada (gouvernement du Canada, 2013c) provenant d'indicateurs[3] de Statistique Canada, entre 2005 et 2008, il y a une explosion des entrées (de 3 800 à 26 000). Après la crise de 2008, en 2009 et 2010, le nombre d'entrées total a chuté, tout en se maintenant au-delà du niveau de 2007. La diminution du nombre d'entrées total est due à celle du nombre de « premières entrées ». Le PAFR suit la tendance générale, y compris à la suite de la crise de 2008

2. C'est le cas notamment des chercheurs de haut niveau et des professeurs recrutés par les universités.
3. Les indicateurs dont les données sont reprises ici sont principalement « les effectifs au 1er décembre », les « premières entrées » et les « effectifs selon les statuts », les données de sorties demeurent non comptabilisées.

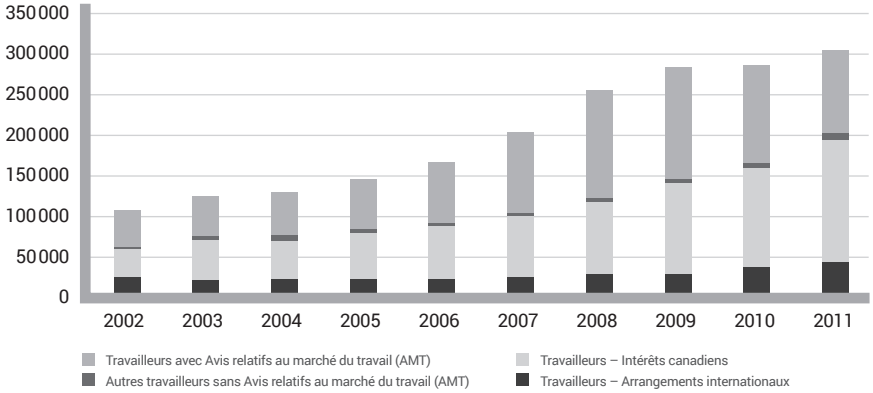
(figure 6.1). Au contraire, avec la crise, les données concernant les TET du PTAS se sont stabilisées (sans pourtant diminuer significativement comme les autres données) : leur nombre d'entrées est presque égal aux « effectifs au 1er décembre », ce qui est probablement dû à la durée limitée de leur permis de résidence, huit mois maximum.

Figure 6.1. ENTRÉES TOTALES DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS, 1ER DÉCEMBRE 2002-2011



Source : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2011/temporaires/09.asp>.

Figure 6.2. EFFECTIF AU 1ER DÉCEMBRE 2002-2011 DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS SELON LEUR STATUT



Source : Données CIC, <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2011/temporaires/03.asp>.

Le nombre de « rentrées » continue d'augmenter sensiblement en 2009, et de manière importante en 2010. Le nombre de TET « toujours présents », c'est-à-dire dont l'entrée au Canada a eu lieu l'année précédente, mais qui résident toujours au Canada grâce à un permis de travail valide, augmente de manière exponentielle depuis 2002-2003 (presque 400 %). L'hypothèse incontournable ici est que le début de cette augmentation correspond : 1) à l'année de l'adoption de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (remplaçant en 2002 la *Loi sur l'immigration* de 1976), et 2) à celle de la mise en place de la phase pilote du PTET-PS. Dans le second cas, une corrélation s'impose : le permis de travail du PTET-PS est de 24 mois. Les permis des autres programmes sont plus courts. On peut donc penser que les TET du PTET-PS résident au Canada plus longtemps. En même temps, le nombre de TET « toujours présents » continue d'augmenter en 2010 par rapport à 2009. À la fin de 2010, ces mêmes effectifs totaux (283 000) sont inférieurs de beaucoup à la somme du nombre total d'entrées et du nombre de TET toujours présents (433 000). Un nombre important de TET ont donc quitté le pays avant le 1er décembre 2010 : constat explicite du « haut taux de retour » obtenu par ces programmes.

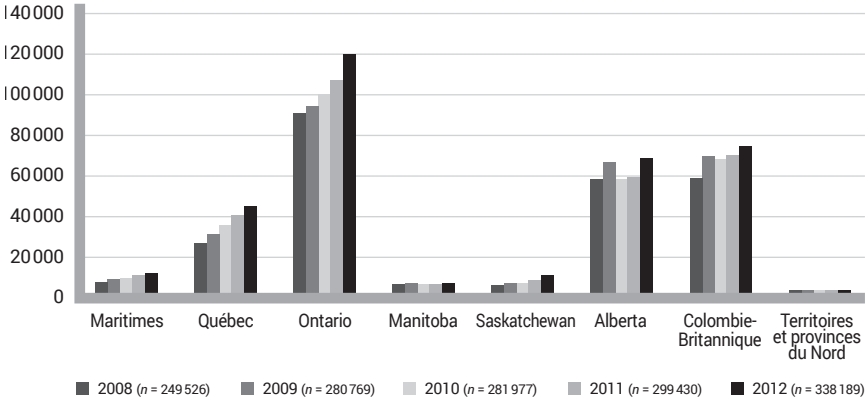
Au Québec[4], on note une augmentation du nombre de TET (entrées et effectifs) à partir de 2006-2007. La croissance se poursuit même après 2008 (figure 6.3). En 10 ans, le nombre de TET augmente de 65 % au Québec, alors que le nombre de résidents temporaires connaît une croissance d'un peu plus de 50 % entre 2000 et 2010. Les travailleurs étrangers sont les plus nombreux à entrer au Québec comme résidents temporaires.

L'Ontario connaît les mêmes tendances (figure 6.3), mais la croissance des entrées et effectifs des TET commence en 2003. Une diminution des entrées a lieu en 2009 par rapport à 2008 (retour au niveau de 2007), mais en 2010, le nombre d'entrées revient au niveau de 2008. Au Manitoba et en Saskatchewan, les tendances sont similaires. En Alberta, le nombre de TET explose à partir de 2003-2004 (multiplication des entrées par quatre et des effectifs par six entre 2003 et 2009) et une diminution marquée des entrées en 2009 et 2010 par rapport à 2008. L'Alberta est responsable de 11 000 des 17 000 entrées « perdues » en 2009 par rapport à 2008 (14 000 entrées nettes perdues, plus l'ajout des 3 000 entrées supplémentaires en 2009 par rapport à 2008 au Québec (stagnation dans les autres provinces). La Colombie-Britannique et l'Ontario se partagent le reste.

4. Institut de la statistique du Québec, 2012, <http://www.stat.gouv.qc.ca/salle-presse/communique/communique-presse-2012/fevrier/fev1207.htm> ; <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/bull-socio.htm>, consultés le 20 octobre 2014.

En Colombie-Britannique : augmentation marquée à partir de 2003-2004, de 2003 à 2008, les entrées et les « effectifs au 1er décembre » font plus que doubler, mais stagnent après 2008 (figure 6.3).

Figure 6.3. EFFECTIF AU 1ER DÉCEMBRE 2008-2012 DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES ÉTRANGERS PAR RÉGIONS



Source : Données CIC, <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2012-preliminaire/04.asp>.

Compte tenu des logiques différenciées dans les choix des indicateurs utilisés par Statistique Canada et par d'autres institutions comme RHDCC et CIC, pour obtenir une certaine précision dans les données concernant les flux de TET, il a fallu croiser les données de Statistique Canada avec celles des avis relatifs au marché du travail (AMT). Les statistiques sur les AMT sont un peu plus élevées que le nombre d'entrées annuelles totales réelles puisque tous les AMT ne mènent pas nécessairement vers la migration d'un TET au Canada.

À l'échelle fédérale, les secteurs où les AMT augmentent le plus rapidement sont, par ordre d'importance, les *Ventes et services*, suivis par les secteurs *Métiers, transports et machinerie*, *Primaire*, et *Transformation, fabrication et services d'utilité publique*. L'Ontario a un nombre important d'AMT pour les *Ventes et services*, suivie par l'Alberta et la Colombie-Britannique. Le Québec, l'Ontario et l'Alberta se partagent le *Secteur primaire*. La Colombie-Britannique, mais surtout l'Alberta ont un nombre élevé d'AMT pour le secteur *Métiers, transports et machines*. L'Alberta détient la plus grande part des AMT pour le secteur *Transformation, fabrication et services d'utilité publique*.

2. LA RÉGULATION DE L'EMPLOI ET LA PRÉCARISATION DES STATUTS : LES PERSPECTIVES D'ANALYSE DU TRAVAIL MIGRANT TEMPORAIRE

La plupart des travaux abordent le phénomène des FTMT par l'entremise des problématiques d'immigration. Ils s'intéressent aux transformations des politiques canadiennes en montrant la préférence pour des migrants économiques et temporaires sur le territoire canadien, avec des nuances par provinces (Fudge et MacPhail, 2009). Ces études utilisent des statistiques comparatives et des documents gouvernementaux sur les politiques publiques. Les thèmes récurrents sont l'absence d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs peu qualifiés, et l'absence conséquente d'intégration à la société canadienne. Les différences de statut et de droits entre les travailleurs migrants qualifiés et les travailleurs migrants peu spécialisés sont un constat appuyé. Ces études font ressortir les différences en matière de droits (Nakache et Kinoshita, 2010) ou de niveau d'accès aux droits sociaux et citoyens, et les violations dont sont victimes ces travailleurs. Ce type d'études provient généralement de milieux universitaires et d'organismes de la société civile.

Un nombre moins significatif de travaux provient du champ d'études du travail et comprend une grande partie produite par des organisations syndicales canadiennes, des groupes d'aide aux travailleurs migrants et, finalement, une part relativement réduite du milieu universitaire. Le manque manifeste de données précises et croisées, notamment de statistiques sectorielles, fait que les impacts sur les marchés du travail locaux et l'accès à la syndicalisation demeurent peu étudiés. Ces travaux ont pour point commun d'être descriptifs, à tendance pragmatique et de ne pas avancer de proposition théorique explicative ni de modèle d'analyse à portée générale.

Pour de nombreux observateurs, les politiques publiques canadiennes semblent s'insérer dans une tendance internationale lourde. Deux aspects des PTET retiennent l'attention : 1) la circulation transfrontalière, les conditions d'emploi et les droits des travailleurs ; 2) les impacts de ces programmes sur le marché de l'emploi. Certaines thèses s'appuient sur le double constat de segmentation et de fragmentation de ce marché parce que les TMT ne bénéficieraient pas du même niveau de salaire ni des mêmes droits en matière d'emploi et de conditions de travail que les citoyens canadiens et les résidents permanents. Pour ces auteurs,

le PTET-PS fournit aux employeurs un bassin de travailleurs non libres et corvéables (« *disposable* ») à merci, ce qui représente une « forme extrême de flexibilité de la main-d'œuvre » (Fudge et MacPhail, 2009, p. 43-44).

Historiquement, cette tendance commence dès les années 1990, avec ce qui peut désormais correspondre à un *modèle post-1990* et les types de programmes qui le déclinent. Depuis la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (2002), il y a une multiplication des programmes permettant l'accès au marché du travail canadien à des travailleurs étrangers. Cette loi donne en effet un pouvoir discrétionnaire au gouvernement (CIC et RHDCC) de mettre sur place des programmes de TET dans la mesure où ceux-ci contribuent à la compétitivité de l'économie canadienne. D'où la mise en place et la prolifération de plusieurs *streams* sectoriels et régionaux (PTAS, PAFR, etc.).

Certaines données croisées indiquent très clairement que l'expansion durant ces dernières années du PTET-PS est attribuable aux pressions sectorielles et régionales des employeurs (industrie de la construction à Toronto et industrie des sables bitumineux en Alberta). C'est dans ce contexte, selon Fudge et MacPhail (2009, p. 22), que ce programme est censé répondre aux pénuries de main-d'œuvre et non fournir une main-d'œuvre « bon marché ». C'est ce qui expliquerait la transformation des règles relatives au PTET-PS (en 2006 et 2007) pour satisfaire les demandes de simplification du processus administratif pour les initiatives d'employeurs, surtout en Alberta et en Colombie-Britannique. La mise sur pied de listes régionales d'*Occupations Under Pressure* va en ce sens (Fudge et MacPhail, 2009, p. 25-26). Les nouvelles règles et pratiques seraient largement *employer-friendly*. Le recrutement de travailleurs dans les « emplois sous pression » est largement simplifié. C'est ce qui explique en partie la hausse du nombre de TET-PS dans les statistiques : les nouvelles règles facilitent le recrutement de travailleurs dans ces secteurs *sous pression* par l'émission accélérée des avis sur le marché du travail.

Pour plusieurs observateurs, dont Preibisch (2010), comme pour les autres travaux cités plus haut, un constat commun se dégage : le recours accru de la part des pays du Nord à la gestion des FTMT par la mise en place de programmes *ad hoc*. Plusieurs d'entre eux avaient été mis en place à l'origine dans le domaine de l'agriculture, à l'exemple du Canada. Plusieurs observations émergent de ces travaux.

Encadré 6.1.

Une gestion au jour le jour ?

Le dispositif accélérant l'émission des avis relatifs au marché du travail (AMT) est supprimé en avril 2010, mais remis en vigueur sous une nouvelle forme en avril 2012, puis encore modifié en avril 2013 après un scandale politico-médiatique suscité par l'embauche de TET pour les substituer à des travailleurs résidents permanents à la RBC.

En collaboration avec le sous-traitant IGate, RBC procédait alors à la formation de travailleurs indiens recrutés à cet effet. La pression médiatique contraint le gouvernement à certains ajustements. Les principales modifications (apportées par la loi C-60) ne touchent pas au programme spécifique auquel cette banque a eu recours, mais bien au programme en général. Quatre mesures, adoptées en 2012, sont « temporairement suspendues » le 29 avril 2013 : la suppression de l'émission accélérée des AMT ; l'augmentation du pouvoir fédéral de suspendre les permis ; l'obligation pour les employeurs d'avoir un plan d'embauche de travailleurs canadiens ; la suppression de la flexibilité salariale (payer jusqu'à 15 % de moins un travailleur étranger temporaire que le salaire moyen de l'emploi).

Pour la plupart des acteurs-observateurs (syndicats et autres organismes engagés dans la défense des droits des migrants et des travailleurs en général comme : UFCW/TUAC Canada, Toronto Workers Action Center, Migrant Worker Alliance for Change, Congrès du travail du Canada, CÉRIUM), ces mesures superficielles ne tiennent pas compte des conditions de travail et de séjour difficiles des TET, notamment dans le secteur agro-industriel, et surtout ne modifient en rien le « cœur du problème » : l'interdiction, dès l'arrivée au Canada, de changer d'employeur (nominatif) et de demander la résidence permanente.

D'abord, les programmes canadiens accordent une plus grande flexibilité aux employeurs canadiens en matière de gestion de la main-d'œuvre dans les secteurs affectés (Preibisch, 2010). Sur un plan comparatif, le PTAS est considéré comme un modèle à l'échelle internationale à cause de sa longue durée (depuis 1966), du haut « taux de retour » et de son caractère intergouvernemental administrativement bien maîtrisé. Comme le nouveau programme (PTET-PS) n'a pas adopté ce modèle, il y a donc deux types de programmes pour la maîtrise des FTMT dans le secteur agro-industriel. La logique de ces deux programmes vise à inciter cette main-d'œuvre à accepter les conditions de travail et de rémunération de l'industrie agroalimentaire et à être moins en mesure

de les contester à cause du statut temporaire et de la vulnérabilité liée à la différence en matière de droits – « *political-legal coercion* » – (Preibisch, 2010, p. 413). Ces programmes apparaissent comme des *pick-your-own labor* parce qu'ils proposent des mécanismes de contrôle et de recrutement de la main-d'œuvre basés sur le sexe et la nationalité des employés, d'où leur caractère intersectionnel en matière de *workplace segmentation* (race, ethnicité, genre, citoyenneté).

Ensuite, ces programmes mettent en place un système de compétition entre les États exportateurs de main-d'œuvre et la pratique des employeurs de *country-surfing*. C'est en particulier le cas du nouveau programme PTET-PS dont la dynamique administrative et sécuritaire va de pair avec la fragilisation du pouvoir de négociation des États exportateurs, à l'exemple du recours accru à des travailleurs du Guatemala en agriculture. Il s'agit d'une « *liberalization of the source countries* » (Preibisch, 2010, p. 419) que permet une plus grande flexibilité pour les employeurs avec le PTET-PS.

3. LE TRAVAIL MIGRANT TEMPORAIRE : UNE PERSPECTIVE INTERNATIONALE

À l'échelle internationale, les FTMT sont diversement appréciés, selon les biais qui président à leur saisie et qui les font relever des mouvements migratoires historiques et « naturels » (Pellerin, 2012) ou de la mobilité professionnelle générée par la mondialisation du marché de l'emploi. Concernant les programmes de migration mis en place, deux modèles sont repérables. D'un côté, il y a le modèle en vigueur aux États-Unis et dans la plupart des pays européens. Il fonctionne sur la base « des besoins des employeurs en main-d'œuvre qualifiée […] dans la mesure où des postes vacants ne peuvent être pourvus par des résidents » (*ibid*., p. 73). De l'autre, il y a le modèle fondé sur l'offre, en vigueur au Canada, en Australie et au Royaume-Uni depuis 2002. Un modèle fondé sur une sélection, à partir de quotas préalablement fixés, prenant en compte la situation familiale, la maîtrise de la langue du pays d'accueil, la formation, l'expérience professionnelle. Ces pays encouragent de plus en plus les étudiants étrangers qu'ils diplôment à la résidence permanente plutôt qu'au retour vers leur pays d'origine. Le solde en matière de main-d'œuvre peu spécialisée est alors pris en charge et étroitement encadré par les programmes de TET tels que ceux du Canada.

3.1. La refonte de l'espace migratoire européen

Concernant le premier modèle, nous examinerons ici le cas des pays européens, à partir de l'analyse des nouvelles formes du travail migrant temporaire dans le contexte de la construction européenne de la dernière décennie.

Les politiques encadrant les flux migratoires dans l'Union européenne (UE) ont subi une évolution remarquable dans les années 2000 à la suite de l'adhésion de plusieurs nouveaux États membres (NEM), notamment à partir de 2004. Il s'agissait alors de 12 NEM d'Europe de l'Est : Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, Bulgarie et Roumanie. Durant la période de transition, entre 2004 et 2011, les États européens occidentaux ont bénéficié d'une période de flexibilité au cours de laquelle ils pouvaient réguler leur marché de l'emploi national en ouvrant et en fermant leurs frontières aux travailleurs étrangers en provenance de ces douze NEM. L'exercice avait pour but d'éviter les trop grands déséquilibres et une trop forte concurrence générés par les FTMT entre la main-d'œuvre étrangère et la main-d'œuvre nationale.

La période de transition prend fin en 2011, le marché de l'emploi de l'UE est alors unifié pour 10 des 12 NEM, la Roumanie et la Bulgarie étant maintenues à l'extérieur de ce marché. La liberté de circulation des travailleurs de l'UE contraste avec celle des travailleurs d'autres pays. Le contrôle des flux migratoires aux frontières extérieures de l'UE (*Espace Schengen*) est assujetti à des critères économiques et privilégie la migration temporaire. Certains observateurs (Gabrielli, 2007) y voient un amalgame des questions migratoires, des problématiques d'asile, de la politique extérieure et des relations économiques entre États. Depuis l'établissement de l'*Espace Schengen*, les expulsions de migrants en situation irrégulière se sont multipliées. De plus, l'Union européenne a créé, par des accords avec les États tiers, une zone tampon en périphérie. À l'extérieur de l'UE, les frontières de l'*Espace Schengen* sont circonscrites en quatre zones concentriques : États périphériques ; Communauté des États indépendants et Afrique du Nord ; Afrique subsaharienne, Moyen-Orient et Chine.

La vision qui préside aux accords économiques et commerciaux encourageant les FTMT vers l'Europe, considère les pays de la Communauté des États indépendants (CEI) et d'Afrique du Nord comme des bassins d'émigration ayant pour obligation de réguler les départs sur leurs territoires afin de limiter l'émigration irrégulière vers l'Europe. Concernant le recrutement, les États périphériques qui coopèrent à ce type de gestion des FTMT sont priorisés. Cette participation des États tiers au recrutement et au contrôle des migrations est perçue par certains comme une « externalisation des frontières de l'UE » par la « délégation

de la gestion des migrations à des pays tiers » (Potot, 2013, p. 14). Le dernier cercle est celui des pays d'Afrique subsaharienne, du Moyen-Orient et de la Chine, des pays avec lesquels sont privilégiés des accords relevant de politiques dites « d'aide au développement ».

C'est dans ce contexte d'amalgame des enjeux et d'externalisation des frontières que les stratégies des entreprises augmentent leur pression sur les politiques extérieures et sur les mécanismes de régularisation.

> Le rôle des employeurs devient déterminant : ils agissent, d'une part, en tant que groupe de pression en vue de la conclusion d'accords d'importation de main-d'œuvre *ad hoc* dans certains secteurs et interviennent, d'autre part, à l'occasion des différentes campagnes de régularisation en Europe dans lesquelles le contrat de travail est presque toujours un préalable à l'obtention d'un titre de séjour (*ibid.*, p. 15).

Ces politiques de contrôle de l'immigration, imposées aux États de l'Europe du Sud, réhabilitent du même coup les migrations temporaires pour le travail, celles-là mêmes qui avaient été dénoncées depuis les années 1970. De fait, à partir des années 2000, la question de l'immigration est clairement dissociée en Europe de celle de l'intégration aux sociétés d'accueil et se conjugue désormais avec les stratégies et les besoins de compétitivité des entreprises dont les stratégies de réduction des coûts de la main-d'œuvre sont ainsi parties prenantes des politiques publiques de l'emploi[5]. C'est là un constat comparable à bien des égards à celui de l'évolution des politiques d'immigration et de l'emploi amorcée dès 2002 au Canada avec la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*[6] (Soussia, 2012a).

3.2. Les nouveaux types de travailleurs migrants temporaires

La littérature européenne fait ressortir trois principaux types de migrants servant de référence aux modèles de migration européens actuels : les migrants à forfait à durée déterminée ; les travailleurs étrangers irréguliers et les travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de service

5. Lire les deux documents de référence suivants : 1) Communication de la Commission européenne, 2005, Programme relatif à l'immigration légale, Bruxelles, COM (2005) 669 final, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2005/com2005_0669fr01.pdf>, consulté le 20 octobre 2014 et 2) Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 2007, Sur la mobilité circulaire et les partenariats pour la Mobilité entre pays de l'Union européenne et pays tiers, Bruxelles, COM (2007) 248 final, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0248:FIN:FR:PDF>, consulté le 20 octobre 2014.
6. Pour plus de détails sur cette tendance, lire les travaux d'Idil Atak (2012a, b).

internationale, cette dernière figure étant la seule nouvelle… juridiquement parlant (Potot, 2013, p. 15). Ces trois types ont subi une croissance quantitative importante de leurs flux depuis la dernière décennie : un phénomène qui traduit la priorisation, en matière de politiques publiques d'emploi et d'immigration, des FTMT dans le cadre d'un système répondant à des besoins prédéterminés, par les entreprises, d'une main-d'œuvre à coût réduit destinée à occuper des emplois… permanents. Conjuguer des emplois permanents à une main-d'œuvre temporaire apparaît donc comme la principale vocation de ces politiques.

Le premier type de TMT est celui dont l'encadrement des conditions de séjour et de travail relève d'accords bilatéraux. Comme dans le cas des accords signés par le Canada avec certains pays d'Amérique latine (Jamaïque, Guatemala, Mexique), plusieurs accords de ce type furent mis en place par les pays européens dans le contexte des Trente Glorieuses et de leurs forts besoins de main-d'œuvre. Les TMT sollicités dans ce cadre constituent un modèle majeur qui, après avoir été relativement mis à l'écart, sinon dénoncé dans le cadre de la montée postfordiste du chômage, a fait l'objet, depuis les années 2000, d'une réactivation systématisée. Là encore, comme dans le cas canadien, c'est le haut « taux de retour » des TMT dans leurs pays d'origine qui semble expliquer cette réactivation. Cette mise à l'ordre du jour revêt un caractère véritablement globalisé en raison de l'engagement dans cette voie de la plupart des pays occidentaux, dont le Canada, et ce, dès le début des années 2000, avec les encouragements, voire les injonctions, des principales institutions internationales en la matière, dont l'OCDE et, surtout, l'Organisation internationale pour les migrations[7]. Volontariste, l'OIM enjoint aux États de veiller à ce que les FTMT n'ouvrent pas la voie à l'immigration permanente (Newland, 2005). Répondant à cette injonction, la plupart des États ont peu ou prou adopté des programmes de TMT « hautement qualifiés » (Abella, 2006) et « peu spécialisés ». Concernant ces derniers, la recommandation est de favoriser la migration circulaire par des contrats temporaires et de sous-traitance. Paradoxalement, trois arguments sont évoqués par l'OIM : l'aggravation des écarts de richesse entre « pays pauvres » et « pays riches », le vieillissement de la population dans les pays industrialisés et les besoins de main-d'œuvre géographiquement fixes. Ces facteurs semblent donc censés

7. L'OIM est une instance mondiale qui regroupe des acteurs gouvernementaux, intergouvernementaux ainsi que des organismes non gouvernementaux et qui a pour vocation de coordonner les stratégies de gestion des flux migratoires par le truchement de programmes nationaux et régionaux de migration. Ses objectifs déclarés visent à assurer les intérêts de toutes les parties – États, entreprises et migrants – en favorisant le développement économique, social et culturel, sans entraver la liberté de mouvement (OIM, 2013).

combler un besoin de main-d'œuvre dans les pays postindustriels alors que, dans les pays moins industrialisés, on stimule la mobilité vers les premiers. Trois arguments sont invoqués : 1) la nécessité de combler les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs visés ; 2) l'aide au développement des pays sources du Sud – par la formation et le retour d'une main-d'œuvre désormais qualifiée – ; 3) les flux de devises vers les pays sources envoyées par les TMT à leurs familles et dont bénéficieraient les économies de ces pays. Le secteur agricole, avec ses emplois saisonniers, longtemps considéré comme une locomotive dans le domaine, a été progressivement imité par d'autres secteurs : l'agro-industrie, la transformation alimentaire et industrielle, ainsi que plusieurs secteurs des services comme les télécommunications, l'informatique ou les finances.

Le deuxième type de TMT renvoie à une catégorie bien documentée par les travaux européens, notamment ceux de S. Potot. Les trajectoires de ces travailleurs sans titre de séjour sont relativement bien connues en raison de la désignation comme « travailleurs clandestins » qui leur est attribuée, notamment dans les médias. Cette désignation n'empêche pas que ces travailleurs jouent un rôle économique clé, selon l'auteure, il s'agit souvent d'anciens travailleurs saisonniers à forfait ou d'anciens étudiants étrangers qui travaillaient déjà dans le secteur avant d'être en situation illégale, les mesures de restriction de l'immigration permanente à long terme favorisant naturellement les statuts irréguliers. Cela n'endigue pas la venue de migrants clandestins et pousse certains migrants d'abord régularisés par un permis de travail à se mettre dans la clandestinité une fois la période du permis terminée afin de rester en France. Constat lucide : « la clandestinité témoigne de la distance entre les politiques migratoires officielles et les pratiques de multiples acteurs » (Potot, 2013, p. 21).

Des observations comparables sont établies au sujet des TMT « clandestins » dans le secteur des services domestiques et de l'hôtellerie-restauration depuis déjà plusieurs années (Scrinzi, 2003 ; Terray, 1999). Elles constatent la mise en place progressive d'une logique globale conjuguant deux dynamiques : la première, exogène, celle de la délocalisation de la production des grandes entreprises vers des pays tiers et où il s'agit de mobiliser une force de travail flexible et à moindre coût ; la deuxième, endogène, consiste à « importer » de ces mêmes pays des TMT dans des entreprises installées dans l'espace national et dont la délocalisation de certaines activités ne peut être envisagée sans mettre en péril l'entreprise. Dans les deux cas, il s'agit d'une main-d'œuvre peu coûteuse, malléable, moins revendicatrice que le salariat national et permettant un niveau toujours plus élevé de compétitivité à l'échelle mondiale. De ce point de vue, les accords signés avec les pays du cercle « méditerranée du Sud/Afrique

du Nord » ont été confectionnés précisément pour répondre aux objectifs de cette dynamique exogène/endogène mobilisant des dispositions *pull/push* à même d'encadrer les flux de main-d'œuvre migrante temporaire en tant que facteur d'équilibrage de cette double dynamique en raison de la marge de manœuvre qu'il offre aux entreprises et aux décideurs institutionnels qui en assurent la gestion. Cette gestion doit en effet prendre en considération des besoins de plusieurs ordres : la mise en place du cadre administratif suffisamment flexible pour gérer les conditions de séjour (durée, permis, etc.), de rémunération, de saisonnalité et de variabilité de l'intensité du travail et, finalement, pour avoir la garantie d'un haut taux de retour des TMT vers les pays sources. C'est le cas des flux entre l'UE et des pays comme la Tunisie et le Maroc. À cette volonté institutionnelle s'ajoute naturellement la propension des TMT eux-mêmes à se montrer « coopératifs » et discrets dans leurs milieux de travail comme dans l'espace social local, sans compter, en cas de contestation, les représailles possibles au retour dans les pays d'origine.

Le troisième type de TMT est récent, mais s'est rapidement généralisé ces dix dernières années : les « travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de service internationale[8] ». Ces travailleurs migrent via les réseaux internes des entreprises, peuvent faire l'objet d'un échange de services rémunérés entre entreprises ou entre une entreprise et un particulier installés dans des États différents. Il s'agit de réseaux de sous-traitance où c'est le travailleur qui est mobile et non la tâche. Le terme même de « travailleur détaché » de l'entreprise permet une grande marge de manœuvre aux entreprises donneuses d'ordre et aux entreprises exécutantes. Il n'en demeure pas moins que, « d'après nos observations de terrain, les contrôles internationaux étant exceptionnels, les salaires sont souvent plus faibles que les minima des pays d'exercice » (Potot, 2013, p. 25).

3.3. La concurrence entre pays sources et la flexibilité pour les entreprises

La configuration juridico-administrative de ces trois principales figures de TMT ne traduit pas seulement les orientations politiques des États, elle apparaît comme le résultat d'une évolution progressive de l'intégration des marchés promue par des instances économiques et financières

8. Cette modalité répond aux orientations de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) signé en 1994 dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce (Mode 4 de l'AGCS) à travers une directive du parlement européen (décembre 1996) concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (Directive 96/71/CE).

internationales, comme l'OMC, et les dispositions des accords de libre-échange. Un reflet type de cette transition vers la marchandisation de cette main-d'œuvre est celui du marché de l'emploi agricole. C'est le cas, documenté, de certaines régions en France, comme celle des Bouches-du-Rhône, où l'immigration économique a fait l'objet d'une relance concertée entre les pouvoirs publics et les puissantes organisations des producteurs agricoles. En 2005, les programmes qui étaient jusqu'alors sous les auspices de l'Office des migrations internationales (OMI) sont passés sous la responsabilité de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) ; cette agence, mise en place en avril 2005, sera remplacée dès avril 2009 par l'Office français de l'immigration et de l'intégration. Jusque-là, les TMT du secteur agricole provenaient des pays du Maghreb, sous contrat ex-OMI, puis ex-ANAEM. Depuis 2009, sous l'impulsion des dispositions européennes promouvant la migration circulaire, le recrutement est progressivement réorienté vers les travailleurs latino-américains. La région des Bouches-du-Rhône a dès lors remplacé près d'un millier de ces travailleurs saisonniers, soit près du tiers de ses travailleurs saisonniers maghrébins, par des travailleurs saisonniers latino-américains (Herman, 2013), équatoriens d'abord, puis colombiens, péruviens et boliviens. Les retombées immédiates de cette transition paraissent comparables à celles des FTMT observés dans d'autres cas, comme le Canada notamment : la multiplication des sources de TMT dans divers bassins de main-d'œuvre produit un double effet : une segmentation accélérée du marché de l'emploi – un effet bien connu en sociologie du travail – accompagnée de son corollaire, la mise en concurrence de la main-d'œuvre migrante temporaire, via les pays sources, ces derniers étant dès lors appelés à réduire, chacun par rapport aux autres, leurs propres exigences en matière de rémunération et de conditions de travail et de séjour de ses ressortissants. Le résultat immanquable se traduit par des coûts de main-d'œuvre réduits à leur plus bas niveau et une flexibilité optimisée pour les entreprises, mais dont les coûts humains ne manquent pas d'être soulignés par les trop rares enquêtes de terrain qui leur sont consacrées (Mésini, 2013 ; Herman, 2013).

Autre constat, les dispositions juridico-administratives qui encadrent ce type de TMT entrent de plus en plus en concurrence avec celles des travailleurs saisonniers agricoles dans la mesure où les entreprises agro-industrielles européennes font de plus en plus appel à des « travailleurs détachés » et se prévalent donc des dispositifs porteurs de plus de flexibilité qui les encadrent. D'autres recherches européennes (Mésini, 2013) le confirment et montrent statistiquement que les travailleurs détachés tendent à se substituer à une partie des travailleurs saisonniers traditionnels.

4. D'UNE POLITIQUE D'IMMIGRATION À UNE POLITIQUE DE RÉGULATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans l'UE comme au Canada, les travailleurs migrants temporaires occupent des secteurs d'emplois faiblement rémunérés, socialement peu valorisés et dans le cadre de relations du travail précaires, parce que transitoires en raison du statut et du lien de dépendance et de subordination juridique envers des employeurs définis nominativement, comme c'est le cas des programmes canadiens. Certaines distinctions s'imposent cependant dans le cas des programmes canadiens. Alors que, dans un premier temps, ces programmes étaient circonscrits à des groupes de travailleurs et à des secteurs d'activité précis – travailleurs saisonniers agricoles, aides familiales et employés domestiques – le recours aux programmes de travailleurs dits « peu spécialisés » (PTET-PS) a permis le développement, ces dernières années, d'un flux migratoire du travail temporaire qualitativement différent. Ce flux comprend, entre autres, des techniciens en électronique, des monteurs de lignes, des opérateurs et des techniciens en électricité et dans les télécommunications (installation d'antennes et autres matériels relatifs aux réseaux de télédiffusion, notamment). Il s'agit là d'une transformation progressive et *a priori* irréversible de certains secteurs d'activité jusque-là comblés par une main-d'œuvre locale issue de structures de formation professionnelle tout aussi locales[9] et dont les conditions de travail et de rémunération répondaient aux normes de référence économiques, financières et juridiques du Québec.

Dans le secteur agricole, les conditions de travail des TET dans des emplois dits « saisonniers » en France sont comparables à celles du Canada, alors même que les deux pays ont opté pour des encadrements juridiques des FTMT *a priori* complètement différents (contexte de l'UE et contexte fédéral canadien) : ils sont strictement dépendants des conditions des permis de travail et ne peuvent tirer avantage du marché du travail, ni de leur propre expérience professionnelle : aucune possibilité de tirer profit de l'ancienneté, des dispositions de protection sociale réglementaires locales (s'appliquant seulement aux travailleurs résidents permanents) et encore moins de possibilités d'augmentation des rémunérations avec le temps, ne serait-ce que par indexation aux différentes références locales du coût de la vie.

9. Notamment dans le cadre des formations professionnelles secondaires et collégiales, avec le diplôme d'études professionnelles (DEP) et le diplôme d'études collégiales (DEC).

En matière de protection sociale, des études de plus en plus nombreuses montrent la vulnérabilité dans laquelle sont plongés les TMT (TUAC Canada et Alliance des travailleurs agricoles, 2009). Il y a naturellement la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* qui couvrent ces travailleurs, mais leurs dispositions sont rarement applicables aux environnements et aux milieux du travail de ces employés ainsi qu'aux conditions de subordination qui les lient à leurs employeurs. Beaucoup de travailleurs saisonniers ne peuvent quitter physiquement leur lieu de travail. C'est souvent le cas des travailleurs agricoles et des aides familiales résidentes qui, pour nombre d'entre eux et elles, peuvent subir la confiscation de leurs documents d'identité par des employeurs nominatifs grâce auxquels les permis de séjour et de travail ont été obtenus (Oxman-Martinez, 2004). Ce lien de dépendance envers l'employeur ressort de la plupart des travaux de recherche et des bilans des intervenants (organisations de défense des migrants, ONG, syndicat, etc.). Pour plus de la moitié des TMT en « emploi spécialisé » s'impose également l'interdiction de changer d'employeur au Canada et ces derniers sont de ce fait dans une situation de subordination juridique, matérielle et sociale vis-à-vis de l'employeur.

4.1. La subordination à l'employeur, les agences privées et l'accès aux droits sociaux

Avec le développement de ces trois programmes, les agences privées se sont multipliées dans le créneau du recrutement de cette main-d'œuvre. Leur rôle s'est élargi à des responsabilités qui, auparavant, revenaient aux institutions publiques : autant dans le recrutement que dans l'encadrement des conditions de travail et la gestion des grilles de rémunération des TMT. Au Québec, ce rôle est dévolu à l'organisme FERME (Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère[10]). Ces agences privées s'activent également dans le cadre du programme des aides familiales résidentes, exigeant pour le processus de recrutement des frais considérés comme exorbitants par des travailleuses souvent désillusionnées par leurs conditions de rémunération à leur arrivée au Canada, obligées qu'elles sont de rembourser la dette contractée auprès de ces agences (ILO, 2010).

Les agences de placement apparaissent comme des organisations de gestion de la main-d'œuvre dont les pratiques ne sont pas réglementées à l'échelle nationale et internationale et ne font pas l'objet d'un encadrement contraignant. Elles recourent à des pratiques de gestion tout à fait

10. Sa désignation en anglais, par RHDCC, est tout aussi prosaïque : « FARMS ».

informelles, non pas illégales, mais se situant en dehors des cadres institutionnels des dispositifs des programmes de TET : ce qui leur permet de contourner les dispositions formelles de l'encadrement juridique des relations du travail auxquelles sont soumis les syndicats et qui empêchent ces derniers d'intervenir dans la défense *ad hoc* des TMT. Sur le plan international, les agences de placement ont les coudées encore plus franches en raison de la mise en compétition des travailleurs encouragée par les dispositions de l'AGCS – négociées dans le cadre de l'OMC par les États membres – ainsi que par l'OIM, qui enjoint à ces États de privatiser la gestion des FTMT. Tout se passe donc comme si les activités de ces agences, qui sont au cœur de la gestion des FTMT, se situent dans un contexte d'informalité constituée, caractérisé non pas par l'illégalité, mais par une mise en caducité des normes nationales et internationales du travail.

4.2. La dérégulation de l'emploi local et le délitement du rapport salarial

Au-delà de ces constats se pose la question des impacts de ce phénomène des flux de migration temporaire de la main-d'œuvre sur plusieurs aspects caractéristiques du monde du travail au Canada, et au Québec plus particulièrement.

Il y a d'abord les impacts sur la régulation de l'emploi local dans les secteurs directement affectés par ces flux, à l'exemple de l'hôtellerie, de la restauration et, de plus en plus, de la construction. Dans l'hôtellerie et la restauration, des espaces déjà difficilement accessibles à l'action syndicale, ces FTMT, loin de constituer l'appoint en pénurie de main-d'œuvre invoqué par les pouvoirs publics, renforcent davantage, voire rendent irréversible, le processus d'individualisation du rapport salarial à l'œuvre dans ces secteurs depuis ces 15 dernières années (Castel, 2009 ; Soussi, 2011). Il y a ensuite – conséquence directe de ce phénomène – le délitement progressif du rapport salarial, notamment en matière de relations d'emploi, de modes d'organisation du travail et de conditions de rémunération, dans des secteurs où ces paramètres font l'objet, depuis le début des Trente Glorieuses, d'une régulation institutionnelle respectant les principes de base du système de relations industrielles construit au Canada, dans la foulée du *Wagner Act* et qui garantissaient jusque-là un certain équilibre dans les relations du travail (Soussi, 2010a), en particulier dans le secteur des services à la clientèle (distribution et autres services à la clientèle).

L'exemple de la construction, un secteur jusque-là encadré par un mode de régulation institutionnelle du travail plus spécifique[11], n'échappe pas non plus à cette tendance et à ce délitement du rapport salarial par rapport aux balises institutionnelles du modèle de relations du travail du Québec. Ce secteur est de plus en plus ciblé par le PTET-PS. Bien qu'il demeure encore difficile d'obtenir des statistiques précises à cet effet, de nombreux constats soulignent la multiplication du recours à la main-d'œuvre temporaire dans des emplois jusque-là « couverts » par des ressources et des qualifications locales. C'est le cas des monteurs d'antennes dans les secteurs de la télédiffusion et des télécommunications, par exemple, de maintenance et de réparation technique dans certains secteurs du bâtiment, ou encore de la maintenance informatique dans diverses entreprises locales.

Les FTMT frappent de plein fouet les espaces du travail comprenant des collectifs syndiqués. On ne peut que prendre acte des efforts vigoureux déployés par plusieurs organismes[12] de défense des droits des travailleurs migrants ainsi que des organisations syndicales québécoises et canadiennes concernant ce phénomène. À l'exemple, notamment, de la fédération syndicale des TUAC, qui a investi des ressources matérielles et financières conséquentes pour soutenir les tentatives de syndicalisation des travailleurs saisonniers dans plusieurs provinces du Canada. C'est ainsi qu'au Manitoba, on voit apparaître, en novembre 2008, la première convention collective signée par des travailleurs agricoles saisonniers. En Ontario, là où les syndicats agricoles ont été longtemps interdits, ces efforts ont permis, à la suite de plusieurs recours juridiques, de faire déclarer par la Cour d'appel de l'Ontario que l'interdiction législative des syndicats agricoles constitue une violation du droit à la négociation collective garanti par la *Charte canadienne des droits et liberté*. Mais ce ne fut qu'un répit puisque la Cour suprême statuera par la suite[13], en avril 2011, dans une direction opposée, donnant raison à la province de l'Ontario de refuser aux travailleurs agricoles le droit à la négociation collective[14].

11. Il s'agit de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Cette loi a été révisée en 2011, notamment à la suite du débat sur le « placement syndical ».
12. Des organismes comme le CISO (Centre international de solidarité ouvrière), le Front de défense des travailleurs non syndiqués ou l'Association des aides familiales du Québec, notamment.
13. Jugement de la Cour suprême du Canada : [*Ontario (Procureur général) c. Fraser, 2011 CSC 20. DATE : 20110429*].
14. « La Cour suprême du Canada a abandonné les travailleurs agricoles de l'Ontario dans leur lutte visant la dignité et le respect. Il ne fait aucun doute que le lobby des entreprises agricoles industrielles et le gouvernement McGuinty (ontarien) se réjouiront du fait que l'injustice envers les travailleurs agricoles puisse se poursuivre pour l'instant… Mais pour certains travailleurs qui se trouvent parmi les plus vulnérables et les plus exploités en Ontario, c'est un jour triste et désastreux », a déclaré

Que dire des efforts comparables déployés par les TUAC au Québec, où la Commission des relations du travail (CRT) a rendu un jugement favorable à une demande d'accréditation syndicale[15] d'un groupe de travailleurs agricoles saisonniers et ouvert ainsi une brèche[16].

CONCLUSION

Comme nous l'avons montré, ce phénomène des FTMT n'est pas l'apanage du Canada. Ces derniers se déploient également aux États-Unis, dans plusieurs pays d'Europe et, de plus en plus, dans les pays du Sud dits émergents (Leblanc, 2010).

Flux migratoires et division internationale du travail : l'ambivalence de l'État

Comme le font remarquer certains chercheurs (Noin *et al.*, 1999 ; Walia, 2010), une des contradictions les plus apparentes, dans le phénomène de la mondialisation, est celle entre, d'une part, l'adoption de politiques facilitant la libre circulation des marchandises et, d'autre part, les mesures de restriction de plus en plus importantes affectant la libre circulation des personnes : cela, grâce aux États qui cristallisent ainsi cette contradiction, notamment par l'entremise de programmes de TMT encadrant strictement la circulation de la force de travail.

Wayne Hanley, président national des TUAC Canada, <http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2340&Itemid=316&lang=fr>, consulté le 20 octobre 2014.

15. En avril 2010, la CRT ouvre la porte à la syndicalisation des milliers de travailleurs étrangers embauchés pendant la saison des récoltes dans les fermes québécoises. La CRT accorde le droit de se syndiquer à six travailleurs mexicains employés par la ferme L'Écuyer & Locas de la région de Mirabel, dans les Laurentides [*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 501, c. L'Écuyer & Locas, 2010QCCRT0191*].

16. Décision contestée par l'employeur [*C.S., 2010-06-10 L'Écuyer c. Côté*] et par le Procureur général [*C.S., 2011-11-23 Québec (Procureur général) c. Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*]. En mars 2013, la Cour supérieure confirme la décision de la CRT et déclare l'invalidité constitutionnelle de l'alinéa 5 de l'article 21du Code du travail. Cette déclaration et les effets de la décision de la CRT sont suspendus pendant 12 mois pour permettre au législateur de réviser la loi [*(C.S., 2013-13-11) 2013 QCCS 973*]. Cette disposition (21-5) du Code du travail ne permet pas aux salariés qui travaillent dans des fermes employant *ordinairement* et *continuellement* moins de trois employés d'exercer leur liberté d'association et d'avoir accès à la syndicalisation.

Ce constat appelle deux remarques. La parade potentielle contre ce phénomène et les résistances permettant d'en réduire les impacts sociaux et économiques négatifs ne peuvent être renvoyées aux seules organisations syndicales pour deux raisons. La première est liée aux difficultés, soulignées plus haut, auxquelles se heurte l'action syndicale locale, déjà fragilisée par la désagrégation des rapports collectifs du travail. La deuxième renvoie au fait que, à l'échelle internationale, l'action syndicale internationale n'a que très peu de normes sur lesquelles elle peut baser son action (Soussi, 2010b).

Les normes internationales applicables aux FTMT renvoient essentiellement aux principales conventions internationales (ONU et OIT). Il y a d'abord la *Convention sur les travailleurs migrants* (C97), adoptée en 1949 par l'OIT et à laquelle s'est ajoutée, en 1975, une convention complémentaire (C143) dite *Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)*. Ensuite, la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*, adoptée par l'ONU en 1990 et entrée en vigueur en 2003. Et enfin la toute nouvelle *Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques* (C189), adoptée par l'OIT en 2011. Jusque-là, le Canada n'a pas ratifié ces conventions. Deux arguments sont invoqués : 1) la gestion des flux migratoires ainsi que les modes d'encadrement juridique des droits accordés aux travailleuses et travailleurs migrants relèvent des prérogatives de souveraineté nationale des États ; 2) les droits fondamentaux sont déjà garantis au Canada pour toutes les personnes, quel que soit leur statut (Piché *et al*., 2006).

Pour conclure, l'expansion rapide des programmes de travail temporaire, au Canada et au Québec, ne pose pas seulement un problème de reconnaissance des droits sociaux les plus élémentaires et d'assujettissement à certaines formes de discrimination (Choudry *et al*., 2009 ; Kelly, 2007). Cette tendance contribue, structurellement, aux processus déjà bien entamés de précarisation de l'emploi et qui apparaissent aujourd'hui comme des figures emblématiques de la division internationale du travail (Soussi, 2012b). Cela, dans la mesure où la logistique de ces flux participe manifestement des stratégies de gestion à long terme mises en œuvre par les entreprises avec le concours précieux de l'État.

À cet égard, les efforts déployés en matière de politiques publiques au Canada, dans le cadre de l'expansion de ces programmes, constituent un fait nouveau, sinon un précédent historique. Comment comprendre ces politiques sans leur mise en congruence, avérée et manifestement volontaire, avec la logique de la mondialisation économique actuellement à l'œuvre, dans la mesure où, pour la première fois, une politique

d'immigration est clairement tournée vers le renforcement des stratégies de gestion des entreprises et des employeurs du secteur privé ? Cette politique, drainant une main-d'œuvre caractérisée par des coûts extrêmement bas, révèle déjà clairement ses impacts sur la tendance globalement à la baisse des rémunérations du travail, au Canada comme dans les pays ayant adopté ce même type de mesure.

Interrogations théoriques : la piste de l'informalité

L'évolution qualitative et quantitative des FTMT et ses conséquences socioéconomiques montrent à quel point ces flux participent d'une nouvelle figure de la division internationale du travail et, par là même, jouent un rôle majeur dans les mutations contemporaines du travail. Dans un contexte où les théories sociologiques traditionnelles montrent clairement les limites de leurs appareillages conceptuels, comment dès lors appréhender ces mutations du travail et sur la base de quels outils conceptuels ?

La première observation, transversale au phénomène des FTMT dans l'ensemble des cas abordés ici, est que les principaux acteurs de ce phénomène et les dynamiques de leurs actions semblent être émancipés de tout mode de régulation parce qu'ils s'inscrivent *de facto* dans une sphère caractérisée avant tout par l'informalité. Une informalité non pas dans le sens de celle qui définit les traditionnels secteurs dits informels (Maloney, 2004 ; Lautier, 2004), mais dans celui de Lesemann (2010) et de domaines d'action que Sassen (2007) pourrait qualifier « d'assemblages » ou « d'arrangements » institutionnels dont la caractéristique est d'être affranchis autant des régulations des espaces nationaux que celles des espaces internationaux.

Le développement de cette informalité du travail pose plusieurs problèmes. Comme Lesemann (2013) l'observe également dans d'autres conditions, des activités de plus en plus nombreuses, notamment dans les commerces de services et d'alimentation au Canada (Home Depot, Tim Horton, pêcheries, abattoirs, hôtels) échapperaient aux politiques de régulations du travail (salaire minimum, droit du travail, protection sociale), des activités principalement occupées par des femmes, des « jeunes », de « jeunes retraités » et des immigrants. Ces problèmes portent sur les conséquences de cette évolution en matière de cohésion sociale, de citoyenneté et de qualité de vie des populations affectées par cette réalité. Le recours accéléré aux FTMT s'inscrit manifestement dans une stratégie de déstructuration du « salariat organisé » dans le cadre de la mondialisation des marchés.

Du point de vue analytique, le travail informel, tel qu'il est institué dans le cadre des PTET, prend plusieurs formes et apparaît comme le résultat d'un ensemble de facteurs tant matériels que politiques et épistémologiques. La plupart des études concernant le travail informel sont effectuées dans une perspective technocratique et développementaliste prônant le progrès et la bureaucratie, elles considèrent le travail informel comme une activité économique illégale et illicite. De leur côté, par exemple, les études latino-américaines sur la question conçoivent l'informalité et le travail informel comme « l'expression des rapports de pouvoir » produits par le haut. Dans cette perspective, l'informalité du travail migrant temporaire pose la question de sa précarité, alors même que l'emploi est devenu on ne plus permanent : les deux notions sont « au cœur des rapports de pouvoir dans les sociétés » (Lesemann, 2013, p. 4).

De ce point de vue, la montée de l'informalité et de la précarité du travail au Canada et dans l'UE, comme nous l'avons montré dans le cas des FTMT, mais également dans celui des pays du Sud – ainsi que le montrent les cas des pays d'Amérique latine et du Maghreb en tant que « bassins de TMT » de l'UE, du Canada et des États-Unis – sont au centre des politiques publiques des États et des stratégies de gestion privées impliquées dans cette dynamique d'informalité, en ce qu'elles se sont constituées et instituées en tant que lieu de l'incertitude et de la violence étatiques. C'est là à la fois l'enjeu et le coût du contrôle des flux du travail migrant temporaire.

BIBLIOGRAPHIE

ABELLA, M. (2006). « Policies and best practices for management of temporary migration », International Symposium on International Migration and Development, Turin, <http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P03_SYMP_Abella.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

ATAK, I. (2012a). « La sécurisation des contrôles migratoires et le droit d'asile en Europe et au Canada », dans M. Labelle, J. Couture et F.W. Remiggi (dir.), *La communauté politique en question. Regards croisés sur l'immigration, la citoyenneté, la diversité et le pouvoir*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 47-69.

ATAK, I. (2012b). « Immigration et réfugiés », *Jurisclasseur Québec. Droit constitutionnel Montréal*, LexisNexis.

BASOK, T. (2007). « Canada's temporary migration program : A model despite flaws », *Migration Information Source*, Washington, Migration Policy Institute, <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?id=650>, consulté le 13 décembre 2013.

BOYD, M. (2006). « Gender aspects of international migration to Canada and the United States », International Symposium on International Migration and Development, Turin, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Secretariat, <http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P08_Boyd.pdf>, consulté le 1er mars 2014.

CASTEL, R. (2009). *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil.

CASTLES, S. (2006). « Guestworkers in Europe : A resurrection ? », *International Migration Review*, vol. 40, nº 4, p. 741-766.

CHOUDRY, A., J. HANLEY, S. JORDAN, E. SHRAGGE et M. STIEGMAN (2009). *Fight Back : Workplace Justice for Immigrants*, Black Point, Fernwood Publishing.

FUDGE, J. et F. MACPHAIL (2009). « The temporary foreign worker program in Canada : Low-skilled workers as an extreme form of flexible labour », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 31, p. 101-139.

GABRIELLI, L. (2007). « Les enjeux de la sécurisation de la question migratoire dans les relations de l'Union européenne avec l'Afrique », *Politique européenne*, vol. 22, nº 2, p. 149-173.

GOUVERNEMENT DU CANADA — CHAMBRE DES COMMUNES (2009). *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, rapport du Comité permanent de la citoyenneté et l'immigration, Ottawa, Chambre des communes du Canada, <http://www.parl.gc.ca/content/hoc/Committee/402/CIMM/Reports/RP3866154/cimmrp07/cimmrp07-f.pdf>, consulté le 1er mars 2014.

GOUVERNEMENT DU CANADA — CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA — CIC (2013a). « Canada – Résidents permanents par catégorie, 2008-2012 », <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2012-preliminaire/01.asp>, consulté le 1er mars 2014.

GOUVERNEMENT DU CANADA — CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA — CIC (2013b). « Canada – Entrées totales de travailleurs étrangers selon la province ou le territoire et la région urbaine, 2008-2012 », <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2012-preliminaire/03.asp>, consulté le 1er mars 2014.

GOUVERNEMENT DU CANADA — CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA — CIC (2013c). « Les tableaux préliminaires – Résidents permanents et temporaires, 2012 », <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2012-preliminaire/03.asp>, consulté le 1er mars 2014.

HANSON, G. (2007). *The Economic Logic of Illegal Immigration*, rapport spécial nº 26, New York, Council on Foreign Relations.

HERMAN, P. (2013). « Évincés dès qu'ils commencent à s'organiser ; travailleurs saisonniers, la ronde infernale », *Le Monde diplomatique*, février, <http://www.monde-diplomatique.fr/2013/02/HERMAN/48736>, consulté le 1er mars 2014.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE — ILO (2010). « A rights-based approach », Genève, ILO, <http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/WCMS_160049/lang—fr/index.htm>, consulté le 1er mars 2014.

KELLY, P. (2007). « Filipino migration, transnationalism and class identity », ARI Working Paper nº 90, <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1317153>, consulté le 1er mars 2014.

KOSER, K. (2010). « Dimensions and dynamics of irregular migration », *Population, Place and Space*, vol. 16, nº 3, p. 181-193.

LAUTIER, B. (2004). *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte.

LEBLANC, S. (2010). *Réseaux de production et immigration. Les Boliviens à São Paulo*, mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal.

LESEMANN, F. (2010). « Repenser les sciences sociales à partir de l'"informel" : l'intérêt d'une comparaison Sud/Nord », <http://www.gira.info/fr/qui-sommes-nous/activites/Texte_Lesemann.pdf>, consulté le 1er mars 2014.

LESEMANN, F. (2013). « Politiques publiques, protection sociale et progression de l'informalité : les conséquences de la précarisation de l'emploi sur la société », note sociopolitique du GIREPS nº 1, avril, p. 7, <http://www.gireps.org/sites/default/files/1-%20note%20sociopol%20Fr%C3%A9d%C3%A9ric%20Lesemann_0.pdf>, consulté le 1er mars 2014.

MALONEY, W.F. (2004). « Informality revisited », *World Development*, vol. 32, nº 7, p. 1159-1178.

MARSHALL, R. (2011). *Value Added Immigration : Lessons for the United States from Canada, Australia and the United Kingdom*, Washington, Economic Policy Institute, <http://www.epi.org/files/2013/Marshall-Value-Added-Immigration.pdf>, consulté le 1er mars 2014.

MASSEY, D.S. et A.E. BROWN (2011). « New migration stream between Mexico and Canada », *Migraciones internacionales*, vol. 6, nº 1, p. 119-144.

MÉSINI, B. (2013). « Mobile, flexibles et réversibles. Les travailleurs saisonniers maghrébins et latinos "détachés" dans les champs de Provence », *Hommes et Migrations. Revue française de référence sur les dynamiques migratoires*, vol. 1301, p. 67-76.

NAKACHE, D. et P. KINOSHITA (2010). « The Canadian temporary foreign worker program : Do short-term economic needs prevail over human rights concerns ? », IRPP Study, nº 5, <http://oppenheimer.mcgill.ca/The-Canadian-Temporary-Foreign?lang=en>, consulté le 20 octobre 2014.

NEWLAND, K. (2005). *The Governance of International Migration : Mechanisms, Processes and Institutions*, Genève, GCIM.

NOIN, D., M. GUILLON, B.S.A. YEOH, S. HUANG et R.T. JACKSON (1999). « Les migrations internationales des domestiques philippines. Contextes et expériences aux Philippines et à Singapour », *Revue européenne de migrations internationales*, vol. 15, nº 2, p. 37-67.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES — OCDE (2013a). « Immigration permanente dans les pays de l'OCDE par catégorie d'entrée ou de changement de statut, statistiques standardisées, 2007-11 », dans OCDE, *Perspectives des migrations internationales*, Paris, OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-graph7-fr>, consulté le 1er mars 2014.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES — OCDE (2013b). « Migrations temporaires de travailleurs, 2006-2011 : en milliers », dans OCDE, *Perspectives des migrations internationales*, Paris, OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-table8-fr>, consulté le 1er mars 2014.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES — OCDE (2013c). « États-Unis », dans OCDE, *Perspectives des migrations internationales*, Paris, OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-45-fr>, consulté le 1er mars 2014.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL — OIT (1997). « Les rangs des migrants grossissent, et les travailleurs immigrés temporaires se substituent de plus en plus aux immigrants permanents », communiqué de presse, 18 avril, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008169/lang—fr/index.htm>, consulté le 1er mars 2014.

ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS — OIM (2013). « Énoncé de la mission », <http://www.iom.int/cms/fr/sites/iom/home/about-iom-1/mission.html>, consulté le 1er mars 2014.

OXMAN-MARTINEZ, J. (2004). *Another Look at the Live-in-Caregivers Program : An Analysis of an Action Research Survey Conducted by PINAY, the Quebec Filipino Women's Association with the Centre for Applied Family Studies*, Montréal, Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine.

PELLERIN, H. (2012). « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27, nº 2, 8 février, p. 57-75.

PICHÉ, V., E. PELLETIER et D. EPALE (2006). « Identification des obstacles à la ratification de la convention de l'ONU. Sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille : le cas du Canada », Série UNESCO : Rapports par pays sur la ratification de la convention des Nations unies sur les droits des migrants, l'UNESCO – Section des migrations internationales et des politiques multiculturelles.

POTOT, S. (2013). « Construction européenne et migrations de travail », *Revue européenne des sciences sociales*, vol. 51, nº 1, p. 7-32.

PREIBISCH, K. (2010). « Pick your own labor : Migrant workers and flexibility in Canadian Agriculture », *International Migration Review*, vol. 44, nº 2, p. 404-441.

SASSEN, S. (2007). « Émergence d'une multiplication d'assemblage de territoire, d'autorité et de droits », dans M. Wieviorka *et al.* (dir.), *Les sciences sociales en mutation*, Paris, Éditions des sciences humaines, p. 205-221.

SASSEN, S. (2009). *Critique de l'État : territoire, autorité et droits, de l'époque médiévale à nos jours*, Paris, Demopolis.

SCRINZI, F. (2003). « "Ma culture dans laquelle elle travaille". Les migrantes dans les services domestiques en Italie et en France », *Les Cahiers du CEDREF*, vol. 12, p. 137-162.

SOUSSI, S.A. (2010a). « Conflictualité sociale, syndicalisme et diversité ethnoculturelle », *Conjonctures*, nºs 48-49, été-automne, p. 49-82.

SOUSSI, S.A. (2010b). « L'action syndicale internationale et son ambivalence face à la dérégulation du travail : vers un droit international privé ? », *Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales* (CRISES), nº ET1009, coll. « Études théoriques ».

SOUSSI, S.A. (2011). « Travail et identités sous pression », *À Babord*, vol. 37, p. 22-23.

SOUSSI, S.A. (2012a). « L'expansion des "programmes des travailleurs migrants temporaires" et leurs effets pervers sur la précarisation du travail », *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, vol. 8, nº 1, p. 5-8.

SOUSSI, S.A. (2012b). « La nouvelle division internationale du travail face aux limites du syndicalisme international », *Nouveaux cahiers du socialisme*, nº 7, hiver, p. 55-68.

SUKTHANKAR, A. (2012). *Visas, Inc. : Corporate Control and Policy Incoherence in the U.S. Temporary Foreign Labor System*, Brooklyn, Global Workers Justice Alliance, <http://www.globalworkers.org/sites/default/files/VisasInc_FINAL.pdf>, consulté le 1er mars 2014.

TERRAY, E. (1999). « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place », dans E. Balibar, M. Chemillier-Gendreau et J. Costa-Lascoux (dir.), *Sans-papiers : l'archaïsme fatal*, Paris, La Découverte, p. 9-34.

TUAC CANADA et ALLIANCE DES TRAVAILLEURS AGRICOLES (2009). *La situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2008-2009*, Rexdale, TUAC Canada et Alliance des travailleurs agricoles, <http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/rapport-tuac.pdf>, consulté le 1er mars 2014.

WALIA, H. (2010). « Transient servitude : Migrant labour in Canada and the apartheid of citizenship », *Race & Class*, vol. 52, nº 1, p. 71-84.

WICKRAMASEKARA, P. (2008). « Globalization, international labour migration and the rights of migrant workers », *Third World Quarterly*, vol. 29, nº 7, p. 1247-1264.

CHAPITRE

7

LA REMISE EN CAUSE DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

Les transformations institutionnelles de la régulation et l'innovation syndicale au Québec

Frédéric Hanin[1]

L'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées est devenu un enjeu social majeur au Québec et au Canada depuis le début des années 2000. À la fin de l'année 2010, il existait au Québec 866 régimes à prestations déterminées avec 1,25 million de participants actifs et des actifs de 100,3 milliards de dollars. Sur le plan de la rémunération, la part des cotisations pour l'épargne-retraite dans la rémunération globale est passée de 5 %, en 1968, à 15 % en 2007. Les régimes publics obligatoires ne remplacent qu'au maximum 40 % du revenu moyen, en dessous de la moyenne de 55 % dans les pays de l'OCDE, ce qui explique l'importance économique des régimes de retraite privés. De plus, une partie

1. Cette recherche bénéficie du financement du FRQSC, programme nouveaux chercheurs. Je tiens à remercier tout particulièrement Pier-Luc Bilodeau, les éditeurs du livre ainsi que les deux évaluateurs qui ont bien voulu contribuer à l'amélioration du chapitre.

des régimes publics ne couvrent que des situations de pauvreté chez les aînés. Au plan démographique, en 1966, il y avait huit personnes en âge de travailler pour chaque personne de 65 ans et plus. En 2040, ce ratio sera de deux. L'espérance de vie à 65 ans a augmenté, entre 1966 et 2009, de quatre ans pour les hommes et de cinq ans pour les femmes. Sur le plan économique, le développement des régimes complémentaires de retraite a largement contribué à faire passer le revenu d'une personne qui prendrait sa retraite en 1976 de 20 % du revenu à un taux de remplacement de 54 % en 1999 (Régie des rentes du Québec, 2010).

Au sein de la population active au Québec en 2008, 47,9 % de la main-d'œuvre ne bénéficient pas de régimes privés de retraite, 17,3 % bénéficient d'un régime présentant un potentiel peu élevé de remplacement du revenu, 17,8 % bénéficient d'un régime présentant un potentiel moyen de remplacement du revenu et 27 % bénéficient d'un régime à prestations déterminées de bonne qualité (Régie des rentes du Québec, 2009, p. 59). Au-delà des statistiques, les régimes de retraite à prestations déterminées sont des éléments majeurs du lien social pour au moins trois raisons : 1) ils assurent un revenu stable et prévisible pour les participants, ce qui leur permet de se représenter leur avenir économique et, par conséquent, de déterminer les choix actuels en matière de consommation, d'épargne, de trajectoire professionnelle ; 2) ils sont une composante majeure de la responsabilité sociale des employeurs vis-à-vis de leurs employés, et même des autres employeurs par effet de mimétisme, ce qui en fait une composante de la relation salariale entendue comme l'ensemble des compromis capital-travail qui permettent la reconnaissance des droits collectifs et sociaux de l'individu ou du groupe professionnel vis-à-vis des détenteurs de capitaux (ou leurs représentants) qui possèdent des droits de direction ; 3) ils établissent un lien intergénérationnel basé sur la solidarité entre trois générations de travailleurs que sont les anciens travailleurs, les travailleurs actuels et les futurs travailleurs. On peut donc parler à leur endroit de dispositifs institutionnels et s'interroger sur les modes de régulation qui sont à l'œuvre. Dans les systèmes de retraite par répartition, les impacts du vieillissement de la population se font sentir plus rapidement que dans les systèmes de retraite dominés par la capitalisation (Chanu et François, 2012). Les régimes à prestations déterminées sont donc une composante essentielle du système de revenu de retraite au Québec (Hanin *et al.*, 2013 ; Hanin et Côté, 2013).

La question de recherche porte sur la remise en cause des régimes de retraite en se demandant comment les organisations syndicales ont abordé les enjeux du vieillissement de la main-d'œuvre pour les régimes complémentaires de retraite au Québec. Cette question sera analysée dans ce chapitre à partir d'un triple questionnement :

1. Comment expliquer alors que la « pression sociale » du vieillissement se fasse autant sentir au Québec, qui a un système de retraite en grande partie basé sur la capitalisation de l'épargne pendant la vie active ?
2. Pourquoi, dans le contexte institutionnel particulier du Québec en Amérique du Nord, marqué par l'institutionnalisation de la gouvernance des régimes de retraite (Stewart et Yermo, 2008), les acteurs syndicaux sont-ils autant mobilisés par cet enjeu ?
3. Dans quelle mesure les syndicats comme acteur social et comme acteur dans les négociations collectives sont-ils en mesure de négocier des innovations sociales pour faire évoluer les régimes de retraite ?

La thèse que nous voulons défendre est que l'enjeu du vieillissement doit être analysé dans le contexte économique et social de la remise en cause de la régulation des régimes de retraite au sein du monde du travail par rapport au modèle de la société salariale (Hanin, 2009).

Pour analyser les liens entre la gestion des régimes de retraite et l'action syndicale, nous avons repris la méthodologie de l'analyse sociétale (Gadrey et Jany-Catrice, 1998 ; Ribault, 2004), en augmentant le nombre de niveaux d'analyse, ce qui a le défaut d'augmenter la complexité de l'analyse, mais qui permet de mettre en lumière la structure institutionnelle de la régulation. Nous avons également voulu montrer que l'analyse sociétale offre un cadre pour faire des études de cas de régimes de retraite, dès lors qu'ils possèdent un certain degré de généralité comme c'est le cas pour des régimes « sectoriels » qui couvrent une partie importante de la main-d'œuvre (parce qu'ils sont « typiques » ou parce que les enjeux sociaux sont faciles à cibler). La méthodologie de l'analyse sociétale permet ainsi d'éviter deux « travers » courants en sciences sociales que sont l'analyse factorielle pure liée à la modélisation hypothético-déductive et l'analyse des faits sociaux comme de pures contingences historiques, liées au contexte économique, politique, social, culturel, qui masquent l'analyse de l'innovation sociale. L'articulation entre l'analyse institutionnelle et l'analyse de cas suffisamment « typiques » permet d'enrichir la compréhension de l'action syndicale comme forme de l'action collective (Commons, 1950).

Pour répondre à la question de recherche, nous avons choisi de procéder en trois temps. Dans un premier temps, il s'agira de faire l'analyse institutionnelle des régimes complémentaires de retraite dans le contexte institutionnel des relations industrielles au Québec. Il est en effet impossible de comprendre les enjeux des régimes de retraite sans faire référence

aux institutions qui soutiennent leur existence et leur fonctionnement. Dans un second temps, nous étudierons trois cas de régimes complémentaires de retraite parmi les plus importants : le régime du secteur de la construction ; les régimes du secteur forestier ; le régime des fonctionnaires et du secteur parapublic (santé et éducation, notamment). Ces trois cas sont en effet emblématiques de la dynamique actuelle de remise en cause des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées. Dans un troisième temps, nous analyserons les enseignements de la recherche pour l'action syndicale.

1. LA GÉNÉALOGIE INSTITUTIONNELLE DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

Cette section est consacrée à une analyse institutionnelle des régimes de retraite à prestations déterminées afin de dégager les différents niveaux d'analyse et d'action des acteurs collectifs qui sont impliqués dans la régulation de ces régimes.

1.1. Une cartographie conceptuelle des régimes à prestations déterminées

Les régimes à prestations déterminées sont des régimes de retraite par capitalisation dans lesquels la prestation est déterminée par une formule qui associe le salaire de la personne à sa rente de retraite. La rente est donc déterminée avec certitude au moment de la retraite, mais c'est le taux de cotisation[2] pendant la vie active qui peut varier ainsi que le niveau de capitalisation du régime. Lorsque des déficits apparaissent, des cotisations supplémentaires sont alors requises. En Amérique du Nord, l'ouverture et la fermeture d'un régime sont laissées à la prérogative de l'employeur, sauf mention contraire explicite[3]. Une fois le régime en place, l'adhésion est obligatoire et il n'existe pas de mécanisme individuel de retrait tant que la relation d'emploi est en vigueur. Dobbin et Boychuk (1996) proposent une analyse du développement des régimes complémentaires de retraite aux États-Unis fondée sur l'idée que

2. Les cotisations de l'employeur et de l'employé sont déductibles de l'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.
3. Au Québec, un décret peut énoncer qu'un régime de retraite est essentiel et qu'il est soustrait à la prérogative unilatérale de l'employeur.

l'amélioration de la régulation publique, résultat de l'influence des facteurs institutionnels sous l'effet de changements législatifs ou administratifs, était une condition suffisante de l'augmentation des régimes complémentaires « privés », bien que les effets sur la forme des ententes collectives ne puissent être formulés à l'avance.

La figure 7.1 propose une décomposition des éléments institutionnels impliqués dans la régulation des régimes de retraite.

Au premier niveau, la formation de la rente de retraite est le produit de trois éléments, soit un pourcentage de remplacement du revenu, un salaire moyen et un nombre d'années de participation.

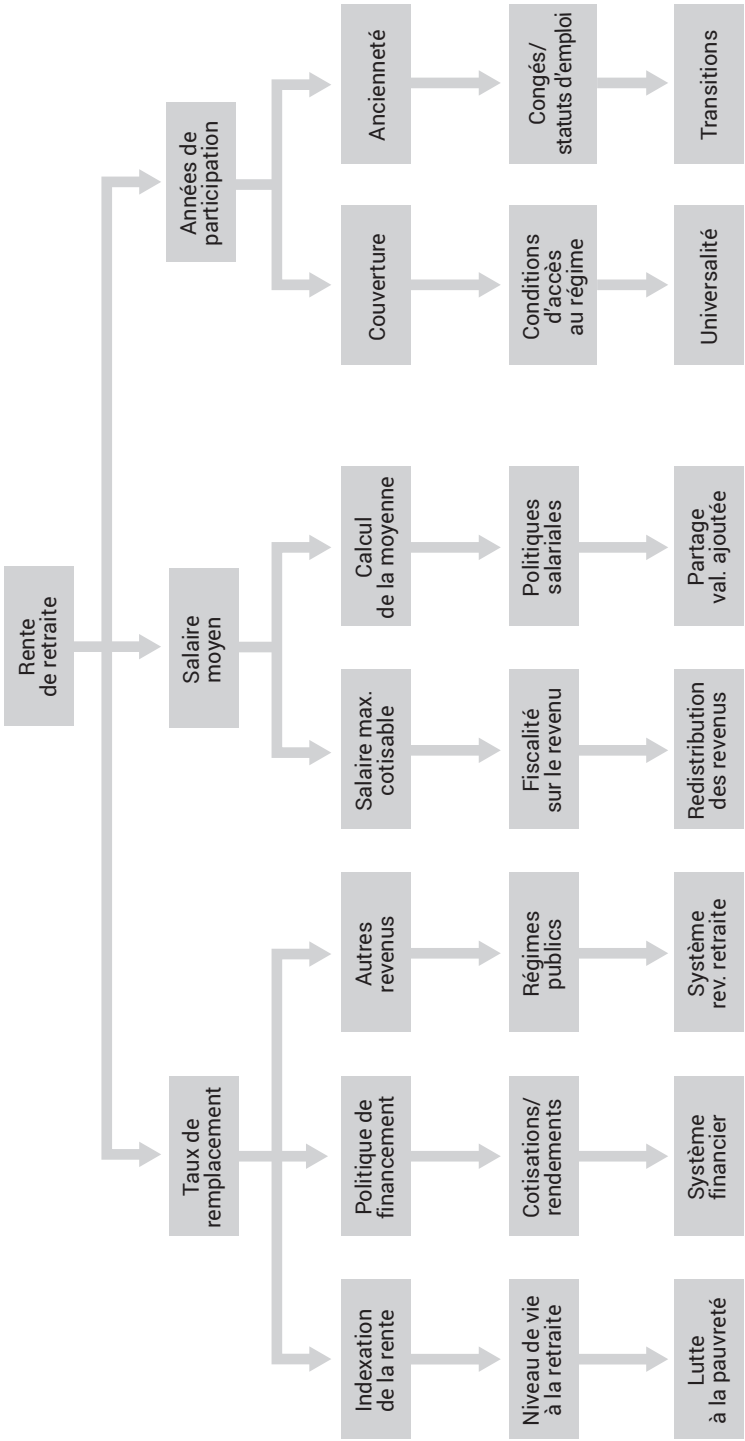
Au second niveau, chacun des trois éléments est déterminé par des caractéristiques « structurelles » des régimes de retraite. Ces caractéristiques sont stables dans le temps, sauf dans les périodes de remise en cause pour des raisons financières, politiques ou à la suite de négociations entre les représentants des parties prenantes.

Au troisième niveau, on retrouve des éléments qui sont déterminés en grande partie par les stratégies des acteurs dans la négociation collective. La dimension stratégique dans une perspective institutionnaliste (Commons, 1950) repose sur des interventions des acteurs collectifs pour modifier la situation des membres dans l'avenir sur une ou plusieurs dimensions impliquées.

Au quatrième niveau, ce sont les politiques publiques qui sont impliquées dans la régulation des régimes de retraite. À la lecture de la carte conceptuelle, on peut constater la complexité de la « question sociale », car la régulation repose sur un système institutionnel dont les complémentarités entre les différents domaines du système sont très fortes. D'autant que les différents domaines sont couverts par des ministères différents, ce qui pose la question de la cohérence de l'action publique et peut expliquer que les modifications politiques soient souvent proposées par des comités d'experts regroupant des expertises différentes.

La carte conceptuelle permet ainsi de distinguer les niveaux d'intervention des acteurs collectifs impliqués dans la régulation des régimes de retraite. Il ne faut donc pas opposer le niveau du service aux participants des régimes de retraite, le niveau de la participation aux instances de gouvernance des régimes, le niveau de la négociation collective ou du dialogue social, et le niveau politique ou sociétal. La carte conceptuelle servira également à analyser la remise en cause des régimes à prestations déterminées dans la seconde section du chapitre.

Figure 7.1. CARTE CONCEPTUELLE DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES



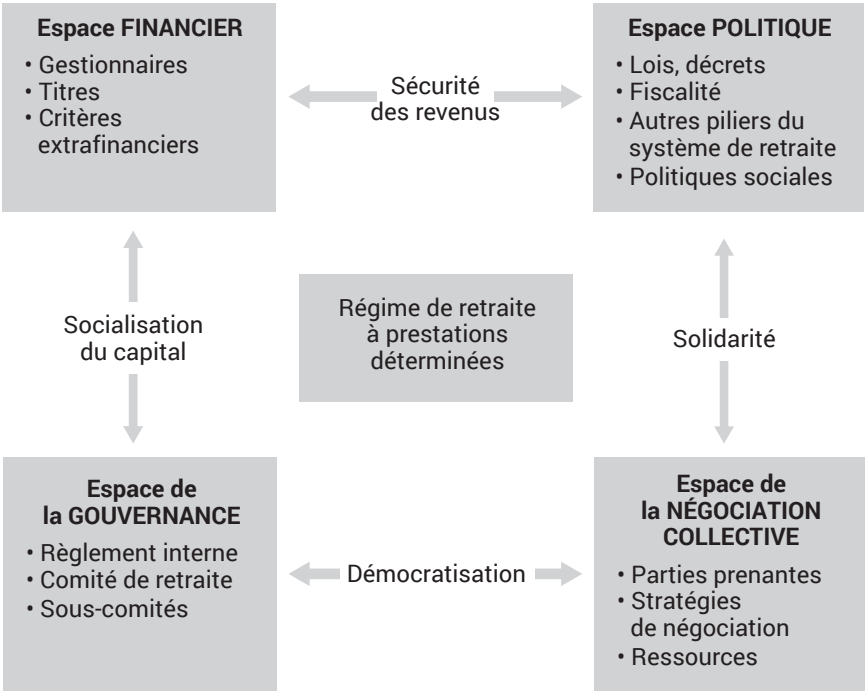
1.2. La régulation des régimes à prestations déterminées

Lorsque l'on veut analyser la dynamique institutionnelle dans le domaine des régimes de retraite, on peut distinguer quatre enjeux politiques : la sécurité du revenu, la solidarité, la démocratisation et le statut d'emploi. Ce sont les piliers de la société salariale (Lesemann et D'Amours, 2010). Dans cette perspective, la régulation prend la forme d'un compromis social entre le patronat et les syndicats de travailleurs afin d'assurer la paix industrielle en échange de l'amélioration des conditions sociales au travail (assurances collectives et bien-être collectif) et en dehors du travail (politiques sociales).

1.2.1. *Les espaces institutionnels de la régulation*

À partir de l'analyse institutionnelle menée dans la section précédente, on peut retrouver quatre espaces socioéconomiques dans la régulation des régimes de retraite à prestations déterminées (figure 7.2).

Figure 7.2. ESPACES DE LA RÉGULATION



La régulation des régimes de retraite à prestations déterminées s'inscrit ainsi dans la mise en cohérence institutionnelle entre ces quatre espaces, à travers la construction de complémentarités entre les espaces de la régulation (Amable, 2005). C'est dans cette perspective que l'on peut parler d'association entre les régimes de retraite à prestations déterminées et les caractéristiques institutionnelles de la société salariale (Aglietta et Brender, 1984).

1.2.2. *La sécurité des revenus et le salaire différé*

La sécurité des revenus est un pilier institutionnel des régimes de retraite, car ce sont des régimes qui visent à remplacer un revenu d'emploi après la sortie du marché du travail. On considère généralement dans les documents gouvernementaux que le système de revenu de retraite dans son ensemble vise à assurer un taux de remplacement du revenu de 70 % en moyenne. Bien entendu, pour l'immense majorité des ménages, la première source de revenus est le salaire, ce qui explique l'importance du statut d'emploi.

La sécurité du revenu s'exprime sur le plan social, car l'accès aux régimes de retraite a été longtemps exclu pour ceux qui n'ont pas d'employeurs : chômeurs, étudiants, prestataires de l'aide sociale, travailleurs autonomes ou professions libérales, dirigeants ou encore personnel d'encadrement. C'est bien la relation d'emploi dans sa forme « typique » qui déterminait en grande partie la relation de retraite.

La sécurité des revenus est un pilier de la régulation des régimes de retraite, car elle justifie la notion de rente viagère qui est associée à la sortie du marché du travail pour les aînés, c'est-à-dire la capacité de sortir de la relation marchande tout en assurant un niveau de vie décent. Le régime de retraite peut alors être inclus dans la rémunération globale dans la mesure où il est vu comme un salaire différé.

1.2.3. *La solidarité et le monopole syndical de la représentation*

La solidarité provient de la nature collective des régimes de retraite, qui s'exprime dans la négociation, dans la gestion et dans le calcul des prestations des régimes de retraite.

Les régimes de retraite ont été établis à travers la négociation collective et le monopole de la représentation accordé au syndicat dans la législation du travail. Le régime est collectif, car il est négocié avec l'employeur par un acteur collectif qui est le seul et l'unique représentant du collectif de travailleurs (pour une classe d'emploi donnée). Il peut exister des régimes

multiemployeurs ou des régimes qui couvrent plusieurs classes d'emploi ou plusieurs établissements d'un même employeur, mais c'est toujours selon la même logique. L'issue de la négociation patronale-syndicale prend la forme d'une convention collective, qui comprend alors des clauses concernant le régime de retraite[4].

Le calcul de la prestation à la retraite est le même pour l'ensemble du régime et dépend généralement du salaire pendant la vie active et du nombre d'années de cotisations au régime. La prestation est obligatoirement une rente viagère et les droits acquis pendant la vie active ne peuvent être réduits après la prise de retraite. Le calcul actuariel du financement de la rente est le même pour tous les participants. Les règles de gestion des placements sont également communes à l'ensemble des participants. Les politiques de placement et de financement concernent ainsi l'ensemble des participants, qu'ils soient actifs ou retraités.

L'ensemble de ces dispositifs montre que le degré de solidarité entre les membres d'un même régime de retraite est très élevé, ce qui explique que l'on ait eu recours à des acteurs ayant le monopole de la représentation des participants pour négocier et gérer ces régimes.

1.2.4. *La démocratisation et la participation à la gouvernance des régimes*

La démocratisation des régimes de retraite est fondée sur une démocratie indirecte qui vise à adapter le régime aux besoins des participants, par l'intermédiaire de leurs représentants plutôt que par des relations contractuelles individuelles avec une institution financière, par exemple.

La démocratisation est un fondement institutionnel important des régimes de retraite à prestations déterminées, car il s'agit pour les participants d'être en mesure de faire valoir leur point de vue sur les décisions importantes concernant les régimes de retraite.

La démocratisation se manifeste à l'interne par la présence de représentants des parties au comité de retraite : employeur, conseillers financiers, employés, retraités. Si la Loi RCR ne spécifie pas le niveau de représentation des différentes parties prenantes, il est courant que le comité de retraite soit composé de trois types de membres : les représentants de l'employeur, les représentants des actifs, les représentants des retraités et les membres externes[5].

4. Il peut également exister un règlement interne qui définit les modalités d'accès et de retrait ainsi que les règles de gouvernance du régime.
5. Les membres externes peuvent être des conseillers financiers, des actuaires, des universitaires, ou encore des membres d'autres comités de retraite.

1.2.5. *La socialisation du capital et le développement économique*

La socialisation du capital a été portée par une approche de la finance d'inspiration keynésienne dans laquelle la sphère financière est un lieu de conflit entre les investisseurs spéculatifs et les investisseurs de long terme. La socialisation des capitaux doit servir à éviter que les premiers ne prennent le dessus sur les seconds dans la gestion des capitaux accumulés sous la forme de dette sociale (Aglietta, 1998).

La première forme de socialisation du capital accumulé par les régimes de retraite réside dans la présence de gestionnaires publics de la dette sociale, comme la Caisse de dépôt et placement du Québec, ce qui permet un contrôle gouvernemental et démocratique (par l'Assemblée nationale) sur les modes de gestion des fonds (Hanin, 2011). La gestion des fonds par un organisme public permet d'articuler les politiques de placement avec les politiques publiques de développement économique et social (politique industrielle, politique du logement, politique de développement des territoires).

La gestion du régime est également socialisée dès lors que le comité de retraite a la responsabilité de la gestion des fonds accumulés par les cotisations patronales et salariales, parce qu'il existe une caisse commune ou parce que la caisse patronale et la caisse des employés sont distinctes, mais sous la supervision du même comité de retraite.

1.3. Les enseignements pour l'analyse de l'action syndicale

L'analyse institutionnelle de la régulation des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées nous permet de dégager plusieurs enseignements sur l'action syndicale dans ce domaine.

L'action syndicale s'est appuyée pendant près d'un demi-siècle sur des régulations institutionnalisées afin de développer les régimes de retraite, que ce soit pour le bénéfice exclusif de leurs membres ou encore pour l'ensemble de la population à travers l'accès à des régimes universels ou à travers les conditions pour accéder à des régimes complémentaires. Nous avons repéré quatre espaces de la régulation : la relation d'emploi, le système de revenus de retraite, le mode de gouvernance et le système financier.

La défense par les syndicats des régimes publics de retraite dans le cadre institutionnel de la société salariale, que ce soit les régimes de base ou les régimes complémentaires, tirait sa force des complémentarités institutionnelles qui étaient produites. La gestion publique des fonds permettait

d'investir dans les entreprises pour soutenir des secteurs producteurs d'emplois. L'augmentation de part des salaires dans la valeur ajoutée et du taux d'emploi renforçait la capacité syndicale dans les négociations collectives et incitait les employeurs à accepter la mise en place de régimes de retraite. La mobilisation syndicale pour le développement des régimes de retraite légitimait la présence de représentants syndicaux au sein des instances de gouvernance. La démocratisation de la gouvernance rendait ainsi d'autant plus probable la défense de la gestion des fonds par des gestionnaires publics dont la transparence et le contrôle étaient plus faciles que dans le cadre contractuel de la gestion privée. La mise en évidence de complémentarités institutionnelles est donc un élément central dans la capacité de réflexivité des syndicats pour appréhender les enjeux de la régulation des régimes de retraite.

Nous avons ainsi cherché à montrer, dans la première section du texte, que la présence de régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées dans le système de revenus de retraite était associée à un « paradigme sociétal », celui de la société salariale. Dans la seconde section, nous allons analyser quelles ont été les modalités par lesquelles la présence des régimes de retraite à prestations déterminées a été remise en cause et comment ces modalités renvoient à un changement de paradigme de l'action syndicale dans le domaine des régimes de retraite.

2. LA REMISE EN CAUSE DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES : TROIS ÉTUDES DE CAS AU QUÉBEC

La seconde section du chapitre propose une analyse de la remise en cause des régimes à prestations déterminées au Québec. Si l'on voit souvent arguer que le vieillissement de la population est responsable des difficultés actuelles des régimes à prestations déterminées, cette analyse est loin d'être suffisante. Trois explications concurrentes sont présentées ici à travers des études de cas : l'impact des pertes financières, la restructuration de l'endettement des entreprises, l'utilisation des surplus accumulés.

2.1. L'analyse sociétale des études de cas

L'analyse de la remise en cause des régimes à prestations déterminées au Québec est basée sur trois études de cas sur le plan sectoriel. Cela ne veut pas dire que les régimes dont il est question ici ont tous été fermés aux nouveaux cotisants. Au contraire, les régimes sont encore présents

et n'ont pas été abolis. Ils ont évolué sous l'effet de la dynamique sectorielle et de l'action syndicale. Le choix de régimes avec une forte dimension sectorielle est nécessaire, car on peut plus facilement observer les enjeux sociaux : ce sont des régimes de grande taille dont l'impact sur la population est important et qui sont souvent considérés comme des symboles ; ce sont des régimes matures qui ont de nombreux retraités ; ce sont des régimes avec une gouvernance clairement reconnaissable par des textes de loi ou des règlements.

Le tableau 7.1 propose une synthèse des études de cas en fonction des concepts présentés dans l'analyse institutionnelle des régimes de retraite à prestations déterminées.

Tableau 7.1. STRUCTURE DES ÉTUDES DE CAS EN REGARD DE L'ANALYSE SOCIÉTALE

	Secteur de la construction	Secteur des pâtes et papiers	Secteur public
Origine du régime de retraite à prestations déterminées	Grève de 1961	*Pattern* sectoriel	Front commun de 1972 Financement du gouvernement
Espace de la négociation collective	Table centrale avec syndicat majoritaire	Négociation décentralisée par usine	Table centrale avec coalition syndicale
Espace de la gouvernance	Comité paritaire (CCQ)	Comités de retraite patronaux (Actif de l'entreprise)	Organisation administrative (CARRA)
Espace de la gestion des fonds	Gestionnaire public unique	Gestionnaires privés	Gestionnaire public unique
Espace politique	Régime fait partie des avantages sociaux des travailleurs	Régime fait partie de la responsabilité sociale de l'entreprise	Régime participe à l'identité de la fonction publique
Remise en cause des fondements institutionnels	La solidarité syndicale	La sécurité des revenus en cas de revente des entreprises	La démocratisation de la gouvernance et l'utilisation des surplus
Innovations syndicales pour sauvegarder les régimes	Régime à comptes individuels par métiers	Régime de retraite à financement salarial (RRFS)	Création d'une réserve et règles de partage des surplus
Sens de l'action syndicale	Syndicalisme de métiers	Syndicalisme industriel et de service	Syndicalisme professionnel

La création des régimes de retraite à prestations déterminées qui ont une dimension sectorielle au Québec est le résultat du processus de négociation collective et est liée aux stratégies syndicales face à la partie patronale. Dans le cas du régime de l'industrie de la construction, c'est une logique syndicale de métiers qui prévaut (Sauviat et Pernot, 2000). Dans le cas du secteur des pâtes et papiers, c'est un mode de négociation coordonnée par le *pattern bargaining* qui permet de comprendre le développement des régimes de retraite (Marshall et Merlo, 2004). Dans le cas du secteur public, la création d'un régime sectoriel répondait autant à l'intérêt des syndicats dans le cadre du front commun que du gouvernement pour la construction d'un circuit financier public.

Les espaces institutionnels de la négociation sont tirés du cadre théorique de la section précédente. Au travers des trois études de cas, on peut voir la cohérence de l'agencement institutionnel de la régulation pour chacun des secteurs. On remarque également que le régime de retraite prend un sens politique différent selon les cas. Dans le cas de la fonction publique, par exemple, le régime de retraite fait partie intégrante du statut de fonctionnaire étant donné que la rémunération et les conditions de travail sont généralement moins bonnes que dans le secteur privé (pour des emplois comparables), mais avec une meilleure sécurité du revenu pendant et après la vie professionnelle (Boucher et Jetté, 1997).

La transformation sociale qui explique la remise en cause des régimes de retraite à prestations déterminées est la financiarisation de la gouvernance et des relations sociales (Hanin, 2012). La financiarisation de la régulation des régimes de retraite s'observe dans les quatre espaces de la régulation : 1) dans l'espace financier, l'augmentation des rendements attendus se traduit par une externalisation de la gestion des fonds et la remise en cause des critères extra financiers pour orienter les placements ; 2) dans l'espace politique, l'importance des régimes publics est minimisée au profit de l'épargne individuelle ; 3) dans l'espace de la gouvernance, ce sont des experts financiers qui prennent l'ascendant sur les représentants des participants ; 4) dans l'espace de la négociation collective, la remise en cause des RPD est associée à des menaces de fermeture des établissements ou de réduction (de la croissance) des effectifs.

Pour comprendre la remise en cause actuelle des régimes à prestations déterminées, nous avons décidé d'illustrer ce processus à l'aide de cas types qui sont à la fois des régimes de grande taille et des situations typiques. On retrouve ainsi trois formes « typiques » de remise en cause des RPD :

1. La volonté des employeurs de fermer les régimes à prestations déterminées et de créer des régimes à cotisations déterminées ;

2. La fermeture des régimes à prestations déterminées par l'utilisation de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC) ;
3. L'utilisation des fonds accumulés et la gestion à court terme pour améliorer la situation financière de l'employeur.

Ces trois formes sont typiques dans la mesure où elles sont à la fois statistiquement significatives, qu'elles correspondent à des stratégies récurrentes de la part des acteurs au Québec, et que le cadre législatif et réglementaire « favorise » l'utilisation de telles stratégies dans le contexte de la remise en cause des régimes à prestations déterminées. Grâce à l'analyse institutionnelle, on peut également reconnaître les fondements institutionnels qui sont remis en cause.

2.2. Le secteur de la construction et la mise en place d'un régime hybride

Le régime de retraite de la construction est un régime contributif et obligatoire pour les salariés et les employeurs assujettis à la *Loi sur les relations du travail dans le secteur de la construction* (loi R-20). Il est administré par la Commission de la construction du Québec et résulte d'une entente entre les associations d'employeurs et les associations d'employés lorsqu'elles sont représentatives à plus de 50 % de l'industrie. En 2010, le régime couvrait 155 689 participants actifs, 240 674 participants inactifs et 80 721 retraités ou veuves. L'actif du régime s'élevait à 8,6 G$.

La genèse du régime provient d'une grève des ferblantiers-tôliers déclenchée le 1er septembre 1961 pour obtenir un régime de retraite. La grève se généralise à toute la région de Montréal. Le règlement de la grève prévoit de demander la modification de la *Loi sur l'extension juridique des conventions collectives* (1934), car elle ne prévoit pas les enjeux liés à la sécurité sociale. Le 5 avril 1962, un décret prévoit la création d'un régime de retraite pour certains métiers et uniquement pour la région de Montréal. Dans les années 1960, le régime est étendu à tous les métiers et à toutes les régions du Québec. Le régime est indépendant de l'employeur, ce qui est une nouveauté dans le secteur privé en Amérique du Nord (Delagrave, 2009). La gestion du régime est confiée, en 1971, au Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC)[6] et à la Caisse de dépôt et placement (CDP)

6. La CASIC sera dissoute en 1975 au profit de l'OCQ (loi R-20, article 4). La gestion des régimes d'avantages sociaux est désormais confiée à un comité mixte syndicats-employeurs.

du Québec pour les placements[7]. Le régime est unifié en 1975 et conserve à peu près la même structure jusqu'en 2004. La modification de la loi R-20, en 1993, confirme le caractère universel du régime en l'incluant dans le tronc commun de la négociation dans l'industrie.

La rente versée pour le service acquis avant 2004 est déterminée par la somme des prestations annuelles acquises en fonction du nombre d'heures travaillées dans une année[8] (Rainville, 2006). Le taux de conversion des heures de travail en rente annuelle est déterminé chaque année en fonction de la santé financière du régime. L'impact des rendements financiers sur le niveau des prestations était donc automatique[9]. Le régime a été modifié le 24 décembre 2004 à la suite d'une évaluation actuarielle qui révélait l'existence d'un déficit important (1,2 milliard de dollars) lié à de mauvais rendements en 2001 (–5,5 %) et en 2002 (–10,2 %)[10]. Depuis cette date, seuls les employeurs contribuent au régime pour le service passé et un mécanisme de réserve a été mis en place. Le taux de cotisation au régime de retraite représentait 2 % du salaire en 1971 alors qu'il correspond aujourd'hui à 16 %. Les cotisations des employés sont maintenant déterminées en fonction du secteur d'activité, du statut d'emploi et du métier du travailleur. Des comptes individuels avec des cotisations déterminées par métier qui existaient depuis les années 1980 sont maintenant utilisés pour l'accumulation des droits dans le régime[11]. La rente de retraite comprend donc une prestation déterminée pour le service accumulé avant décembre 2004 (avec une majoration de 12,5 % de la rente annuelle totale au moment du départ à la retraite). La Commission de la construction fixe le taux de rendement mensuel des fonds sur la base du taux de rendement réel obtenu trois mois avant. Aux comptes individuels s'ajoutent trois réserves : la réserve pour l'indexation des rentes des retraités

7. La politique de placement comprend des dispositions pour favoriser l'essor de l'industrie : « En règle générale, dans toutes ses opérations touchant le secteur immobilier, la Caisse favorise les placements affectés à de nouvelles constructions en vue de remédier, dans la mesure de ses moyens, à la rareté relative de logements tout en stimulant l'industrie de la construction » (Caisse de dépôt et placement du Québec, 1968, p. 10).
8. La prestation déterminée totale calculée pour chaque année est fonction du nombre d'heures travaillées et du taux de rente annuel, avec un dénominateur de 1 000 heures. Par exemple, pour l'année 1989 et 1 000 heures de travail, la rente annuelle accumulée pour 1 000 heures de travail, cette année-là, est de 496,84 $. Pour connaître la rente annuelle totale à la retraite, on additionne les années de travail en fonction de l'admissibilité au régime.
9. Les cotisations additionnelles négociées pour 2001, 2002 et 2003 ont servi à combler une partie du déficit.
10. Le rendement anticipé annuel moyen était de 7,5 %.
11. Le montant accumulé depuis le mois d'octobre 1980 est acquis dans le nouveau régime.

(basée sur des surplus actuariels d'au minimum 7 %) et la réserve du compte général, avec un mécanisme de transfert vers les comptes individuels si la réserve dépasse 20 %.

Le nouveau régime de retraite de l'industrie de la construction est un régime hybride à plusieurs titres. C'est un régime multiemployeur, universel et obligatoire, à la différence des régimes complémentaires volontaires du secteur privé. C'est un régime à cotisations définies, mais avec des taux de cotisations négociés pour l'ensemble de l'industrie et une gestion commune de la part de la CCQ et de la CDP. Il n'y a donc pas de choix de placements individuels comme c'est généralement le cas dans les régimes à cotisations déterminées. C'est également un régime particulier, car les fonds accumulés sont transformés en rente de retraite connue et garantie au moment de la prise de la retraite, ce qui évite la gestion individuelle des fonds et accroît donc la sécurité financière des retraités. Sur le plan des relations du travail, on peut dire que la réforme du régime de retraite s'inscrit dans un mouvement de renouveau du syndicalisme de métier et d'un déclin du syndicalisme industriel, car la réforme de 2004 a repris le principe des comptes supplémentaires d'avantages sociaux par métiers qui existaient déjà dans les années 1980.

Grâce à la gestion collective du régime au sein du régime de rapports collectifs, les acteurs de l'industrie ont été en mesure de sauvegarder un régime de retraite sectoriel en limitant le transfert des risques vers les travailleurs, dans une industrie dont les caractéristiques ne permettent pas de négocier des régimes par entreprise.

2.3. La remise en cause des régimes à prestations déterminées pendant les restructurations des entreprises dans le secteur forestier

Le secteur des pâtes et papiers est un secteur « en crise » depuis le début des années 2000 avec la baisse de la demande de papier journal de la part de grands quotidiens américains, qui font la transition vers le numérique. À ce facteur structurel s'ajoute la baisse de la demande de bois d'œuvre liée à la crise du marché immobilier à partir de l'année 2007. Les grandes entreprises du secteur réalisent alors des restructurations de leur capacité de production et de leur modèle d'affaires, en cherchant dans tous les cas à augmenter les liquidités disponibles. C'est dans ce contexte que la remise en cause des régimes de retraite à prestations déterminées va se produire.

Historiquement, les conventions collectives dans le secteur des pâtes et papiers étaient négociées sur une base sectorielle avec deux régions au Canada, une dans l'ouest du pays et une dans l'est, dont le Québec. À partir de la négociation dans une usine, la négociation était reproduite dans les autres usines avec des résultats souvent semblables (Barré et Rioux, 2012). C'est la même chose pour les régimes de retraite puisque chaque usine syndiquée a généralement son propre régime de retraite, voire plusieurs régimes selon les catégories de personnel (bureau, approvisionnement, papetiers, etc.).

Dans les années 2000, les régimes de retraite à prestations déterminées sont au cœur des négociations collectives, en particulier lorsque les grandes entreprises du secteur se placent sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC). Le lien entre la restructuration et les régimes de retraite est double. Les régimes de retraite sont des créanciers ordinaires des entreprises et les entreprises cherchent à récupérer des liquidités grâce à la restructuration, notamment en demandant au juge la réouverture des conventions collectives afin de négocier des concessions sur les régimes de retraite. Ainsi, pendant la procédure de la LACC, les cotisations sont plus faibles (l'entreprise n'a pas à rembourser les déficits des régimes de retraite) et, à l'issue de la restructuration, le propriétaire espère avoir réduit au minimum ses engagements financiers liés aux régimes de retraite.

La remise en cause des régimes à prestations déterminées dans un secteur donné s'inscrit dans une vague de restructurations financières au service des investisseurs (actionnaires et créanciers). Il s'agit notamment pour des fonds d'investissement comme Brookfield Asset Management ou Black Diamond Capital d'utiliser la LACC pour racheter les usines au prix de la faillite après avoir obtenu un abandon des créances, notamment de la part des régimes de retraite. Le maintien des emplois dans les usines est alors véritablement « échangé » contre la réduction des rentes des retraités actuels et futurs.

Face au mouvement de remise en cause des régimes de retraite dans le secteur des pâtes et papiers au Québec et dans d'autres provinces, plusieurs modifications à la législation ont été proposées. Une première possibilité serait de faire des régimes de retraite des créanciers prioritaires, obligeant ainsi les propriétaires à mieux capitaliser les régimes avant la fin de la restructuration. Une autre possibilité est d'instaurer un fonds d'indemnisation des régimes de retraite afin de garantir une rente mensuelle minimum aux retraités sur le modèle des États-Unis, par exemple. Une troisième avenue est de reconnaître les retraités comme des parties prenantes au cours des négociations, en plus de la représentation

des employés actuels par le syndicat accrédité. Enfin, une dernière possibilité est de séparer complètement le régime de retraite de l'actif de l'entreprise et de l'initiative de l'employeur comme c'est le cas avec le Régime de retraite à financement salarial (RRFS) ou encore le régime à prestations cibles[12]. Ces régimes font porter les déficits éventuels par les participants plutôt que par l'employeur dont le financement se limite à une cotisation fixe, mais en échange d'un contrôle de la gestion et de la structure du régime de retraite.

Le syndicalisme industriel a été fortement ébranlé par les vagues successives de restructurations des entreprises dans le secteur forestier. L'unité syndicale et la solidarité entre les membres des établissements ou des entreprises ont évolué vers une intervention syndicale basée sur des services aux syndicats locaux pour la négociation, la mobilisation locale, la représentation politique, la transformation des régimes de retraite, etc.

2.4. La remise en cause des régimes à prestations déterminées par l'utilisation à court terme des surplus dans le régime de retraite du secteur public

L'étude du régime de retraite complémentaire des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) va nous permettre d'illustrer la remise en cause de la sécurité des régimes à prestations déterminées à travers son désencastrement du circuit financier public.

Le RREGOP a été créé le 1er juillet 1973, à la suite d'un front commun des syndicats à l'occasion des négociations de 1972. Une table centrale de négociation est mise en place et la politique salariale du gouvernement est discutée pour la première fois. En 2011, le RREGOP est le plus important régime de retraite au Québec avec un actif de 42 G$ et des prestations versées aux participants de 3,7 G$[13]. Le régime est administré par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA). Le gestionnaire des fonds est la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDP). Le comité de retraite comprend 25 membres, dont

12. Voir les présentations suivantes : <http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=3670&navid=6&item_id=28> ; <http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=7950&menu=14&sousmenu=53>, consultés le 20 octobre 2014.
13. D'autres régimes couvrent des employés du secteur public, notamment le régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE), les régimes de retraite des employés des municipalités, les régimes de retraite des employés des universités.

un président indépendant, 10 membres représentant les participants, deux membres représentant les retraités et 12 membres représentant le gouvernement (CARRA, s.d.).

La rente de retraite est calculée généralement selon la formule suivante : 2 % × moyenne des revenus d'emploi des cinq meilleures années × nombre d'années de participation en dessous de 60 ans. La rente est partiellement indexée sauf pour les années de 1982 à 1999 qui ne sont pas du tout indexées. Le taux de cotisation est passé de 7,5 % pour un maximum des gains admissibles (MGA) de 5 700 $ (avec une exemption pour la première tranche de 2 500 $) en 1973 à 8,94 % pour un MGA de 50 100 $ (avec une exemption pour la première tranche de 16 533 $) en 2012.

Le RREGOP présente plusieurs caractéristiques particulières par rapport à un régime à prestations déterminées du secteur privé. Tout d'abord, si le financement est paritaire pour le service acquis après le 1er juillet 1982, la capitalisation est séparée entre la caisse des employés et la caisse de l'employeur (gouvernement). En effet, le gouvernement ne capitalise pas directement ses engagements. Il verse les sommes dues principalement à partir du fonds consolidé du revenu de l'État. Au 31 décembre 2011, le passif du gouvernement pour le service régulier était de 40,3 G$. Parallèlement, le gouvernement a créé le Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) sous la responsabilité du ministère des Finances, sans les règles de la politique de placement du régime de retraite, et dont l'actif s'élève à 36,3 G$[14]. La séparation des deux « caisses » explique que les impacts des décisions en matière de financement peuvent avoir des conséquences différentes pour l'employeur et les employés.

Ensuite, les fonds sont confiés à un seul gestionnaire, la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDP), qui gère à la fois la caisse des employés et le FARR. Ce gestionnaire a le monopole de la gestion des fonds et doit réaliser ses activités en fonction d'un double mandat de rentabilisation des sommes accumulées et de contribution au développement économique du Québec. Depuis la création du RREGOP, le régime de retraite a ainsi un impact macroéconomique important du fait de l'importance des prestations versées et des retombées économiques des placements.

Enfin, le gouvernement est à la fois régulateur du régime à travers sa capacité de législation et partie prenante du régime comme employeur. Cela crée un contexte difficile pour la négociation syndicale dès lors que le gouvernement utilise, par exemple, des lois spéciales

14. Il faut cependant tenir compte que ce fonds est géré par la CDP et que la valeur du fonds peut être financée par des emprunts de cette institution ou du gouvernement.

pour forcer le processus de négociation et mettre un terme au droit de grève des employés. Des lois spéciales ont été utilisées, notamment en 1972, en 1976, en 1979, en 1982-1983, en 1999 et en 2005.

L'impact du vieillissement de la population n'est pas le facteur dominant dans l'évolution du RREGOP. D'autres facteurs, notamment l'impact des contraintes financières et les relations entre les acteurs sociaux permettent de comprendre la dynamique du régime.

Le gouvernement décide d'atteindre l'objectif du déficit zéro pour l'année 2000 en acceptant, en 1996, la proposition syndicale de mettre en place des départs anticipés à la retraite[15]. Ce programme se déroule finalement pendant les six premiers mois de l'année 1997[16]. Ces départs à la retraite sont financés en grande partie par l'utilisation des surplus actuariels du RREGOP avec une prévision de 15 000 départs (Gow et Guertain, 1997). Au total, 37 000 employés vont se prévaloir des mesures exceptionnelles qui permettaient de prendre sa retraite à 50 ans avec une pénalité actuarielle réduite et le rachat possible d'années antérieures. Le nombre de participants retraités au RREGOP augmente de 64,8 % entre 1996 et 1999, alors que le taux de croissance pour les trois années suivantes est seulement de 14,7 % (CARRA, 1998 ; CARRA, 2004b). L'âge moyen des retraités baisse même de 2,8 ans durant cette période. Le taux de retraites anticipées est ainsi passé de 2 %, en 1993, à 3,3 % en 1996 (Régie des rentes du Québec, 2009). Le coût direct de ces mesures pour le gouvernement est estimé à 2,3 G $. Entre 2000 et 2003, les évaluations actuarielles du régime indiquent que 43 380 personnes sont redevenues actives parce qu'elles étaient inactives ou parce qu'elles étaient retraitées. Dans ce contexte d'utilisation des surplus des régimes de retraite, le syndicat des professionnels a voté à 95 % une résolution demandant la négociation d'un nouveau régime de retraite[17]. Le personnel d'encadrement a obtenu la création d'un nouveau régime à partir du 1er janvier 2001.

15. Voir <http://www.premiere-ministre.gouv.qc.ca/actualites/communiques/1996/decembre/1996-12-11.asp> ; <http://www.premiere-ministre.gouv.qc.ca/actualites/communiques/1997/aout/1997-08-24.asp>, consultés le 20 octobre 2014 ; Aide-mémoire : un Québec de responsabilité et de solidarité : document présenté conjointement par la CEQ, la CSN et la FTQ à la Conférence socioéconomique de Québec, mars 1996.

16. Un communiqué du gouvernement daté du 25 mars 1996 mentionne que le gouvernement s'engage à « Favoriser, dans la fonction publique, les départs à la retraite, dans le but de libérer des emplois pour les jeunes. Une des formules proposées permettrait à l'employeur de rompre le lien d'emploi pour les plus de 65 ans qui ont acquis la totalité de leurs droits à la retraite ».

17. <http://www.spgq.qc.ca/utilisateur/documents/memoire2006_CARRA.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

L'impact des crises financières sur l'actif du régime de retraite est un second facteur important pour comprendre l'évolution du régime de retraite. Entre 2000 et 2002, la perte de valeur de l'actif est de 4,4 G$ (CARRA, 2004a, p. 47). En 2008, la perte de valeur de l'actif a été de 12,3 G$, pour un taux de rendement négatif de 25,7 %. En 2011, le différentiel de valeur est encore de 4,1 G$ avec l'année 2007. Le taux de rendement annuel moyen pour la période 2002-2011 est de 4,5 % (CARRA, 2012, p. 56). En juin 2011, les acteurs ont décidé de modifier le mode de calcul de la situation financière du régime afin de limiter les impacts des fluctuations financières sur le taux de cotisation d'équilibre[18]. La modification du mode d'évaluation actuarielle a également donné lieu à une règle de partage des surplus (déficits) actuariels : *a*) la portion du surplus entre 0 % et 10 % constitue une provision pour écarts défavorables ; *b*) la portion du surplus qui se situe entre 10 % et 20 % est affectée à la baisse du taux de cotisation des participants ou du remboursement du déficit avec un amortissement sur une période de 15 ans ; *c*) la portion du surplus supérieure à 20 % est utilisée pour l'indexation des rentes entre 1982 et 1999. La règle représente un compromis social entre les priorités des représentants des employés qui veulent limiter le coût de service courant du régime, les retraités qui revendiquent l'amélioration de l'indexation des rentes et le gouvernement qui veut conserver son autonomie dans la gestion de la part employeur dans le régime.

Le cas du RREGOP permet d'analyser la financiarisation de la gestion du régime dans la mesure où l'utilisation des surplus par l'employeur a conduit à une sensibilité accrue du régime aux fluctuations financières et que les relations du travail doivent maintenant tenir compte des demandes des groupes de retraités.

3. LES ENSEIGNEMENTS POUR L'INNOVATION SYNDICALE

La remise en cause des régimes à prestations déterminées s'accompagne de la remise en cause des fondements institutionnels de la régulation ciblés dans la section 1.2. Le développement de régimes avec des prestations « conditionnelles » ou encore l'utilisation des surplus des régimes pour la gestion à court terme de l'emploi est une remise en cause de la notion de salaire différé et de la sécurité des revenus. La solidarité est

18. <http://www.carra.gouv.qc.ca/pdf/ev_ac_rregop_2008_maj_dec_2011.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

remise en question par les restructurations des entreprises ou encore par le développement d'une négociation par métiers. La démocratisation de la gestion des régimes à prestations déterminées est remise en cause par la montée de l'expertise technique et de la notion de « services » aux membres. La socialisation du capital perd une grande partie de sa légitimité à mesure que les acteurs financiers deviennent dominants dans la gestion des régimes de retraite, au détriment des préoccupations pour le développement économique. Sur la base de ces résultats, on peut tirer trois enseignements pour l'analyse de l'action syndicale.

3.1. Pour une autre vision de l'innovation sociale

Il peut paraître surprenant de parler d'innovation sociale des syndicats dans le contexte de la financiarisation qui provoque la remise en cause des régimes à prestations déterminées, ce qui constitue une véritable régression sociale.

On pourrait penser que l'innovation sociale s'accompagne toujours d'une forme de progrès social, que ce soit à travers la diffusion de pratiques sociales innovantes, par sa contribution à l'amélioration de la performance économique qui permettra ensuite d'améliorer le niveau de bien-être dans la population, ou encore à travers la promotion de valeurs « libérales » comme le progrès, la démocratie, la liberté, l'intérêt général, comme dans la régulation de la société salariale.

Nous n'adhérerons pas ici à ce paradigme de l'innovation sociale, car le contexte institutionnel de l'action collective n'est pas toujours favorable aux innovations. Nous partirons plutôt de l'hypothèse que l'innovation sociale se définit avant tout comme une réponse collective et coordonnée à des transformations sociales qui déstabilisent les fondements institutionnels de la régulation des relations sociales et la responsabilité des acteurs collectifs vis-à-vis du reste de la société. Dans cette perspective, l'innovation sociale ne peut être directement associée aux valeurs libérales énoncées plus haut.

L'innovation sociale est davantage un outil de contestation, de réflexion, d'action dans un contexte de conflictualité et dans un espace public qui nécessite un positionnement de la part des acteurs collectifs (Hanin, 2013). Le cas des régimes de retraite au Québec est intéressant pour théoriser l'innovation sociale, car on peut y voir l'effet des transformations sociales sur la régulation d'une institution et les manifestations de la conflictualité entre les acteurs collectifs.

L'action syndicale dans le domaine des régimes de retraite au Québec a été marquée, depuis les années 1960, par une forte capacité d'innovations. Il faut rappeler que ce sont souvent les syndicats qui ont conçu, négocié et supervisé les régimes de retraite, sur la base du principe que le revenu à la retraite est un salaire différé. Depuis le début des années 2000, les syndicats ont cherché à sauvegarder les régimes de retraite à prestations déterminées en proposant aux employeurs et aux gouvernements la mise sur pied de nouveaux types de régimes (sectoriels, à financement salarial, à prestations cibles) ou en défendant les travailleurs face aux menaces de fermeture de la part des employeurs. Cette capacité d'innovations ne s'est cependant pas traduite par une réelle capacité de transformations sociales en modifiant le système de revenus de retraite dans son ensemble. Les innovations n'ont pas fait la démonstration de la capacité des syndicats à penser dans son ensemble (dans une approche sociétale) les conséquences de la financiarisation[19].

3.2. L'action syndicale et la transformation sociale de la retraite

L'action syndicale pour la promotion des régimes de retraite à prestations déterminées pouvait se concentrer sur la négociation collective, dans la mesure où les autres espaces conservaient une relative stabilité. La négociation collective est la « meilleure » stratégie syndicale uniquement dans le contexte institutionnel associé à la société salariale qui assure la stabilité institutionnelle nécessaire à la reproduction de l'ensemble du système. Dès lors que la stabilité institutionnelle a été remise en cause par de nouvelles stratégies des acteurs (financiarisation, restructurations, individualisation et activation des politiques sociales), l'action syndicale par la négociation collective n'a plus permis de faire coïncider l'intérêt général (amélioration du taux de couverture des régimes complémentaires par exemple) et la défense des intérêts des membres des syndicats de travailleurs.

L'action syndicale en matière de régimes de retraite prend maintenant la forme d'une relation dialectique, car les régimes de retraite sont devenus, dans de nombreux milieux de travail, une constituante de l'identité syndicale et un puissant argument pour favoriser la syndicalisation. En même temps, l'évolution de l'action syndicale ces dernières années a été marquée par un renforcement du syndicalisme « catégoriel » au détriment du syndicalisme « politique » (que l'on appelle aussi industriel), car il s'agit de mobiliser tous les travailleurs, indépendamment de leur statut

19. Voir cependant, <http://www.csn.qc.ca/ap/content/d/d/workspace/SpacesStore/a6ec4c73-74d7-47ff-8862-230512ee2ffa/12-03%20Mémoire_vieillissement_février%202012.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

d'emploi, pour transformer l'économie et la société. Or la défense des régimes de retraite à prestations déterminées est basée sur la défense de la société salariale, ce qui suppose de conserver une stratégie politique dans l'action syndicale. Comment les syndicats parviennent-ils à concilier cette contradiction ? Deux réponses ont été apportées par les syndicats au Québec. Une approche consiste à adapter le plus possible le régime de retraite aux spécificités des catégories de personnel qui sont représentées par les syndicats tout en gardant un régime sectoriel commun pour des raisons d'efficacité. C'est le cas, par exemple, du régime de la construction depuis 2005 ou du RRFS. La seconde approche consiste à défendre une amélioration des politiques publiques de retraite afin de garantir l'universalité du système[20], mais avec le risque de renforcer la tendance actuelle à la remise en cause des régimes à prestations déterminées et au développement de l'épargne-retraite individuelle comme les REER ou le nouveau régime volontaire d'épargne-retraite (RVER).

3.3. L'action syndicale et la représentation collective : vers la fin du monopole syndical de représentation et de négociation ?

Le monopole de la représentation et de la négociation qui est inscrit dans le Code du travail est aujourd'hui déstabilisé par les revendications des groupes de retraités et des jeunes travailleurs qui n'ont pas accès à des régimes de retraite ou qui subissent des disparités de traitement (Gesualdi-Fecteau et Lizée, 2012).

Il existe de nombreuses associations de retraités au Québec qui s'occupaient principalement de fournir des services à leurs membres. Cependant, depuis plusieurs années, les associations s'occupent également de la défense des droits des retraités, notamment dans le domaine des régimes de retraite. La défense des régimes de retraite à prestations déterminées a donné lieu à la formation de groupes de retraités qui constituent de nouveaux acteurs collectifs.

Pour les syndicats, la présence de ces nouveaux acteurs collectifs pose un épineux problème dans un système basé sur le monopole de représentation des travailleurs. Faut-il intégrer les retraités dans les syndicats ou bien tenter de former des coalitions avec eux à l'occasion des campagnes syndicales ? Ces nouveaux acteurs peuvent-ils participer à toutes les instances de négociation (locale, sectorielle, nationale) et dans tous les domaines (salaires, avantages sociaux, conditions de vie, conditions de travail, etc.) ? C'est le cas,

20. Voir <http://ftq.qc.ca/campagneretraite>, consulté le 20 octobre 2014.

par exemple, de l'AREQ, qui comprend des retraités du secteur public autrefois syndiqués à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Les instances de l'AREQ participent par exemple au processus de négociation au sein de la CSQ pour ce qui touche les questions liées aux enjeux du vieillissement. On retrouve également une association de retraités pour les professionnels du gouvernement du Québec[21], une association des retraités des secteurs publics et parapublics[22]. Dans le secteur des pâtes et papiers, les retraités tentent actuellement de constituer un mouvement à l'échelle de la province pour regrouper les organisations de retraités du secteur, notamment ceux dont les usines ont été touchées par des restructurations.

CONCLUSION

La première section du texte a montré que l'analyse « sociétale » des régimes de retraite à prestations déterminées permet d'établir des liens entre ce type de régime et la société salariale basée sur trois piliers :

1. Une rémunération d'emploi qui comprend une partie d'épargne afin d'être en mesure de transférer du salaire dans le temps. L'épargne-retraite est ainsi conçue comme un salaire différé. La progression salariale selon l'ancienneté et la négociation collective permettent d'avoir une progression continue du niveau de vie des ménages et de la capacité de cotiser jusqu'à la retraite.
2. La construction d'un système de retraite multipilier au sein duquel les modes de gouvernance favorisent la démocratisation de la gestion et la socialisation des capitaux.
3. Une rente de retraite avec la liberté de sortir du marché du travail en ayant un revenu de remplacement à un niveau suffisant pour éviter la pauvreté et avec une relativement bonne sécurité du revenu.

On peut donc conclure que, dans la société salariale, la régulation des régimes de retraite est encastrée à l'intérieur de la régulation du travail. La régulation des uns est le prolongement de la régulation de l'autre, souvent avec les mêmes arguments (sur l'indexation, la sécurité du revenu, etc.). Le statut de retraité est vu comme le prolongement du statut de travailleur et la régulation des régimes de retraite est adaptée en conséquence.

21. Voir <http://www.aprq.qc.ca/>, consulté le 20 octobre 2014.
22. Voir <http://aqrp.qc.ca/>, consulté le 20 octobre 2014.

Dans la seconde section du chapitre, nous avons montré que les transformations des régimes à prestations déterminées sont une manifestation de la remise en cause de la société salariale dans le contexte de la financiarisation et que l'on pouvait cibler trois formes de cette remise en cause :

- la remise en cause de la solidarité entre les établissements, les groupes professionnels et les générations ;
- la remise en cause de la sécurité des revenus avec la fermeture de régimes à prestations déterminées à l'occasion des restructurations des entreprises sous la pression d'investisseurs financiers ;
- la gestion de la main-d'œuvre à court terme et l'utilisation des surplus actuariels des régimes à prestations déterminées qui renforcent le poids des fluctuations financières.

La remise en cause des régimes à prestations déterminées s'inscrit donc dans un changement de paradigme politique qui se déroule au Canada et au Québec depuis le milieu des années 1990 avec l'avènement d'une société conservatrice qui remet systématiquement en cause les acquis de la période précédente marquée par les idées progressistes (Sauviat et Lizé, 2010 ; Nadeau, 2010) : remise en cause de l'idée même de sécurité du revenu et de niveau de revenu garanti par les politiques publiques ; individualisation forcée de l'épargne-retraite ; abolition de la gestion publique et « démocratique » des régimes au profit de la gestion contractuelle par le secteur financier. Le degré de réussite de l'action syndicale dans le domaine des régimes de retraite doit donc être jugé dans une approche politique qui prend en compte les dimensions institutionnelles de la régulation des régimes de retraite et leur remise en cause (Stanford, 1999 ; Sauviat et Pernot, 2000 ; Coiquaud et Morissette, 2010).

L'analyse de la remise en cause des régimes de retraite à prestations déterminées nous a permis d'aborder « autrement » la question de l'action syndicale, en dehors de questions traditionnelles comme la densité syndicale et la négociation des salaires, mais en problématisant les fondements institutionnels de l'action syndicale en dehors du cadre traditionnel d'analyse qui oppose le syndicalisme d'affaires et le syndicalisme d'engagement social (Paquet *et al.*, 2004). C'est moins l'enjeu du renouvellement du syndicalisme que la capacité d'innovation qui est au cœur de l'action syndicale dans le cas des régimes de retraite. L'innovation est conditionnée à la fois par la négociation des conventions collectives et la participation à tla gestion des régimes de retraite, mais également par un engagement politique fondé sur une analyse des transformations sociales. C'est en croisant les deux logiques de l'action syndicale que l'on peut analyser la dynamique de l'innovation sociale.

En abordant le sujet à partir d'une perspective comparée à la fois sectorielle et historique, nous avons été en mesure d'analyser les interrelations entre la dynamique de l'identité syndicale (qui est d'ailleurs multiple) et la dynamique des régimes de retraite, les deux éléments étant interreliés. De plus, le contexte de crise des régimes de retraite n'est pas suffisant pour expliquer l'émergence d'innovations sociales si l'on ne tient pas compte de la capacité d'action collective des organisations syndicales. C'est à partir de ce résultat que l'on peut questionner le mouvement syndical dans son ensemble sur sa capacité à répondre à la remise en cause des régimes à prestations déterminées à partir d'innovations sociales qui ne peuvent pas constituer une solution de rechange à la vision « conservatrice » sans une perspective commune sur l'avenir du système de revenus de retraite au Québec.

BIBLIOGRAPHIE

AGLIETTA, M. (1998). *Le capitalisme de demain*, Paris, notes de la fondation Saint-Simon, nº 101, novembre.

AGLIETTA, M. et A. BRENDER (1984). *Les métamorphoses de la société salariale*, Paris, Calmann-Lévy, coll. « Perspectives de l'économique ».

AMABLE, B. (2005). *Les cinq capitalismes*, Paris, Seuil, coll. « Économie humaine ».

BARRÉ, P. et C. RIOUX (2012). « L'industrie des produits forestiers au Québec : la crise d'un modèle socioproductif », *Recherches sociographiques*, vol. 53, nº 3, p. 645-669.

BOUCHER, J. et C. JETTÉ (1997). *Le syndicalisme dans le secteur de la santé et des services sociaux du Québec*, Hull, Groupe d'étude et de recherche en intervention sociale, Université du Québec à Hull.

BOURQUE, R. et C. RIOUX (2001). « Restructuration industrielle et action syndicale locale : le cas de l'industrie du papier au Québec », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 56, nº 2, p. 336-364.

CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC (1968). *Rapport annuel*, Montréal, Archives nationales du Québec.

CASTEL, R. (1995). *La question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.

CHANU, P.-Y. et P. FRANÇOIS (2012). *Nos retraites : répartition ou capitalisation ?*, Paris, Le Muscadier.

COIQUAUD, U. et L. MORISSETTE (2010). « Penser le renouveau syndical par la sphère financière », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 65, nº 2, p. 196-214.

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2012). *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, <http://www.ccq.org/~/media/PDF/ConventionsCollectives/reglement_avantages>, consulté le 20 octobre 2014.

COMMISSION ADMINISTRATIVE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES — CARRA (1998). *Évaluation actuarielle du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics au 31 décembre 1996*, Québec, gouvernement du Québec.

COMMISSION ADMINISTRATIVE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES — CARRA (2004a). *Rapport annuel de gestion 2002*, Québec, gouvernement du Québec.

COMMISSION ADMINISTRATIVE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES — CARRA (2004b). *Évaluation actuarielle du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics au 31 décembre 2002*, Québec, gouvernement du Québec.

COMMISSION ADMINISTRATIVE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES — CARRA (2012). *Rendements RREGOP*, Québec, gouvernement du Québec.

COMMISSION ADMINISTRATIVE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCES (s.d.). *Rapports annuels de gestion*, <http://www.carra.gouv.qc.ca/fra/publications/rapports_et_etats.htm>, consulté le 20 octobre 2014.

COMMONS, J.R. (1924). *Legal Foundations of Capitalism*, Madison, Wisconsin University Press.

COMMONS, J.R. (1950). *Economics of Collective Action*, Basinstoke, MacMillan.

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA (2010). *Le plan du mouvement syndical pour améliorer la sécurité des retraites. Les avantages au Québec*, Ottawa, CTC, <http://www.congresdutravail.ca>, consulté le 20 octobre 2014.

DELAGRAVE, L. (2009). *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval.

DOBBIN, F. et T. BOYCHUK (1996). « Public policy and the rise of private pensions : The U.S. experience since 1930 », dans M. Shalev (dir.), *The Privatization of Social Policy ? Occupational Welfare* and *the Welfare State in America, Scandinavia and Japan*, New York, MacMillan, p. 104-135, <http://scholar.harvard.edu/files/dobbin/files/1996_private pensions_boychuk.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

GADREY, J. et F. JANY-CATRICE (1998). « Emploi et marchés du travail d'un secteur : quelles comparaisons internationales ? », *Économie et Statistique*, vol. 318, n° 8, p. 101-122.

GESUALDI-FECTEAU, D. et M. LIZÉE (2012). « L'interdiction des disparités : état des lieux et détour prospectif », dans Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, vol. 248, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 350.

GOW, J. et A. GUERTAIN (1997). « L'administration publique : rationalisation et responsabilisation », dans *L'année politique au Québec 1996-1997*, <http://www.pum.umontreal.ca/apqc/96_97/gow/gow.htm>, consulté le 20 octobre 2014.

HANIN, F. (2009). « Les nouvelles formes de la domination de la finance sur le travail : le cas de la financiarisation de la relation de retraite au Canada », dans R. Malenfant et G. Bellemare (dir.), *La domination au travail. Des conceptions totalisantes à la diversification des formes de domination*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 183-206.

HANIN, F. (2011). « La construction des savoirs sur le contrôle financier des régimes de retraite au Québec et les enjeux de l'action collective », <http://www.crises.uqam.ca/upload/files/publications/etudes-theoriques/ CRISES_ET1111.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

HANIN, F. (2012). « La financiarisation de la gouvernance des entreprises et ses impacts sur le dialogue social », *Actes du 65e congrès des relations industrielles*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 116-136.

HANIN, F. (2013). « Intégration économique, mondialisation et conflictualité sociale : défis et perspectives de l'amélioration des conditions de travail dans le cas des centres commerciaux », dans J.L. Klein et M. Roy (dir.), *Pour une nouvelle mondialisation. Le défi d'innover*, Actes du congrès international du CRISES 2011, Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. « Innovations sociales », p. 121-138.

HANIN, F. et J. CÔTÉ (2013). *Après le rapport D'Amours : quelles conséquences pour le législateur ?*, Montréal, Institut de recherche en économie contemporaine.

HANIN, F., F. L'ITALIEN et G. BOURQUE (2013). *Le modèle québécois de retraite : comprendre pour mieux agir collectivement*, Montréal, Institut de recherche en économie contemporaine.

HEDGES, C. (2012). *La mort de l'élite progressiste*, Montréal, Lux.

LESEMANN, F. et M. D'AMOURS (2010). « Travailleurs âgés, travail "postretraite" et régimes de retraite : exclusion ou inégalités ? », dans M. Charpentier (dir.), *Vieillir au pluriel, perspectives sociales*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 393-412.

LIZÉE, M. (2001). « Québec. Amendements à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite – Syndicats, retraités et employeurs s'affrontent sur l'utilisation des surplus actuariels », *Chronique internationale de l'IRES*, nº 68, p. 30-39, <http://www.ires-fr.org/la-chronique-internationale/153-chronique-de-lires-nd-68-janvier-2001>, consulté le 20 octobre 2014.

LIZÉE, M. (2002). « Les enjeux des régimes de retraite en regard de l'action des syndicats québécois : couverture, sécurité du revenu et gestion des caisses de retraite », *Revue de l'IRES*, nº 40, p. 1-33.

LIZÉE, M. et C. SAUVIAT (2007). « Les syndicats face à l'épargne-retraite en France et au Québec », *Revue Santé, Société et Solidarité*, vol. 6, nº 1, p. 69-82.

LORDON, F. (2008). « Qu'est-ce qu'une économie politique hétérodoxe ? », dans F. Lordon (dir.), *Conflits et pouvoirs dans les institutions du capitalisme*, Paris, Les presses de la fondation nationale de SciencesPo, p. 303-339.

MARSHALL, R.C. et A. MERLO (2004). « Pattern bargaining », *International Economic Review*, vol. 45, nº 1, p. 239-255.

NADEAU, C. (2010). *Contre Harper. Bref traité philosophique sur la révolution conservatrice*, Montréal, Boréal.

PAQUET, R., J.-F. TREMBLAY et É. GOSSELIN (2004). « Des théories du syndicalisme. Synthèse analytique et considérations contemporaines », *Relations industrielles*, vol. 59, nº 2, p. 295-320.

RAINVILLE, J. (2006). *Histoire récente du Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec*, Montréal, s.n.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (2009). *Portrait du marché de la retraite*, Québec, gouvernement du Québec.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (2010). *Constats et enjeux concernant le système de retraite québécois*, Québec, Service des statistiques et des sondages, Régie des rentes du Québec.

RIBAULT, T. (2004). « L'emploi dans l'hôtellerie-restauration en Nouvelle-Zélande », *Travail et Emploi*, nº 99, p. 17-39.

SAUVIAT, C. (2001). « Québec. La gestion des caisses de retraite : un nouveau levier de l'action syndicale pour la FTQ », *La chronique internationale de l'IRES*, nº 68, janvier, p 21-29.

SAUVIAT, C. et L. LIZÉ (2010). *La crise du modèle social américain*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

SAUVIAT, C. et J.M. PERNOT (2000). « Fonds de pension et épargne salariale aux États-Unis : les limites du pouvoir syndical », *L'année de la régulation*, vol. 4, p. 89-115.

STANFORD, J. (1999). *Paper Boom*, Toronto et Ottawa, The Canadian Centre for Policy Alternatives, James Lorimer & Company Ltd.

STEWART, F. et J. YERMO (2008). *Pension Fund Governance : Challenges and Potential Solutions*, New York, OECD, Working Papers on Insurance and Private Pensions, nº 18.

STONE, L.O. (2008). *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Ottawa, Statistique Canada, nº 75-511-XIF.

PARTIE 3

DES PISTES POUR UN ÉLARGISSEMENT DES CATÉGORIES CONCEPTUELLES DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

CHAPITRE

8

« TRAVAIL INFORMEL », INFORMALITÉ ET « SOCIÉTÉ SALARIALE »

Centrer la réflexion relative aux transformations du travail et des sociétés contemporaines sur le « travail informel » et l'informalité plutôt que sur la « société salariale »

Frédéric Lesemann

Qu'apporterait à la connaissance et à la compréhension des transformations du travail dans les sociétés contemporaines l'idée de placer au centre des concepts et des représentations sociales relatives au travail, non pas la « société salariale » comme référent normatif – autant dans les sociétés du Nord que dans certaines de celles du Sud –, mais bien le « travail informel[1] » et l'informalité, sachant

1. Depuis 2008, j'ai entrepris une démarche de réflexion sur le potentiel heuristique de l'informalité pour une mise à distance critique des sciences sociales « classiques » – sociologie du travail, des politiques publiques, de l'État-providence, etc. –, démarche conduite avec une trentaine de collègues internationaux réunis au sein du Réseau de recherche sur l'informalité dans les métropoles, voir <http://www.RECIM.info>, consulté le 20 octobre 2014.

que cette « société salariale » s'est en grande partie historiquement bâtie, comme je l'ai montré ailleurs[2], *contre* le travail informel ?

Davantage, est-il encore possible, face à l'affaiblissement continu depuis plus d'un quart de siècle du modèle salarial fordiste qui a prévalu depuis la fin de la Seconde Guerre dans les pays du Nord et dans certains pays du Sud, particulièrement en Amérique latine, et face à l'explosion concomitante d'une pluralité et d'une hybridité des formes et des statuts de travail, de ne pas *placer cette informalité au centre de la réflexion contemporaine sur le travail* ?

Mon hypothèse de recherche dans ce chapitre est que *la référence à la « société salariale », constitutive de l'État national territorial, particulièrement sous sa forme d'État-providence, acteur et régulateur du droit social, est de moins en moins pertinente pour comprendre les transformations du travail, alors qu'une référence au « travail informel », dans ses formes contemporaines, en plein essor depuis les années 1990, pourrait permettre de jeter un éclairage nouveau sur les réalités du travail et des sociétés contemporaines, et ainsi soutenir la proposition de la pertinence d'un changement de paradigme en faveur de l'« informalité », pour comprendre ces transformations*.

Pour développer cette hypothèse, je procéderai en trois temps, autour de trois questions : 1) pourquoi la référence à la « société salariale », qui pourtant est en déclin, demeure-t-elle une référence obligée ? 2) Qu'est-ce que le « travail informel », ancien et nouveau, comment le définir ? 3) Pourquoi s'intéresser à l'informalité plutôt qu'au « travail informel » pour penser les transformations des sociétés contemporaines ?

1. UNE « SOCIÉTÉ SALARIALE » EN DÉCLIN, MAIS QUI POURTANT DEMEURE UNE RÉFÉRENCE OBLIGÉE. POURQUOI ?

1.1. Le travail fait-il toujours société ?

Les sociologues du travail s'entendent largement, aujourd'hui, sur le fait que le travail s'est profondément transformé depuis les années 1980. De quoi parle-t-on lorsqu'on évoque le « travail informel » ? Poser cette

2. *Repenser les sciences sociales à partir de l'« informel » : l'intérêt d'une comparaison Sud-Nord* (inédit en français, mais publié en espagnol, « Replanteamiento de las ciencias sociales a partir de lo "informal" : el interés de una comparación Sur/Norte », dans Felipe de Alba et Frédéric Lesemann [dir.] [2012]. *Informalidad urbana e incertidumbre, ¿ cómo estudiar la informalización en las metrópolis ?*, Mexico, UNAM-PUEC, p. 87-123).

question, c'est évoquer l'émergence d'une « zone grise » du salariat (Supiot, 2000, p. 139), d'une zone intermédiaire entre la dépendance (salariat) et l'indépendance (hors salariat), un « brouillage des frontières » à cause de la démultiplication et l'instabilité des statuts intermédiaires, consécutives de l'affaiblissement de la relation de travail fordiste traditionnelle. On est donc, d'un point de vue du droit du travail, devant une *hybridation* croissante des statuts de travail à laquelle contribue d'ailleurs directement l'État, jusqu'ici défini comme ferme garant d'un droit du travail mettant en œuvre l'idéal de la « société salariale ». On constate une *différenciation* croissante des normes, une *hétérogénéité* des statuts tant entre les entreprises, entre les échelles locales, régionales, nationales et internationales, qu'à l'intérieur même des entreprises, par exemple, entre les classes d'âge ou les dates d'entrée en emploi. On constate aussi une tendance forte à l'*individualisation* des conditions de travail, de rémunération, de régimes de retraite et de protections sociales (Azaïs, 2003, 2006).

Principalement défini par la référence au cadre juridique et politique de la « société salariale fordiste », il est admis que cette « société salariale » ne concerne plus aujourd'hui, au mieux, que les trois cinquièmes des travailleurs dans les sociétés du Nord, et entre un et deux cinquièmes dans les sociétés du Sud[3]. Les autres se retrouvent dans le travail « atypique » (en référence à la « société salariale » considérée comme « typique », et donc comme référence normative), c'est-à-dire inscrits dans une diversité de statuts d'emplois caractérisés par une instabilité du lien d'emploi, par l'emploi salarié à temps partiel, ou encore par « le remplacement du lien d'emploi par une relation client/fournisseur » (D'Amours, 2006, p. 1-2). Pourquoi, dans de telles conditions, la « société salariale » demeure-t-elle une référence politique, juridique, sociale aussi déterminante, constitue-t-elle un imaginaire aussi puissant, un idéal de conception du travail et de société à défendre, à l'origine des mobilisations syndicales et sociales[4] ?

Michel Lallement, dans son ouvrage synthèse *Le travail, une sociologie contemporaine* (2007, p. 13), pose cette question structurante de sa réflexion : « Le travail fait-il toujours société ? », et de préciser :

3. Dans ce texte, mes références au « Sud » concernent principalement les sociétés latino-américaines.

4. Ce phénomène est d'autant plus frappant que l'idéal de la « société salariale » a fait, depuis les années 1970, l'objet de critiques véhémentes de la part des mouvements et de la littérature féministes, mais aussi de la littérature postcoloniale qui a mis en évidence combien cette société s'est bâtie *avec* et grâce aux travailleurs immigrants, souvent issus des pays historiquement colonisés par l'Europe, mais aussi *contre* eux puisqu'ils ont très souvent été exclus des bénéfices et statuts qui lui sont associés.

> Tel que nous le concevons aujourd'hui, le travail est une invention historique […] la notion et la forme contemporaine du travail n'apparaissent pas avant le XVIIIe siècle, au moment où la manufacture commence à imposer sa loi et où l'esprit d'un nouveau capitalisme transforme la façon de produire ainsi que l'ensemble des liens que tissent les hommes entre eux […] Le travail ne prend forme que par l'entremise d'un ensemble de régulations qui assurent un minimum de droits […] les hommes ont inventé le travail le jour où ils ont pris ce dernier dans les rets de la rationalisation juridique […] économique, politique, religieuse […] (*ibid.*, p. 14-15).

« Le travail fait-il toujours société ? » Spécifions la question : le travail *salarié* fait-il toujours société ?, et la réponse serait non dans les faits (au vu du chômage, de la fin du plein emploi, de la croissance du travail atypique, du phénomène des travailleurs pauvres, de l'essor du travail informel, etc.), mais OUI dans la persistance des représentations sociales. C'est pour transformer ces représentations encore dominantes de la « société salariale » qui demeure le référent de toute la réflexion sur le sujet que je propose de mettre en balance : travail salarié et travail informel.

La sociologie et, d'une manière plus générale, les sciences sociales se sont constituées avec l'émergence de la société industrielle, qui s'est elle-même construite sur un vaste débat de société relatif au travail salarié, à son statut et à sa mise en forme *juridique* et *politique*. Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la notion de travail salarié a permis de fonder l'organisation sociale de la force de travail, particulièrement dans les pays européens et nord-américains, mais aussi dans plusieurs pays latino-américains, et de l'encadrer par les politiques publiques mises en œuvre dans le cadre et sous la tutelle d'une forme historique particulière d'État, l'État régulateur providentiel[5]. Organisation fordiste du travail couplée à une vision keynésienne de l'État au cœur de laquelle « le contrat de travail[6] constitue le support juridique de la relation salariale » (Lallement, 2007, p. 52) et l'objectif d'atteinte du plein emploi, une responsabilité de l'État. Les sciences sociales ont activement contribué à construire cet ensemble idéologique et à lui conférer sa cohérence et son efficacité politiques. C'est toute l'histoire de la « question sociale » incarnée dans la « société salariale » que Robert Castel a campée dans ses fameux ouvrages : *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat* (1995) et *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu* (2009).

5. Il y a bien sûr une variété de modèles providentiels, comme le souligne Esping-Andersen (1990), qui correspondent à une variété de capitalismes : Hall et Soskice (2001), Amable (2005). Au niveau de généralité qui est le nôtre ici, nous ne rentrerons pas dans ce débat, pourtant important.
6. « L'inscription dans un droit du travail fait du travailleur un membre d'un collectif doté d'un statut social au-delà de la dimension individuelle du contrat de travail » (Castel, 1995, ch. 7).

1.2. L'État national territorial en déclin, l'imaginaire de la « société salariale » et la construction des sciences sociales

J'ai eu l'occasion de décrire ailleurs (Lesemann et D'Amours, 2006) le rôle et les caractéristiques de la « société salariale » providentielle nationale et territoriale, issue de l'industrialisation, ayant permis le développement de cette forme de société : formalisation des conditions de travail, des qualifications et de la rémunération, de la gestion de la mobilité de la main-d'œuvre, sécurité d'emploi et donc du revenu grâce au statut de salarié, développement des revenus de transferts publics comme mécanismes de sécurité face aux risques de chômage, de maladie, d'accident et de vieillesse. La « société salariale », dans sa version d'après-guerre, incarne une modernité structurée sur les thèmes de la division et de la rationalisation du travail, de l'individualisme démocratique (Nisbet, 1984) dans lequel l'individu est défini par l'intériorisation des valeurs, des normes et des rôles. « L'emboîtement de l'acteur dans le système » se réalise par la socialisation qui a « installé en chacun une boussole intérieure qui en fait un individu se mouvant lui-même et lui permettant de vivre comme l'auteur de sa propre action » (Dubet, 2005, p. 3), condition même de sa perception de pouvoir actualiser la promesse de mobilité sociale ascendante portée par la « société salariale ».

Cette intériorisation de l'idéal de la « société salariale » et de ses normes est également collective : elle définit un modèle familial et sa normativité, celle de l'homme travailleur, pourvoyeur principal ou unique de sa famille, et celle de la femme au foyer ou travailleuse à temps partiel, chargée de l'éducation des enfants ; elle fonde la possibilité du crédit bancaire, et donc d'une société de consommation, grâce à la stabilité du revenu du salarié ; elle autorise l'accès étendu à la propriété du logement par le recours possible aux prêts hypothécaires, entraînant du même coup un aménagement urbain caractérisé par le développement de nouveaux quartiers de banlieue, d'autoroutes pour les rejoindre, ou encore la construction de logements sociaux. Dans toutes ces opérations, on retrouve à l'œuvre, dans les sociétés du Nord, un État « moteur du développement », producteur de cohésion sociale autour de la norme de l'emploi salarié[7], garant de sécurité, de stabilité et de prévisibilité qui permet l'investissement et l'accumulation individuels et collectifs.

7. Le critère déterminant n'étant pas le fait de *travailler*, mais bien d'accomplir un travail rémunéré, ou d'en chercher un (Lallement, 2007, p. 58)… et le chômage étant « une convention qui porte avec elle un ensemble de représentations incarnées par une myriade de mesures administratives, de façons de classer, de jugements situés, de découpages, de mesures négociées » (*ibid.*, p. 62).

On peut lire l'après-guerre comme une *période de rationalisation triomphante* qui associe développement économique, démocratie politique et émancipation culturelle (Dubet, 2005, p. 2), proposée comme un idéal à atteindre par les pays du Nord à ceux du Sud. Mais on doit aussi comprendre la construction historique des États-providence du Nord, d'un droit du travail et d'une fiscalité efficace à partir des salaires comme *un énorme effort de formalisation de l'informalité et de lutte contre ses manifestations* dans ces sociétés (Nélisse, 1994)[8]. Dès lors, l'effritement de la « société salariale », sous l'impact des processus de mondialisation, déstabilise non seulement l'univers formalisé du travail mais aussi toute la conception même de *la société qui cesse d'être essentiellement « salariale-nationale » pour devenir de plus en plus « informelle-globale »* : « La fin du cycle fordiste… est un cataclysme économique qui brise le cercle vertueux de l'ordre social fondé sur le couple firme-État assurant la mobilisation sociale autour du cycle productif » (Peraldi, 2002b, p. 5), la fin d'une « société conçue comme l'*intégration* d'une économie, d'une culture et d'une souveraineté politique » (Dubet, 2005, p. 3). Cette représentation a indéniablement vécu.

Sur le plan de la conceptualisation de ces transformations, en particulier par la sociologie du travail, la représentation de la centralité des « sociétés salariales » soutenue par des États nationaux territorialisés a été particulièrement bien incarnée par la théorie de la régulation. L'un de ses principaux représentants reconnaît que « la théorie de la régulation est incitée à choisir l'État-nation comme point de départ de l'analyse […] Cette théorie s'est développée alors que le modèle de croissance reposait principalement sur les compromis institutionnalisés à l'échelle nationale » (Boyer, 2004, p. 30) et que les formes institutionnelles dominantes, dont le rapport salarial, étaient très localisées à l'échelle nationale. « Que peut devenir cette théorie influente dès lors qu'on reconnaît l'affaiblissement des États nationaux ? », se demande Chiasson-Lebel (2006, p. 33), qui souligne que « le niveau national, base de la théorie de la régulation, s'est trouvé de plus en plus coincé de part et d'autre » à cause de l'importance grandissante des régulations supranationales, mais aussi de processus locaux de production d'espaces de régulation (*ibid.*, p. 13), et de conclure : « Une telle situation ne peut que diminuer le pouvoir dévolu à l'État, autrefois principale unité d'analyse » (*ibid.*). La théorie

8. Cette lutte contre l'informalité est allée de pair avec les processus d'inscription sans cesse croissante des activités humaines dans des relations marchandes, influencées par un capitalisme libéral, thèse développée tant par Polanyi (1944) que par les travaux d'Esping Andersen (1990) ou encore Peter Hall *et al.* (2001) qui tous attribuent justement à l'État-providence un rôle de démarchandisation (*decommodification*) des rapports sociaux, c'est-à-dire de mesures de politiques sociales qui permettent d'échapper en partie aux stricts rapports marchands.

de la régulation n'était, dans les années 1960-1970, que l'une de celles qui, selon Wieviorka (2013, p. 339 ss.), « se voulait universaliste […] et trouvait son origine dans un espace intellectuel dominé par l'Europe occidentale […] le cadre principal de l'analyse était donné par l'État-nation […] il existait une forte volonté de […] monter en généralité, c'est-à-dire d'installer l'analyse […] à un niveau relativement général », ce qui explique l'influence considérable de cette théorie et des représentations qu'elle portait dans les périphéries intellectuelles de la France des années 1970 et 1980, au Québec comme en Amérique latine.

Pour Neil Brenner (1999, p. 51), chercheur étasunien, on assiste bien plus qu'à l'effondrement de la « société salariale », à la déconstruction des fondements des sciences sociales élaborées au cours du XXe siècle qui ont été étroitement associées à la construction des États-providence. En conséquence, il devient urgent de produire des cadres d'analyse qui dégagent les sciences sociales des représentations nationales, territorialisées, atemporelles et anhistoriques dans lesquelles elles ont été emprisonnées jusqu'ici. Ce point de vue est partagé par Peter Wagner, Université de Warwick (1992, p. 2-6), pour qui

> les sciences sociales font partie de la tentative des êtres humains d'arriver à une compréhension discursive des sociétés dans lesquelles ils vivent. Sous leur forme moderne, elles sont constitutives des révolutions scientifique, industrielle et politique par lesquelles est advenue la société moderne, et elles en portent les marques de naissance […] leurs catégories sont imprégnées par cette modernité, à un point qui les rend incapables de saisir autre chose […] Nous sommes aujourd'hui complètement tributaires d'une vision issue des structurations institutionnelles et culturelles de cette modernité.
>
> La distinction entre l'État, l'économie et la société a été une des pierres angulaires de la compréhension de la société par elle-même au XIXe siècle. Elle en est venue à servir à son tour de pierre angulaire aux sciences sociales […] Celles-ci ont conçu l'État comme opposé à l'économie et à la société, comme capable d'intervenir dans leurs activités : un État gardien, harmonisateur ou régulateur, les sciences sociales étant productrices de connaissances à sa disposition […] Les sciences sociales modernes et l'État moderne, interventionniste et contrôleur, guidant et prenant soin à la fois, ont grandi ensemble » (*ibid.*, p. 5).

Les sciences sociales se sont développées non seulement en appui à l'édification de l'État technocratique et bureaucratique, mais bien en appui à cet État en tant qu'*État-nation*, fournissant le soutien territorial nécessaire à l'élaboration de politiques publiques et d'un droit du travail. Pour Saskia Sassen (2009, p. 9), « les sciences sociales reposent sur deux postulats : *a*) l'État-nation est le contenant des processus sociaux ;

b) un processus situé sur un territoire national est nécessairement national ». Sassen rejoint ainsi Neil Brenner (1999, p. 39-78), qui souligne les capacités de l'État à contenir, à enclore, à enfermer les sociétés et les cultures dans une territorialité et, par conséquent, la nécessité de transcender les épistémologies stato-centriques[9], de briser la chape de plomb posée par l'État-nation sur l'imagination sociologique et les imaginaires sociétaux (*ibid.*, p. 40). Une conception de l'espace comme un territoire défini par l'État, la nation, théâtre du déroulement des activités de la société, amène à considérer l'État comme le « contenant » spatial et temporel de la société (Pries, 2013, p. 111). L'État « contenant » combine le territoire, l'autorité et les droits (Sassen, 2007, 2013). Les sciences sociales ont été imprégnées de cette représentation et ont activement contribué à la faire advenir.

Ces frontières spatiales et temporelles permettent à leur tour de distinguer le stable, voire le statique (on reconnaît ici la racine du mot « état »), de l'instable, le formel de l'informel et, par conséquent, de définir ce qui est formel comme étant ce qui se retrouve à l'intérieur des frontières, doté d'une connotation positive, à la différence de l'informel, de l'instable, c'est-à-dire littéralement de ce qui ne rentre pas dans le territoire établi, borné, « frontiérisé » par l'État. L'État du XXe siècle, et particulièrement l'État-providence de l'après-guerre s'est doté de missions sociales, économiques sur base territoriale, de sources et de corps de connaissances statistiques, économiques et sociales pertinentes pour la réalisation de son mandat national. Sous la pression de la mondialisation, l'État est mis en tension non seulement en fonction de l'éclatement de son territoire, mais aussi de l'éclatement des catégories conceptuelles qui lui ont jusqu'ici permis de se concevoir et de se définir sur une base nationale.

Les États-providence des sociétés du Nord témoignent de cet immense effort de rationalisation et de formalisation des activités de la société sous l'égide d'un État territorial planificateur, le « formel étant ce dont les formes sont promues, sanctionnées ou imposées par l'État, et l'informel, ce qui échappe à ce qui était voulu, prévu, organisé » (Nélisse,

9. On devrait ouvrir ici un autre chapitre de la critique des sciences sociales « stato-centriques » développées sous l'égide des États-providence, celui de la critique décoloniale (Grosfoguel, 2011 ; Cairo et Grosfoguel, 2010), qui met en évidence que ces États producteurs de sciences sociales sont les États « centraux », européens et nord-américains, qui ont imposé aux pays du Sud leur vision du monde, forgée par une représentation coloniale ou néocoloniale de leurs rapports avec le Sud (Lesemann, 2014 et 2009). La littérature décoloniale contribue également à structurer une réflexion qui cherche à se situer en dehors de l'emprise des sciences sociales et de la « société salariale » et qui critique l'emprise du Nord et de ses sciences sociales sur les sociétés du Sud en leur imposant une référence obligée, à la source de leur dépendance intellectuelle et symbolique qui va de pair avec la perpétuation d'un ordre économique et politique néocolonial.

1994, p. 180) par l'autorité étatique. Dans le cadre de ce « *récit de la modernité* », « c'est dans les rapports à l'État que se forgent les diverses appréciations de la valeur et des fonctions du formel et de l'informel » (*ibid.*, p. 181). À cet ensemble de caractéristiques de la structuration des sociétés du Nord s'ajoute une quête de « connaissance objective des individus et des groupes afin d'en arriver à une rationalisation consentie de leurs conduites » (*ibid.*). Rationaliser les activités de la société, qu'il s'agisse de liens sociaux, de travail, ou d'activités de création, revient à les réduire à leur fonction économique, à les abstraire d'un ensemble d'espaces sociaux et de pratiques sociales et, en ce qui concerne le travail, au cœur de cet édifice idéologique, de le réduire à l'emploi, normé, salarié, contractualisé. C'est dans ce sens que la démographie, les statistiques et l'économie ont constitué, parmi les sciences sociales, des disciplines privilégiées par les besoins de construction de l'État et de la « société salariale ». La sociologie est intervenue alors pour donner une cohérence notionnelle à cette démarche, pour en produire le « récit ».

Or cet effort de rationalisation et de formalisation des sociétés du Nord, principalement par le mécanisme du salariat, a aujourd'hui atteint ses limites et c'est là, à mon avis, que devient heuristique pour les sociétés du Nord la notion même d'« informalité[10] ». L'éclatement des frontières, l'apparente incapacité des États à maîtriser les courants migratoires (on verra qu'en réalité les États eux-mêmes encouragent de nouvelles « migrations » temporaires, sélectives et ciblées en fonction des besoins spécifiques des économies nationales), le rôle croissant des diasporas dans ces économies, et bien sûr la délocalisation de la production, pour ne mentionner que ces quelques

10. Ce qui différencie principalement les sociétés du Nord de celles du Sud, ce sont les relations qu'entretiennent dans chacune d'elles les sociétés civiles avec leur État, entraînant des impacts différenciés des processus de mondialisation : les sociétés du Nord ont une capacité beaucoup plus grande que celles du Sud d'absorber et de réguler ces impacts à travers des stratégies renouvelées de gouvernance fondées sur des relations État – société civile beaucoup plus actives et interactives (Lesemann, 2009). L'hypothèse classique en science politique du *path dependency* trouve ici une application convaincante. Au Nord, l'État-nation et ses régimes de protection (État-providence) ont tenté de se redéfinir au cours des vingt dernières années dans le cadre d'une nouvelle gouvernance qui a fait appel, dans une perspective partenariale et de concertation, aux ressources et aux initiatives privées et « communautaires » ou associatives, sans abandonner jusqu'à récemment ses responsabilités de gouvernance globale de la société, en particulier dans le domaine de la lutte contre les inégalités et l'exclusion et dans celui de l'accès universel aux services de base (santé, éducation, formation professionnelle, justice et protection). Cette évolution comprend le recours à des acteurs/ressources « informels » (par rapport au « formel » étatique), tel que Nélisse (1994, p. 184) l'a interprété il y a déjà près d'une vingtaine d'années à propos de l'appel répété au partenariat dans tous les domaines d'accomplissement des fonctions providentielles de l'État. Toutefois, depuis la crise bancaire et économique de 2008, les États-providence du Nord abandonnent de plus en plus même ces stratégies de gouvernance au nom de la réduction de la dette publique.

éléments, illustrent la puissance des processus de *déterritorialisation*. Par ailleurs, la croissance avérée du travail informel, du commerce informel, de l'immigration en partie informelle dans les sociétés du Nord, signale les limites des efforts de rationalisation de ces sociétés qui semblent avoir pu fonctionner jusqu'aux années 1980. Ces sociétés se découvrent aujourd'hui impuissantes à réguler la précarisation croissante des conditions de travail, les nouveaux risques sociaux, environnementaux, etc., quand leurs États mêmes ne participent pas activement au déclin de ces protections.

2. QU'EST-CE QUE LE « TRAVAIL INFORMEL », ANCIEN ET NOUVEAU, ET COMMENT LE DÉFINIR ?

La croissance continue du travail informel au cours des dernières décennies est un phénomène reconnu. D'abord défini dès les années 1970 dans les sociétés du Sud par les études de l'OIT et de la Banque mondiale (Noiseux, 2000), où il peut concerner, comme au Mexique, jusqu'à 60 % de la main-d'œuvre active en milieu urbain, et donc sans prendre en compte les milieux ruraux, sa présence est aujourd'hui reconnue également dans les pays du Nord, où l'on peut estimer qu'il mobilise, selon les sociétés, entre 15 % (pays nordiques) et 30 % (pays de tradition libérale : Royaume-Uni, Canada, États-Unis) de la main-d'œuvre. *L'important est qu'aujourd'hui, il est présent et reconnu partout*[11] (Adair, 2009 ; Bajada et Schneider, 2009 ; Dedeoglu, 2007 ; Fernandez *et al.*, 2010 ; Fritz, 2010 ; Lee, 2012 ; Marcelli, 2009 ; Murgia et Selmi, 2011 ; Ram *et al.*, 2007 ; Pfau-Effinger, Flaquer et Jensen, 2009 ; Slack, 2007 ; Williams et Round, 2011). Mais de quoi parle-t-on ? *Faut-il inscrire le travail informel dans un continuum, comme une forme extrême de travail atypique, et le conceptualiser comme tel* ? Oui et non. Dans cette deuxième section de ce chapitre, je répondrai oui ; dans la troisième, je répondrai non.

Oui, dans le sens où il témoigne, à sa façon, si on l'aborde à partir et en référence à l'idéal de la « société salariale », de la multiplication et de la diversification des statuts d'emplois, même si – et signalons-le d'emblée – cette référence à un « statut » est contradictoire, par définition, le travail « informel » étant justement un travail sans référence à un « statut ». Dans cette perspective, la diversification des statuts d'emplois est généralement associée au processus de précarisation des conditions d'emploi et plus largement des conditions de vie, incluant les réflexions récentes sur le phénomène des travailleurs pauvres, c'est-à-dire les travailleurs

11. Je remercie Marie-Ève Gingras, qui a procédé à une recension des écrits. Voir Gingras (2013).

qui, malgré leur pleine participation au marché du travail, n'en sont pas moins pauvres (Yerochewski, 2014), rompant ainsi les promesses historiques du « contrat salarial » voulant que le travail permette non seulement d'échapper à la pauvreté, mais bien de s'enrichir.

Certains analystes du travail informel confortent cette perspective, en particulier ceux qui ont produit les premières vagues d'analyses du phénomène dès les années 1970 dans les sociétés « en développement » et qui envisageaient comme un idéal l'insertion progressive du travail informel dans une « société salariale » en construction ou à construire. Cette perspective prévaut aujourd'hui encore, par exemple dans le Brésil de Lula, qui se targuait de réduire le travail informel par une insertion croissante dans le salariat (Carleial, 2014 ; Lesemann, 2014). Et dans les sociétés du Nord, nombre de chercheurs et commentateurs (par exemple Pfau-Effinger, Flaquer et Jensen, 2009 ; Bajada et Schneider, 2009 ; Lee, 2012) considèrent aujourd'hui encore que le travail « informel » est avant tout, sinon entièrement, à comprendre en référence à la « société salariale », dans le cadre de la détérioration des conditions de travail entraînée par la mondialisation des sociétés et l'affaiblissement des modes de régulation étatiques au cœur de l'idéal de la « société salariale ». Je développerai mon argumentation en trois étapes : le travail informel au Sud, d'abord, puis au Nord, et enfin je questionnerai la pertinence de cette distinction Sud-Nord au vu de l'essor actuel du « travail informel ».

2.1. Le travail informel au Sud

La problématique, les écrits et les débats relatifs à la notion d'« informalité », que ce soit dans les domaines du travail, de l'habitat, du petit commerce ou des trafics divers, ont été historiquement le fait d'institutions du Nord dans leur regard porté sur les sociétés du Sud, Afrique subsaharienne et Amérique latine, particulièrement. Ils ont accompagné les réflexions sur les politiques de développement (version de « droite », de Soto, 1989 ; version de « gauche », Benton, Castells et Portes, 1989) au cours des années 1970 et 1980, dans le cadre de l'attention que leur consacraient les grands organismes internationaux (Organisation internationale du travail, FMI, Banque mondiale, Banque interaméricaine de développement) dans leur volonté de briser, dans le cas des États latino-américains, leurs politiques protectionnistes et de les amener à s'ouvrir aux vertus du libre commerce et à se transformer en « États minimaux » (voir Lesemann, 2009). Ces débats se sont aussi inscrits dans la foulée des politiques d'« ajustement structurel », alors que les organismes internationaux voyaient dans le « travail informel » une solution aux impacts négatifs

sur l'emploi des mesures économiques qu'ils promouvaient, un « amortisseur de crise » (Rubbers, 2007, p. 319), un équivalent du rôle qu'ils aimeraient voir jouer aujourd'hui par le microcrédit ou l'économie sociale dans la « solution » aux inégalités socioéconomiques des pays du Sud dans le cadre des « Objectifs du millénaire de lutte contre la pauvreté ».

Les années 1980 ont en effet vu l'abandon promu activement par les États de toute politique d'emploi dans les pays latino-américains. *Si c'est bien la non-intervention de l'État dans la régulation du travail qui définit le contexte de l'informalité* (Portes, 1995, p. 9), *l'informalité n'est toutefois pas le signe de l'absence d'État* ; elle est au contraire constitutive du rapport que l'« État minimal » entretient avec la société. En ne régulant pas l'organisation du travail, l'État soumet le travail à une stricte relation de marché entre des individus, sans la médiation d'un droit du travail. « L'État ne dit plus le droit, mais il se contente de gérer une combinaison de règles sociales dont le droit n'est qu'une partie » (Noiseux, 2000, p. 57). Il contribue ainsi à rétablir une relation archaïque de dépendance sociale et économique que, dans l'histoire du travail, le salariat avait justement cherché et réussi à abolir (Portes, 1995, p. 45).

Ce qui frappe dans les sociétés du Sud, c'est l'ampleur et la fonctionnalité des secteurs d'activité informels et, vu du Nord, l'absence de volonté/capacité étatique de les réduire ou de les réguler. Ces sociétés demeurent « fonctionnelles » grâce à l'importance des secteurs « informels », quand on sait, par exemple, qu'au Mexique, plus de 60 % de la main-d'œuvre active en milieu urbain, et donc sans prendre en compte les milieux ruraux, se retrouvent dans le secteur « informel », que l'habitat est largement constitué de quartiers autoconstruits, que le commerce informel est une source d'approvisionnement et de survie matérielle pour une majorité de la population ou encore que prévalent divers types de trafics : drogues, armes et personnes, incluant l'immigration clandestine[12].

Avec les années 1990, la fin de la guerre froide, l'épuisement des régimes politiques populistes à parti unique et des dictatures qui les ont suivis, s'impose alors, dans le cadre nouveau de l'intégration économique continentale, la thématique de la croissance de la pauvreté urbaine associée à l'insécurité urbaine, aux divers trafics. Cette thématique caractérise

12. Un autre facteur a joué un rôle majeur, au cours des années 1970 et 1980, dans la réflexion sur l'informalité en Amérique latine : dans le contexte de la guerre froide, s'assurer que les mouvements sociaux de protestation contre l'ordre continental imposé par les États-Unis, l'influence de la gauche non institutionnelle et des guérillas que venaient nourrir les contextes d'inégalités croissantes et d'affaiblissement des régimes populistes, ne viennent pas modifier le partage du monde entre les puissances américaine et soviétique. La question de l'informalité recouvrait alors clairement une question géostratégique de sécurité nationale et internationale.

aussi les débats liés à l'essor de l'emploi informel, de l'habitat informel, de la pauvreté, dans le cadre des politiques néolibérales d'ouverture des marchés et d'affaiblissement des États nationaux protectionnistes.

Comment dès lors décrire et caractériser, en référence aux sociétés du Sud, les activités économiques informelles, comment définir le travail informel ? D'une manière simple, comme « l'ensemble des activités qui génèrent un revenu, mais qui ne sont pas régulées par l'État dans un environnement social où des activités similaires le sont » (Portes, 1995, p. 123).

Parmi les nombreux auteurs qui ont documenté le phénomène de l'économie informelle (travail, emploi, commerce) depuis les années 1970 (Benton, Castells et Portes, 1989 ; Portes, 1995 ; Salas, 2006 ; Gauvain, 2006 ; Chant et Pedwell, 2008), je retiendrai en particulier les distinctions qu'introduit Portes (1995, p. 183) à propos de cette notion. Cet auteur souligne la nécessité de distinguer entre :

- l'économie informelle, exclue des lois du travail, des règles administratives, de la protection sociale, telle que celle qu'offrent les États-providence du Nord ;
- l'économie non enregistrée, qui ne rend pas de comptes aux autorités et aux systèmes comptables ;
- l'économie au noir, souterraine, qui échappe au fisc ;
- l'économie illégale, c'est-à-dire celle qui s'exerce en dehors et à l'encontre des lois non seulement du travail, mais de la constitution et du droit civil.

Dans les trois premiers types d'économie, *c'est bien l'incapacité, voire l'absence de volonté gouvernementale d'intervenir pour faire respecter les lois, bref, la non-intervention de l'État dans la régulation du travail, qui définit le contexte de l'informalité.* Le quatrième type relève d'une autre logique, non seulement économique, mais bien délictuelle.

Pour décrire et caractériser le travail informel, je me référerai principalement ici aux travaux de Mike Davis (2006, p. 179 ss.) et de Salas (2006, p. 132 ss.). Ainsi, de manière synthétique, le travail informel s'effectue dans des entreprises :

1. de très petite taille ;
2. fondées sur une participation familiale ou communautaire où prévaut l'identité d'origine avant tout familiale (famille élargie), mais aussi tribale, clanique, ethnique, villageoise des participants ;
3. où le travail ne connaît pas d'horaire fixe ;

4. est exercé de manière mobile ou semi-fixe (échoppes établies sur une base quotidienne) ;
5. où le travail n'est évidemment pas salarié, est exercé sans contrat de travail, sans règles formelles, sans droit et sans capacités de négociation ;
6. où l'activité est illégale au sens du non-respect des règlements municipaux, et non pas au sens d'une illégalité criminelle, à cause du caractère non enregistré au Registre du commerce et donc n'apparaissant pas dans les statistiques officielles. En ce sens, il s'agit d'une activité souterraine ;
7. où l'entreprise est sans lien et sans dépendance à l'égard d'institutions financières formelles pour obtenir du crédit. Elle ne peut donc pas développer de stratégie d'investissement. Par contre, elle bénéficie souvent de soutiens financiers informels (prêts accordés par des réseaux informels ou illégaux) à l'égard desquels elle est très dépendante ;
8. où ses produits ne comptent pas sur d'autres entreprises pour être distribués ;
9. souvent sans recours à l'énergie électrique, avec une utilisation rudimentaire de technologie et donc où prédomine l'énergie humaine ;
10. implantées en milieu urbain, métropolitain, puisque ses acteurs proviennent principalement des milieux ruraux et sont inscrits dans un processus de migration des milieux ruraux.

Toutefois, Davis (2006, p. 180) et Portes et Hoffman (2003, p. 55) mettent en évidence que le secteur informel est constitué d'au moins deux sous-secteurs : 1) un secteur intermédiaire qui apparaît comme un réservoir d'entrepreneurs dynamiques et 2) la « communauté des pauvres », qui comprend un réservoir de travailleurs résiduels et sous-employés. Il convient alors de distinguer entre une *petite bourgeoisie informelle* (l'ensemble des petits propriétaires de microentreprises, employant moins de cinq employés) et le *prolétariat informel* : la somme des travailleurs à leur propre compte (à l'exclusion des professionnels et des techniciens, évidemment), les employés de maison et les travailleurs rémunérés ou non dans les microentreprises. Ce sont parfois des employés du secteur formel, y compris du secteur public, qui ont perdu leur emploi. Ces travailleurs du secteur informel travaillent directement ou indirectement pour quelqu'un d'autre par la location de leur force de travail, d'un instrument, d'outils ou contre de la nourriture, par exemple. Il y a donc là une structure de dépendance sociale et culturelle (réseaux familiaux ou villageois,

mais aussi réseaux mafieux aux structures féodales) sur laquelle je reviendrai, car elle est au cœur des *risques* associés au travail informel et du passage possible à l'illégalité.

On constate que le secteur informel génère souvent des emplois en fragmentant le travail existant et en subdivisant les revenus : trois ou quatre personnes pour faire un travail qu'une seule pourrait faire ; des femmes qui attendent des heures au marché devant leurs produits, des cireurs de chaussures, des jeunes qui vendent des drogues en se promenant pendant des heures, des gens de métier assis dans un lieu public annonçant leurs services et espérant être employés à l'heure ou à la journée : maçon, plombier, électricien, etc. « Le secteur informel croît, mais les revenus déclinent… la concurrence dans le secteur informel est devenue très intense, les nouveaux entrants contribuent à faire baisser les revenus » (Davis, 2006, p. 182).

La distinction entre une « élite » et des « prolétaires » est importante, car elle institue des rapports d'autorité qui confortent des rapports de dépendance déterminants au sein des travailleurs des secteurs informels. Le monde du travail informel est loin d'être homogène ; il est au contraire « segmenté entre un secteur aux revenus et aux capacités d'accumulation comparable à ceux du secteur formel… et un secteur de relégation et de subsistance » (Gauvain, 2006, p. 111). Mais la grande majorité des travailleurs informels vivent dans la pauvreté et dans des structures de dépendance qui peuvent les amener à s'associer à des pratiques délictuelles.

La croissance du travail informel qui touche en Amérique latine[13], en 2011, selon les pays, entre 38 % et 70 % de la population active, en milieu urbain, témoigne de l'abandon par l'État, à l'exception du Brésil de Lula (2002-2010), de toute velléité d'insertion de la plus grande partie de la population active dans un projet de régulation du travail et de protection sociale, et ouvre la porte, par le fait même, à une dualisation de la société ou, plus exactement, à une juxtaposition (Lesemann, 2009) de sociétés distinctes dans des espaces nationaux communs, en particulier, métropolitains. Toutefois, comme le signale Gauvain (2006, p. 113-114) à propos de l'exemple de Caracas, qui pourrait aussi bien illustrer celui de la plupart des métropoles latino-américaines, ces mondes juxtaposés entretiennent en réalité des rapports qu'on peut qualifier d'interdépendance, voire d'interpénétration, *mais en dehors de toute action de régulation*

13. Dans son *Informe de coyuntura laboral 2013* (Rapport sur la conjoncture du travail), l'OIT évalue qu'en Amérique latine, entre 38 % et 70 % des emplois, selon les pays, se trouvent dans le secteur informel, ne bénéficient d'aucune protection sociale, sont instables, et donc, ne constituent pas des « emplois décents ».

étatique. Des relations d'usage, de « services » prévalent entre ces mondes, mais elles demeurent à sens unique : les populations relevant du travail informel provenant des *barrios* se rendent au centre, rencontrent donc les classes moyennes urbaines plus ou moins aisées, mais ces dernières ne se rendent jamais dans les *barrios*.

La progression du travail et de l'emploi informels témoigne de plusieurs phénomènes qui se conjuguent. D'abord, sur le plan de l'entreprise, d'une régression des relations sociales dans le secteur formel soumis à la pression des processus d'externalisation des tâches, de la réduction des coûts de production et donc des salaires, à la déréglementation recherchée par elle (Noiseux, 2000, p. 55), mais aussi aux fermetures d'entreprises qui rejettent les salariés vers des formes précaires et non protégées de travail, bloquant les perspectives de mobilité sociale ascendante dans l'emploi salarié doté de droits. Les travailleurs tournent en effet de plus en plus au cours des années 1990 entre le travail salarié à court terme et le travail précaire alors que le travail salarié fait défaut. Le secteur informel se gonfle des travailleurs en provenance du secteur formel (De la Garza Toledo, 2006 ; Buechler, 2007, p. 99).

C'est également ce phénomène que décrit le spécialiste français du travail et de la protection sociale en Amérique latine Bruno Lautier (2003, p. 4) : « plus que par la croissance du "secteur informel", les années 1990 ont été marquées par "l'*informalisation* du salariat" ». C'est-à-dire que les travailleurs et les employeurs ont cessé de cotiser aux caisses sociales chargées d'offrir aux travailleurs dûment salariés les couvertures d'assurance-maladie et de retraite, affaiblissant irrémédiablement la structure de la protection sociale. Le régime de protection n'étant plus financé par les ayants droit, les dépenses sont alors reportées sur le budget général de l'État, qui n'a évidemment pas les moyens de répondre aux engagements pris. Les salariés sont alors amenés à se tourner, pour ceux qui en ont les moyens, vers des régimes privés d'assurance, accélérant ainsi le déclin et l'épuisement des systèmes publics corporatistes de protection sociale, et pour ceux qui n'en ont pas les moyens, vers les réseaux de solidarités informelles.

À ces processus, il faut ajouter le véritable *abandon des mesures sociales* auxquelles on a assisté de la part des États au début des années 1990, désormais laissées à l'initiative des ONG locales ou internationales[14]. Les sources de revenus et donc les capacités d'action des États en sont

14. La question sociale se trouve « dépolitisée » : la politique sociale n'est tout simplement plus au cœur des processus de légitimation puisque les dirigeants font désormais reposer leur légitimité sur la stabilisation monétaire.

réduites d'autant, au point d'en faire des États minimaux. Cette situation entraîne la dévolution des pouvoirs des États nationaux à des niveaux inférieurs de responsabilité, tels que les régions et les municipalités, sans toutefois accompagner ce processus de dévolution de ressources financières correspondantes. On assiste à une stratégie de désétatisation au profit d'une « localisation » (municipalisation) de la gouvernance et d'un déplacement des politiques dites d'« ajustement structurel » à celles d'« ajustement municipal » (Ndongo, 2009, p. 37). C'est dans ce contexte qu'il faut analyser l'essor du travail informel en Amérique latine, et plus largement dans les pays du Sud.

Il est enfin un autre phénomène qui contribue très activement à la croissance du travail et de l'emploi informels, celui des *migrations rurales* produites par la crise des milieux ruraux[15] : « les métropoles sont devenues des lieux de déversement des surplus de population rurale qui viennent y effectuer des travaux non qualifiés, sans protection, peu rémunérés dans le secteur des services informels » (Davis, 2006, p. 175).

2.2. Le travail informel au Nord

Le travail informel n'est plus seulement un phénomène du Sud. Les travaux de recherche au Nord mettent en évidence, depuis les années 1990, l'émergence de diverses formes de travail informel qui se déploient en parallèle avec le travail formel salarié (Adair, 2009 ; Arabandi, 2011 ; Bajada et Schneider, 2009 ; Dedeoglu, 2007 ; Fernandez *et al.*, 2010 ; Fortin, 2009 ; Fritz, 2010 ; Ødegård, 2012 ; Ram *et al.*, 2007), dont l'importance ne cesse de décroître. Les changements démographiques dans les sociétés du Nord contribuent à cet essor de l'informalité, que l'on pense, par exemple,

15. La crise des milieux ruraux est elle-même une conséquence directe des politiques néolibérales qui ont par exemple amené un pays comme le Mexique à abandonner sa souveraineté alimentaire lorsqu'il a décidé de réorienter radicalement sa politique agricole et de mettre fin, en 1992, au système de la répartition des terres (*reparto agrario*) en privatisant la propriété sociale agricole et *en incorporant la terre et les ressources naturelles (forestières, hydrauliques, minières, halieutiques) dans une logique marchande* (Mackinlay, 2004). La réforme de 1992 des territoires des *ejidos*, directement produite par les exigences juridiques de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) visant à éliminer toutes les barrières institutionnelles à l'essor du libre-marché a entraîné la remise en question radicale des acquis des réformes agraires et sonné le glas de la réforme agraire proclamée en 1917. Ces réformes ont été exigées par la Banque mondiale et l'agence américaine de développement (USAID) pour obtenir de nouveaux prêts agricoles. Tous les analystes s'entendent pour reconnaître que les *campesinos* – qui représentent aujourd'hui environ 30 millions de personnes, soit un peu plus du quart de la population du Mexique, et pour près de la moitié indios (Bartra, 2006, p. 48) – et la petite production agricole familiale ont été les grands perdants de ces réformes, le gouvernement ayant plutôt choisi comme références et alliées de sa politique agricole les multinationales de l'agrobusiness.

à l'émergence de nouveaux besoins liés au vieillissement de la population, mais aussi aux processus migratoires, légaux ou illégaux en provenance du Sud (Bohn et Owens, 2012 ; Harrison et Lloyd, 2012 ; Krzeslo, 2002). Les restructurations industrielles, la décentralisation de la production, la sous-traitance constituent d'autres facteurs d'explication de l'essor du travail informel dans le cadre, bien sûr, d'un affaiblissement généralisé des capacités régulatrices de l'État et du droit du travail.

On assiste, dans les pays du Nord depuis les années 1990, à une transformation du rôle des États qui collaborent de plus en plus avec les forces économiques transnationales, sous l'égide de l'OCDE, de la Banque mondiale, du FMI, de l'Organisation mondiale du commerce, pour réduire les normes de travail dans les entreprises privées, les régimes de retraite, les conditions d'accès à l'assurance-chômage, à l'aide sociale, mais aussi pour accélérer l'immigration de catégories ciblées de travailleurs étrangers, moins rémunérés, et donc directement mis en concurrence avec les travailleurs nationaux, comme l'atteste, par exemple, le programme fédéral canadien de Travailleurs étrangers temporaires qui, en 2012, a permis à près de 400 000 travailleurs étrangers, spécialisés et non spécialisés, d'occuper des postes de travail dont parfois, comme dans le secteur bancaire, on avait congédié au préalable les personnes qui occupaient ces postes (Soussi, 2013).

Les États, de protecteurs de la « société salariale » et du « pacte salarial », socle du fordisme-keynésianisme, qu'ils étaient au Nord, sont devenus des acteurs de l'accélération du processus d'insertion des économies nationales dans un environnement de concurrence globalisée. Ainsi, les processus d'externalisation des tâches par les entreprises, de déréglementation, de renvoi de salariés vers des occupations précaires, de réduction, voire de suppression des cotisations aux caisses sociales, de pression à l'acceptation d'emploi à des conditions sociales et économiques moindres se sont considérablement accélérés au cours des deux dernières décennies dans les pays du Nord. Ce qui était défini jusqu'ici comme des protections minimales intouchables en matière d'assurance-chômage, d'aide sociale, de retraite, d'aide au logement social ne l'est plus aujourd'hui, si l'on en juge par les décisions récentes des gouvernements au pouvoir en Grande-Bretagne, en Allemagne, au Canada, aux États-Unis[16].

16. Et que peut-il en être dans des pays méditerranéens européens qui connaissent, depuis 2008, jusqu'à 25 % de chômage de leur population active, et plus de 50 % de leur population de moins de 35 ans ?

C'est de cette évolution que fait état une étude comparative, menée par la Fondation Russel Sage de Grande-Bretagne (Lamanthe, 2014), entre six pays européens, dont certains, plus que d'autres, comme l'Allemagne (Lestrade *et al.*, 2011) ou le Royaume-Uni (Ram *et al.*, 2007), tendent à exclure de la protection du droit du travail certaines catégories de travailleurs en exemptant les entreprises qui les emploient de cotisations sociales, en vue de faciliter le travail temporaire, mais aussi en excluant ces catégories de certains avantages sociaux, dont l'assurance-chômage (Lee, 2012). À partir de là, lorsque l'État lui-même devient acteur de l'essor du travail peu ou pas protégé, s'ouvre grand l'espace du « travail informel ». En effet, ce travail, s'il a plusieurs des caractéristiques du travail atypique et à faible rémunération, il a aussi pour trait distinctif par rapport aux formes atypiques de contourner les règles étatiques, que cette pratique soit le fait d'individus, d'entreprises ou encore de l'État lui-même lorsqu'il dispense certains acteurs économiques d'être soumis aux règles – en principe universelles – qu'il a édictées.

Pour les chercheurs, le travail informel au Nord correspond aux *activités qui relèvent du travail non déclaré* (*undeclared work*) par l'employeur ou par l'employé, qui échappent par conséquent aux régulations étatiques et aux contributions sociales qui devraient normalement être versées[17]. Face à ce phénomène, est immédiatement invoqué *le risque entraîné pour la cohésion sociale* (Colloque de Hambourg, 2005, *Informal Employment and Social Cohesion,* rapporté par Pfau-Effinger, Flaquer et Jensen, 2009), mais aussi pour *la croissance de la pauvreté* (Katungi, Neale et Barbour, 2006), particulièrement au Royaume-Uni (Williams, 2011), où la protection sociale est une des plus faibles d'Europe. La recherche mentionnée montre que les personnes en situation de pauvreté travaillent au noir par peur de perdre leurs prestations de logement (*housing benefits*) et elle met en évidence les effets pervers des règles de l'assurance-chômage, des prestations d'aide au logement, d'aide sociale sur les comportements des personnes qui en bénéficient.

17. La France s'est faite la championne de la lutte contre le travail non déclaré. Ainsi, si vous employez une femme de ménage à votre domicile, vous devez établir avec elle un contrat, supervisé par l'administration du travail, définissant son salaire, ses conditions d'emploi, de vacances, de licenciement, et verser les cotisations sociales dues en tant qu'employeur. Pour encourager la déclaration de l'emploi, le gouvernement a instauré une mesure fiscale qui permettait d'alléger les charges pour les employeurs domestiques. Mais cette mesure a récemment été supprimée. *Le Monde* du 21 septembre 2013, en page 7, titrait : « *Le gouvernement veut enrayer la chute des emplois à domicile : l'équivalent de 28 000 emplois a été perdu en un an* […] à cause de la suppression de cette mesure fiscale pour les employeurs domestiques, […] un mouvement de recrudescence de l'emploi non déclaré se dessine : – 8 % de l'emploi déclaré en un an ».

Les travaux de Pfau-Effinger, Flaquer et Jensen, *Formal and Informal Work. The Hidden Work Regime in Europe* (2009) et ceux de Marcelli, *Informal Work in Developed Nations* (2009) ou encore de Fritz (2010) sont particulièrement intéressants en ce qu'ils *mettent en évidence des secteurs d'activité qui échappent à la formalisation, mais aussi en ce qu'ils illustrent combien l'informalité est justement ce qui échappe à la capacité de formalisation des relations de travail et donc de protection de l'État, même dans les pays du Nord*.

Une synthèse des divers travaux de recherche permet de reconnaître au moins six secteurs où se développe particulièrement le travail informel :

- le transport ;
- la restauration ;
- l'agriculture ;
- le secteur de la construction et de la rénovation immobilière ;
- la petite industrie des *sweatshops* (textiles, cuirs, meubles), où sont surtout recrutés des immigrants ;
- le travail d'aide domestique dans les demeures privées, y compris le travail de soins et de garde des personnes dépendantes (personnes âgées ou enfants), mais aussi le travail d'entretien ménager.

S'ajoutent à ces secteurs des pratiques illégales dans des secteurs de commerce, correspondant à autant de formes de travail informel telles que :

- le commerce de détail, particulièrement dans les pays où certains produits font l'objet d'une taxe de vente explicite, plutôt que d'être directement incorporée au prix de vente, et où certains commerçants s'arrangent pour avoir une double comptabilité relativement à la vente, taxée ou non, de leurs produits ;
- le commerce de l'alcool, du tabac, des médicaments, des stupéfiants dans les pays où ces produits font l'objet de taxes élevées ou d'interdiction de vente, stimulant ainsi la contrebande ;
- les activités quasi légales liées à l'évasion fiscale.

Ces six secteurs principaux (et par certains aspects, les trois secteurs d'activités commerciales, aussi) ont pour caractéristiques d'être des secteurs :

1. dans lesquels la régulation des États pénètre peu ou pas, ou encore difficilement, entre autres parce qu'y prévalent des relations entre individus privés, de courte ou de moyenne durée ;
2. où les activités sont généralement à petite échelle et très décentralisées ;
3. dont le recrutement passe par des réseaux sociaux ;
4. où la régulation se fait par la réputation et la confiance ;

5. qui mobilisent peu ou pas de capital économique ;
6. où l'emploi dépend d'une relation directe à un donneur d'ordre exclusif ;
7. qui fonctionnent en absence de tout contrat écrit entre les contractants et, *a fortiori*, à l'exclusion de tout droit reconnu ;
8. où l'emploi est de durée limitée et s'exerce dans des conditions flexibles ;
9. où le travail est souvent effectué par des immigrants récents, souvent illégaux ;
10. où ceux et celles qui le réalisent estiment avantageux de ne contribuer à aucune cotisation sociale ;
11. où les deux parties s'accordent pour échapper à la régulation étatique ;
12. où chacune des deux parties peut se retirer de l'entente, de l'engagement quand bon lui semble, sans préjudice, sans conséquence négative, sans exercice de la violence ;
13. où donc les relations de pouvoir entre les parties sont limitées à un échange strictement monétaire.

Les auteurs soulignent que cet essor du travail est étroitement lié aux processus de *mondialisation* de l'économie, du commerce, des technologies, mais aussi des migrations vers les pays du Nord (Krzeslo, 2002 ; Bohn et Owens, 2012) : la libéralisation des échanges oblige les entreprises, mises en concurrence à l'échelle mondiale, à baisser leurs coûts de production et donc à réduire la part des salaires et des avantages sociaux de leur main-d'œuvre. Dans le domaine des services de soins (*care*) aux personnes, les États, pour leur part, réduisent leurs budgets d'organisation des services publics, entraînant une réduction de l'offre de services publics aux usagers, ouvrant du même coup la porte au recours à des stratégies informelles d'aide. Les consommateurs cherchent aussi à réduire leurs dépenses et les coûts des services auxquels ils recourent, alors même qu'une offre de main-d'œuvre immigrante se présente, qualifiée ou non, mais susceptible de se qualifier. Les technologies permettent la constitution de réseaux, d'accès à des ressources diverses, sans intermédiaire marchand ou professionnel.

Comme au Sud, le travail informel se développe surtout *en milieu urbain, voire métropolitain*. C'est pour Sassen (2009) une caractéristique des métropoles issues des processus de la mondialisation des échanges commerciaux, des nouvelles mobilités migratoires, de l'éclatement du territoire national comme référence. On retrouve dans les « *villes globales* » (ces « endroits dans lesquels l'économie globale est en grande partie organisée, sous-traitée et financée » ; Sassen, 2009, p. 39) à la fois une concentration

des élites de la mondialisation et un prolétariat de migrants dont les activités, essentiellement informelles, se déroulent en relation directe avec les besoins des élites transnationales. Les « villes globales », selon Sassen (p. 124-131) accélèrent ce processus :

> ces villes connaissent une expansion des emplois à bas salaire qui ne colle pas avec les images dominantes de la mondialisation, mais qui en fait partie […] une forte croissance de la demande de travailleurs à bas salaire […] les femmes et les immigrants apparaissant comme la main-d'œuvre à laquelle il est facile d'imposer ces conditions […] et qui absorbent les coûts de l'informalité […] *Avec l'informalité, le voisinage, la communauté, la maison, la famille émergent de nouveau comme des sites de l'activité économique* […] *la féminisation de la main-d'œuvre, la croissance de la main-d'œuvre immigrante – particulièrement les femmes immigrantes – et la croissance de l'informalité dans les villes globales vont de pair*.

Ces commentaires rejoignent les conclusions des études menées au Nord sur le travail informel (voir Marcelli, 2009).

2.3. Nord et Sud, une dé-formalisation croissante des sociétés et du travail dans le cadre des processus de mondialisation

Les processus de mondialisation en cours depuis les années 1990 produisent une dé-formalisation croissante des rapports sociaux, tant au Sud qu'au Nord, sans pour autant invalider l'existence des formes de « travail informel » mentionnées jusqu'ici (Arabandi, 2011). Par « dé-formalisation des rapports sociaux et des rapports de travail », je fais référence aux phénomènes de recours croissant de la part de grandes entreprises, mais aussi des États autrefois fordistes/keynésiens à des stratégies de sortie, de contournement des règles juridiques et morales qui régissaient jusque-là l'organisation du travail, autant que le respect des droits de l'homme au travail. On assiste en effet, sous la pression de la concurrence mondiale pour les entreprises, mais aussi sous la pression de la réduction des dettes publiques pour les États, de la part des autorités financières mondiales, à l'abandon croissant des mécanismes traditionnels de régulation du travail et des sanctions qui les accompagnent. Ainsi s'ouvre grand – certains diront « se libère » – l'espace des initiatives entrepreneuriales à la marge du droit du travail, ou carrément en dehors, donc illicites, illégales, voire mafieuses.

Ce sont là les visages contradictoires des processus de dé-formalisation du travail : libération des contraintes réglementaires, souvent jugées abusives et contre-productives, mais en même temps champ libre aux abus

et à la fuite en avant des intérêts illicites ou mafieux, atteinte aux droits fondamentaux. Et cela se produit à l'échelle du globe, rendant désormais caduque la distinction Sud-Nord lorsqu'on prend en compte la circulation des marchandises et des personnes à l'échelle des continents (Tarrius, 2010), le fonctionnement des réseaux d'information, d'approvisionnement (en marchandises et en ressources humaines) et surtout d'intérêts économiques particuliers, légaux et illégaux, phénomènes face auxquels les États, par définition de juridiction territoriale nationale, se retrouvent totalement dépourvus quand, encore une fois, ils ne sont pas complices, actifs ou passifs de ces processus[18].

> La société mondiale existe déjà : il s'agit d'une totalité, vaste et dense, de relations qui prospèrent hors du cadre national (Shaw, 2000). Que les modes de mobilité qu'ils déploient s'appuient sur la virtualité, la coprésence, l'imagination ou la médiation – ou une combinaison des quatre – il existe un très grand nombre de migrants, de criminels transnationaux, d'hommes d'affaires occupés à gérer les filières mondiales de marchandises, de touristes, de professionnels, de terroristes, de chefs religieux, de pèlerins, cherchant à étendre leurs affaires et leurs relations par-delà les instances géographiques et sociales (Kennedy, 2013, p. 134).

On distinguera schématiquement, en ce qui concerne le recours au « travail informel » par les entreprises, deux formes de pratiques qui établissent la frontière entre le travail informel – certes toujours illégal, en référence au droit du travail – licite et le travail informel carrément illicite, en ce qu'il porte atteinte aux droits de l'homme fondamentaux concernant le traitement physique et juridique appliqué à la main-d'œuvre et les risques qu'il lui fait courir et subir.

Dans la première catégorie, on retrouve les activités de travail informel (Noiseux, 2000 ; Filgueiras *et al.*, 2004) qui relèvent d'entrepreneurs, souvent patrons de petites entreprises, particulièrement « agressifs », qui, dans le contexte de la concurrence mondiale et du nécessaire accroissement de la compétitivité de leur entreprise, considèrent leur main-d'œuvre comme un levier dans cette recherche de compétitivité, en ne se préoccupant pas de droit du travail, de contrats de travail, de formation et de protection de la main-d'œuvre, et ceci surtout si cette main-d'œuvre est immigrante, légale ou illégale (Agarwala, 2009 ; Williams et Nadin, 2012).

18. On trouvera une description saisissante de ces processus dans *Gomorra* (2006) de Roberto Saviano, consacré à l'emprise des mafias napolitaine, calabraise et sicilienne sur la région de Naples et sur l'Italie tout entière, où s'articulent de manière inextricable l'immigration illégale chinoise et subsaharienne, les ateliers de production clandestins, le contrôle des marchés publics, l'approvisionnement des grandes marques commerciales en produits frelatés, la gestion parallèle des déchets toxiques, la mainmise sur les partis politiques.

Ces entrepreneurs, sans violence physique directe, cherchent à échapper aux contraintes réglementaires relatives aux salaires, à la sécurité sociale ou à la sécurité physique : des arrangements à l'amiable, dans une relation face à face, dans le cadre d'une embauche à la journée, hors taxation, de manière à concurrencer d'autres employeurs mieux organisés ou de plus grande taille ; on les retrouve parmi les travailleurs agricoles souvent immigrants, certaines catégories de travailleurs de la construction, de l'industrie du vêtement, eux aussi souvent immigrants, dans la restauration, la conduite automobile (taxis ou chauffeurs routiers où, par exemple, des employeurs de l'Europe de l'Ouest engagent des chauffeurs de l'Europe de l'Est qui seront payés au tarif de leur pays d'origine, même s'ils circulent et travaillent dans les pays de l'Ouest). Le différentiel salarial peut être du double ou du triple.

En réalité, ces derniers exemples, surtout celui des chauffeurs, relèvent d'une phase de libéralisation des lois nationales promue, par exemple, par l'Union européenne, qui consiste à mettre en concurrence les appareils législatifs et fiscaux de divers pays et à permettre aux entrepreneurs établis sur une base nationale de jouer sur un « *différentiel* » de frontières ou un « *différentiel* » juridique entre États, ou encore de jouer sur des flux de migrations – chinois, africains, maghrébins, des pays de l'Europe de l'Est, ou, pour les Amériques, mexicains, centre-américains, boliviens, etc. – qui rendent disponible à toute exploitation une main-d'œuvre sans protection, parce qu'elle est clandestine et ne relève donc pas de la compétence nationale en vigueur ou parce qu'elle hésite à courir le risque de faire valoir ses droits ou qu'elle ne sait pas comment le faire.

Dans la seconde, on regroupe les activités de « travail informel » carrément illicites, non seulement en référence au monde du travail organisé, mais en référence à la violation explicite de lois officielles et de droits de l'homme universels reconnus et qui inscrivent les travailleurs dans un rapport d'esclavage qui les prive de leur liberté et porte atteinte à leur intégrité physique et morale. On en a de multiples exemples, en particulier chez les travailleurs immigrants illégaux en provenance du Sud, surexploités dans les *sweatshops* de Los Angeles, de Barcelone ou de Naples, la cueillette des fruits et légumes dans les pays du Nord (les tomates dans les Pouilles italiennes, les fraises et les olives en Andalousie, les pommes de terre en Idaho), les équipages multiethniques et multinationaux des chalutiers asiatiques qui s'approprient les ressources halieutiques en dehors de tout respect des règles de pêche internationales, ainsi que tous les travailleurs étrangers recrutés à la sauvette, au jour le jour, dans les métropoles nord-américaines ou européennes comme manœuvres pour la construction, la démolition d'endroits insalubres, etc. (Murgia et Selmi, 2011 ;

Ødegård[19] *et al.*, 2012). Les agents de recrutement de cette force de travail sont clairement dans l'illégalité et prennent littéralement cette main-d'œuvre en otage, lui imposant des conditions de travail insupportables, des rémunérations arbitraires dont ils retiennent en plus un pourcentage, la forçant à exécuter des heures supplémentaires non payées, à assumer les risques d'accident ou ceux liés au travail insalubre. Pour ne pas se faire prendre, les bénéficiaires et commanditaires de ces activités illégales recourent à des intermédiaires, des « caporaux » (*il caporalato*) à Nardo dans les Pouilles italiennes ; ces activités sont exercées par des repris de justice (Alò, 2010) violents, liés à des réseaux mafieux, comme l'attestent un nombre croissant de films et de reportages vidéo ou d'articles de journaux bien documentés.

3. S'INTÉRESSER À L'INFORMALITÉ PLUTÔT QU'AU « TRAVAIL INFORMEL » POUR PENSER LES TRANSFORMATIONS DES SOCIÉTÉS CONTEMPORAINES

Qu'avons-nous donc appris du bilan inévitablement schématique que nous avons dressé du « travail informel » ? D'abord et principalement, que ce travail est à l'œuvre tant au Sud qu'au Nord. Et ceci me semble important, car ce constat nous aide à nous prémunir contre l'idée qu'il ne serait le fait que de sociétés prémodernes, ou en « progression vers la modernité », ce qui constitue probablement un préjugé récurrent du Nord dans ses rapports avec le Sud. Reconnaître que le « travail informel » est aussi à l'œuvre au Nord, c'est, grâce aux indices qu'offre le Sud, où ce travail est visible, reconnu et accepté, apprendre à le voir au Nord aussi, constater que le processus de formalisation des pratiques sociales ne l'a pas nettement emporté, qu'il a simplement réussi provisoirement à écarter la réalité des pratiques informelles du champ de vision des intellectuels – et de leurs thèmes de recherche – à cause de la force du déploiement des idéologies et des politiques de la rationalité et de la formalisation au cours du dernier demi-siècle. Un peu comme le « don » a été longuement négligé, avant d'être « redécouvert » depuis une vingtaine d'années (Godbout, 1992, 2000, 2007 ; Caillé, 2000, 2009), lui qui fait aujourd'hui partie intégrante de la réflexion des sciences sociales.

19. L'article de Ødegård *et al.* (2012) est intéressant, car il porte sur le marché informel grandissant des travailleurs du secteur de la construction en Norvège, un pays pourtant réputé pour la rigueur de ses lois du travail et de ses politiques de protection sociale.

Dans ce sens, les pratiques informelles témoignent *de la perdurance de ce qui fait fondamentalement « société » : les liens sociaux*. Des liens sociaux tels qu'ils se manifestent anthropologiquement sous forme d'interactions entre êtres humains, qu'il s'agisse d'expressions de solidarité ou de conflits menant à des ruptures de ces liens puis inévitablement à la création de nouveaux liens. Des liens sociaux plus ou moins institutionnalisés, qu'il s'agisse de familles, de communautés, de villages, de clans, d'ethnies ou plus généralement de « réseaux », autour desquels se construisent les relations d'appartenance, d'identité individuelle et collective, de sens, et qui sont autant de véritables raisons d'être et d'agir.

On l'aura compris, cette lecture de la société va explicitement à l'encontre de celles, réductrices, proposées tant par le « travail salarié » et l'économie de marché (qui conçoit la société comme une addition d'individus consommateurs, motivés par la poursuite de leur intérêt individuel, et donc inscrits dans un rapport de « marchandisation » [*commodification*] des activités humaines) que par les politiques publiques des États-providence qui conçoivent à leur tour les sociétés comme une série d'individus « à risque », vulnérables, et donc à protéger. C'est là tout l'intérêt de « découvrir » l'*informalité*, potentiellement porteuse d'une contestation profonde des mondes édifiés au cours des dernières décennies sous l'égide d'États-providence, en alliance avec l'acceptation d'une préséance des logiques marchandes sur les logiques sociales et solidaires. Dans cette perspective, on peut lire l'informalité autant comme l'*expression d'un épuisement de l'ordre rationnel étatique que de la vitalité d'une société.*

J'ai jusqu'ici traité du « travail informel » dans sa référence à la « société salariale », soulignant combien cette forme de travail s'est développée au cours des dernières décennies dans le cadre des transformations associées aux multiples facettes des processus de mondialisation, mettant en cause la pertinence de continuer à analyser le « travail informel » strictement en référence à la « société salariale » dont on reconnaît aujourd'hui le déclin.

La perspective qu'il m'intéresse de développer dans cette troisième section, sans invalider pour autant le bilan de la section précédente, est de *chercher à comprendre le « travail informel » non pas d'abord en référence au travail et aux connaissances relatives à l'analyse du travail par la sociologie et les sciences sociales, mais en référence à l'informalité comme telle. C'est l'informalité – en l'occurrence ici, à propos du travail – plutôt que le travail en lui-même qui m'intéresse dans cette section, pour comprendre les transformations sociétales en cours.* Je fais le pari qu'une telle perspective peut avoir une puissance heuristique beaucoup plus considérable pour comprendre ces transformations parce qu'elle refuse *a priori* d'être soumise à un cadre de référence obligé et de se penser en référence à ce cadre – ici, la sociologie du travail avec son ancrage dans

la « société salariale » – qui, du coup, en limite la portée puisqu'il s'impose comme cadre d'interprétation normatif, entraînant un jugement sur le « travail informel » comme étant un « *sous-travail* » ou un « *moins-travail* » : moins de stabilité, rémunération moindre, moins de protections attachées au travail, sous-valorisation, sous-développement, etc.

Je propose un renversement de perspective qui consiste à partir du « *fait social total*[20] » *que constituent l'informalité et ses manifestations dans les sociétés contemporaines* plutôt que d'un « fait » *socialement* (en référence à la société salariale), *politiquement* (en référence au droit du travail et aux politiques publiques de l'État-providence) et *disciplinairement* construit (en référence aux sciences sociales et à la sociologie du travail, plus spécifiquement), à savoir le « travail informel », comme réalité à décrire, à mesurer et à comptabiliser (catégorie descriptive ou statistique).

En s'affranchissant de la référence obligée au travail de la « société salariale » pour comprendre le travail en référence à l'essor de l'informalité dans les sociétés contemporaines, on pourra découvrir la pertinence des réflexions relatives *aux « espaces vécus », de la sociabilité* à l'œuvre tant dans le travail, les échanges économiques, le commerce, l'habitat, les territoires, que soulignent certains anthropologues : Marc Abélès (2008), Michel Peraldi (2002a, b), Alain Tarrius (1992, 2010), Thierry Godefroy (2002, 2007), pour n'en citer que quelques-uns, ou pour le dire encore autrement, aux « *espaces autres* » de Michel Foucault (1964, 1994), qui pose la question : « comment penser l'altérité [de l'informalité] à partir des espaces vécus, comment la vie sociale s'inscrit-elle dans certains lieux "autres" d'informalité et s'organise-t-elle à travers ou en fonction de ces espaces singuliers ? » Autant de manières d'établir une distance face aux connaissances formelles, positives et normatives construites dans le cadre des disciplines, le plus souvent en soutien aux politiques publiques, et de les mettre en tension.

20. Dans l'*Essai sur le don*, Mauss (1924, p. 102) indique que : « les faits que nous avons étudiés sont tous des faits sociaux totaux […] c'est-à-dire qu'ils mettent en branle la totalité de la société et des institutions » (cité par Fistetti, 2013, p. 396 ss.). Fistetti poursuit : « la sociologie de Mauss dépasse les classifications des savoirs consignées par la tradition [… Mauss] introduit dans toutes les sciences sociales le paradigme du don pour montrer […] ce que le don donne à voir (Chanial, 2008) et donne à voir comme des "touts", comme des "systèmes sociaux entiers" […] les faits étudiés sont toujours des faits "totaux" : ils cristallisent croyances collectives, fonctions institutionnelles, une multitude de règles d'agir et de penser […] C'est pourquoi Mauss affirme qu'il faut […] dépasser l'approche fragmentée des disciplines en construisant chaque fois les connexions heuristiquement fécondes […] Le paradigme du don assigne aux sciences sociales une tâche tout à fait nouvelle : déchiffrer derrière les relations sociales anonymes et aliénées des sociétés modernes la *force normative* d'un rapport entre les êtres humains qui ne peut être ramené ni à la logique de l'équivalence monétaire dominant le marché ni à la logique impersonnelle des prestations de l'État-providence. »

Dans cette perspective, la notion d'informalité entraîne « un basculement dans la pensée économique » autant que dans la pensée sociologique, car elle « introduit l'hétérogénéité et la diversité des mondes économiques en lieu et place d'une vision qui faisait de la rationalité industrielle une grammaire générale où économie et rationalité industrielle se confondaient en un seul et même objet » (Peraldi, 2002b, p. 1). Les rationalités économique ou sociologique dominantes peuvent désormais être analysées en les confrontant à d'autres réalités, qui, en matière de travail ou d'économie informels, peuvent être saisies pour elles-mêmes, et non pas, *a priori*, comme dépendantes d'une référence normative. La notion d'informalité présuppose en effet, selon Peraldi (2002b, p. 5), « qu'il existe une autre manière de faire de l'économie, tangible et observable, qui se déploie en parallèle et en symbiose avec l'économie classique » comme il existe une autre manière de faire de la sociologie du travail qui est fondée sur les réseaux et les « espaces vécus » de la sociabilité. En ce sens, « l'informalité est moderne », car elle surgit comme un dépassement de l'ordre fordiste, désormais « ancien », après le constat que « la fin du cycle fordiste […] est un cataclysme économique qui brise le cercle vertueux de l'ordre social fondé sur le couple firme-État assurant la mobilisation sociale autour du cycle productif » (*ibid.*).

Dans la perspective de ce « basculement », il m'apparaît pertinent d'évoquer d'une manière concrète et descriptive ce que j'entends par « fait social total » et « espaces vécus » de la sociabilité à propos de l'informalité et plus spécifiquement des activités informelles de travail, d'ailleurs pratiquement indissociables de l'économie et du commerce informels, licites ou illicites, comme on le verra dans les exemples qui suivent.

Des auteurs comme Michel Peraldi (2002a) ou Serge Latouche (1998) évoquent le travail exercé dans le cadre des économies de voisinage où prédominent le troc, l'entraide, les « tontines », mais aussi l'économie populaire, les bricolages à partir de la récupération des déchets, des pièces de voitures, du matériel informatique dans les pays du tiers monde, ou encore l'immense circulation d'une vaste diversité de produits associée aux nouvelles routes de l'immigration telles qu'Alain Tarrius les a mises à jour (1992, 2010), ou le travail des acteurs de la circulation, à la fois locale et mondiale, des réseaux de produits licites (les circuits de la production vestimentaire dans le bassin méditerranéen) ou illicites : drogues, or et bijoux, argent *cash*[21], prostitution, passeurs de l'immigration clandestine,

21. Billets de 500 euros qui permettent de transporter jusqu'à 25 000 euros dans les chaussettes ou un demi-million dans une trousse de toilette… Ces billets sont d'usage très peu courant et utilisés principalement par les trafiquants et les passeurs, incluant les banquiers qui les recyclent (*Le Monde*, 11 novembre 2013).

etc., qui associent « petite délinquance » locale et réseaux mafieux multinationaux. Circulation dans les espaces interstitiels et apparemment banals de la quotidienneté.

Cunha (2007, p. 111), dans un texte intitulé « Les liens du trafic : parenté, voisinage et genre dans des narcomarchés », analyse le rôle des réseaux sociaux dans les circuits de l'« économie illégale » au Portugal, établissant qu'à Lisbonne, « les marchés au détail des narcotiques sont essentiellement aux mains de réseaux de parenté, de voisinage et d'interconnaissance préalable, sans concertation collective qui leur conférerait un statut de "bande organisée" ».

> Dans les quartiers pauvres où sont établis des narcomarchés détaillants, les solidarités se construisent de façon plus aléatoire entre l'univers des parents et celui des voisins et « organisent » plutôt la « survie » au travers de pratiques où ces deux univers se confondent […] chacun investit pour son compte, ou en formant des petites coalitions dans une structure d'opportunités que le trafic est venu ouvrir à tous dans le quartier (*ibid.*, p. 112).

> On peut ainsi voir, dans l'économie de la drogue […], des personnes âgées […] et aussi beaucoup de non-consommateurs […] Les revenus du trafic ne se substituent pas aux revenus d'origine non criminelle. Ils se combinent à eux en tant que simples suppléments (*ibid.*, p. 115).

En écho, Saviano, dans son fameux *Gomorra* (2006, p. 89), relate que,

> dans son enquête de 2004, la Direction de la lutte antidrogue de Naples a démontré que les clans, via des intermédiaires, avaient permis à tous de participer à l'achat de lots de cocaïne. Retraités, employés et petits patrons donnaient de l'argent à des représentants qui le réinvestissaient dans la drogue. Transformer en cocaïne une pension de retraite de six cents euros permettait de doubler la mise, un mois plus tard […] le risque de perdre de l'argent ne pesait pas lourd à côté du bénéfice réalisé, surtout si on le comparait aux intérêts que les petits investisseurs auraient touchés s'ils avaient déposé l'argent sur un compte d'épargne […] Les pains de cocaïne étaient souvent cachés chez les petits investisseurs, les retraités, de façon à éliminer les dépôts et à rendre toute saisie importante quasi impossible.

Au plan plus spécifique du travail et de son organisation, Chauvin et Jounin (2011, p. 114) « font état de la manière dont les agences d'intérim permettent aux entreprises utilisatrices de contourner nombre d'obligations légales sans enfreindre elles-mêmes la loi, de sous-traiter l'illégalité en faisant assumer le risque judiciaire à des employés intermédiaires ».

> En France comme aux États-Unis […], les agences d'intérim assurent une fonction de fourniture de travailleurs étrangers et permettent ainsi leur utilisation licite par l'entreprise cliente en endossant le risque légal qu'impliquent leur recrutement et leur salarisation. Ce risque est limité

> par la rareté des contrôles et par l'usage de papiers bon marché […] À Chicago, dans le quartier d'accueil des nouveaux immigrés du Mexique ou d'Amérique centrale, une carte de *Social Security* peut être achetée pour 25 $ accompagnée du nom et du numéro de son choix, et une fausse carte verte pour des sommes allant de 40 $ à 100 $. Sur les deux terrains, ces faux papiers suffisent à donner le change : l'agence d'intérim, sans être dupe, en a besoin au cas où elle serait contrôlée – elle peut toujours présenter une mauvaise photocopie et dire qu'elle a été abusée s'ils sont faux […] Au carrefour du droit de l'immigration et du droit du travail, [l'agence d'intérim] se révèle ainsi aux États-Unis, sur le marché déqualifié, comme un dispositif multifonction permettant non seulement d'employer [légalement] les [légalement] inemployables, mais également de les révoquer [légalement] sans les licencier […] « *They were not let go. They were just not invited to come back…* » (*ibid.*, p. 124-126).

> [En France,] sur un nombre croissant de chantiers, les entreprises utilisent désormais un autre mode de mise au travail : la prestation transnationale de services par le biais d'entreprises polonaises détachant leurs salariés [mais l'une des entreprises sous-traitantes] n'a pas de réalité : son PDG comme sa dizaine de salariés travaillent tous en France, ce qui peut donc s'apparenter à du prêt de main-d'œuvre illégal […] L'autre entreprise dit appliquer le droit du travail polonais en matière de licenciement, ce qui est également illégal (*ibid.*, p. 128-129 ; voir également Morice, 1997).

À Milan, « aujourd'hui capitale italienne des commerces illicites […] ville où l'on a vu la plus grande diffusion des économies dites souterraines (plus du tiers du PNB italien) », Palidda (2004, p. 92 ss.) décrit

> le développement d'une assise économique très segmentée dans des petites unités caractérisées par la flexibilité, la précarité et l'instabilité […] phénomènes directement en lien avec le déclin industriel, les délocalisations massives […] et la mondialisation d'une économie hybride où les combinaisons entre formel, informel et illégal ou criminel sont décisives.

Palidda décrit également la manière dont les entrepreneurs en construction ou en production de biens de consommation, et leurs associations, ne craignent pas de développer des pratiques oscillant entre formel, informel et illégal, et les considèrent comme inévitables, nécessaires et appropriées pour atteindre les profits jugés légitimes (*ibid.*, p. 99). Les travailleurs nationaux s'arrangent eux-mêmes directement avec les entrepreneurs pour se réserver les meilleurs emplois, voire doubler leur rémunération au détriment des travailleurs migrants sans protection, qui n'occupent que les branches terminales de chaque secteur (*ibid.*, p. 104). Les recruteurs de travailleurs au noir ou de clandestins peuvent être une personne « bien rangée », par exemple, un expert-comptable ou un enseignant, un avocat ou un ancien syndicaliste (*ibid.*, p. 97). Ces pratiques ne

sont probablement pas très différentes de celles qui ont été mises au jour au Québec en 2013 par la Commission d'enquête sur le crime organisé ou par l'Unité permanente anticorruption (UPAC) de la Sûreté du Québec.

C'est ce que Palidda qualifie de « développement libériste » (*ibid*., p. 112), exercé comme « privilège d'une citoyenneté dominante qui prétend jouir de toute liberté d'agir et prône la négation de tous les droits pour les non-citoyens » (*ibid*., p. 97), « développement qui provoque un renouvellement de l'hybridation de l'assise économique et sociale, voire une augmentation des oscillations entre formel, informel et illégal ou criminel […] parce qu'il génère la prolifération de segments d'activités économiques régis en dehors ou contre les normes légitimes » (*ibid*., p. 113), par des entrepreneurs qui « pratiquent ouvertement la fraude fiscale, l'exploitation des économies souterraines et les affaires avec les mafias. Cette nouvelle production normative transforme dans les faits l'illicite en licite et incarne l'hybride entre formel et illégal » (*ibid*., p. 114).

Ces quelques exemples nous permettent d'entrer de plain-pied dans la réflexion sur les pratiques informelles. Elles soulignent précisément ce que Mauss avait mis en évidence concernant les « faits sociaux totaux » : désectorisation des pratiques (on ne peut distinguer entre économie, commerce et travail informels, chacun des faits étant imbriqué dans les autres), brouillage des frontières entre le moral et l'immoral, le légitime et l'illégitime, le légal et l'illégal, mais aussi entre le formel et l'informel, ouvrant bien évidemment – mais cela fait partie intégrante de la réflexion sur l'informalité – à tous les rapports de pouvoir abusifs.

CONCLUSION

Tant qu'il a été possible de considérer les manifestations d'informalité comme marginales, voire inexistantes, parce que les politiques publiques et les sciences sociales contribuaient à confirmer et à renforcer la construction institutionnelle du « travail salarié », la représentation d'une société intégrée et cohérente grâce au salariat a pu prévaloir. Telle n'est plus la situation, aujourd'hui, si l'on prend en compte la croissance des migrations, du chômage ou la difficulté d'accéder à un emploi qui oblige nombre d'individus à trouver des solutions de survie, grâce à une forme ou une autre de solidarité qui, évidemment, échappe complètement au regard de l'État et à ses politiques, comme je viens de l'évoquer dans une diversité de situations.

La manière dont l'industrie s'est activement efforcée de s'affranchir du « pacte salarial » qu'implique la « société salariale », en déterritorialisant ses activités, autant que ses bénéfices pour échapper au fisc, mais aussi la manière dont les États ont directement soutenu depuis trois décennies au moins ces stratégies, en facilitant par voie législative les délocalisations, le recours aux paradis fiscaux (Denault, 2014), en limitant le pouvoir syndical, le pouvoir de négociation des travailleurs, en rendant plus difficiles les conditions d'accès à la protection contre le chômage, en favorisant la venue de travailleurs étrangers explicitement positionnés en concurrence avec les travailleurs nationaux, à moindre salaire, etc., toutes ces actions ont eu pour conséquence directe de rejeter aux marges de la société salariale des catégories entières de jeunes, en particulier, mais aussi de travailleurs âgés, de femmes, d'immigrants légaux et illégaux pour qui la promesse d'une mobilité sociale ascendante se brise sur l'écueil de l'absence d'emploi rémunéré de manière stable et équitable.

L'État lui-même est devenu aujourd'hui l'agent d'une nouvelle *régulation des sociétés par l'extension de l'informalité*, par la restructuration, c'est-à-dire *la destruction et la reconstruction des espaces construits*, dans les pays du Nord, par le fordisme/keynésianisme, pour promouvoir et accélérer l'établissement de nouveaux arrangements de régulation par le marché (Brenner et Theodore, 2005, p. 101-107). *L'informalité loge désormais au cœur même de l'État, elle est partie intégrante des pratiques, des politiques et des stratégies de l'État, autant que des entreprises globalisées ou des trafics globalisés*[22].

Il s'ensuit une émergence continue de multiples formes de travail non-salarié : atypique, indépendant, à compte propre, etc., mais aussi clandestin, d'ateliers à domicile, de pratiques de contrebande, etc., portées par des acteurs que rien *a priori* n'avait préparés à de telles formes de travail : étudiants, petits travailleurs, petits entrepreneurs, travailleurs âgés sans revenu. « Des individus placés comme en situation de flottaison dans la structure sociale, et qui peuplent les interstices de la société, sans y trouver une place assignée » (Waldinger, 1996). Toute une part d'informalité découle de cette dépossession des droits octroyés par le « pacte salarial », des moyens légitimes de gain, et donc de la nécessité de se tourner vers des stratégies de survie. Les relations familiales, de voisinage, de

22. Saskia Sassen (2013, p. 203-204) détermine qu'on a affaire à « un nouveau type de segmentation à l'intérieur de l'appareil d'État : une branche importante de l'exécutif, toujours plus privatisée, s'aligne sur les acteurs mondiaux particuliers, malgré les discours nationalistes, tandis que s'amenuise un législatif dont l'efficacité risque de se confiner toujours plus à des questions domestiques plus limitées […] Les instances mondiales de régulation (FMI, OMC…) ne traitent qu'avec l'exécutif, pas avec le législatif. L'État participe à la mise en place d'une économie de marché mondiale […] »

réciprocité, d'échange de biens, de troc, le « commerce de voisinage » ; bref, les relations « hors marché » deviennent constitutives de la vie en société. Ces relations sont *informelles* en ce qu'elles ne participent pas de logiques marchandes et financières repérables, ou ne s'y réduisent pas, et qu'elles ne sont pas inscrites dans un cadre juridique explicite. Pour reprendre les termes de Cunha (2007, p. 116) : « à État-providence faible, société-providence forte », et donc, à société salariale faible, société informelle forte avec, bien évidemment, tous les risques et les pratiques d'abus et de dérives qui peuvent y être associées.

La complexité et l'ambiguïté sont au cœur d'une réflexion sur l'informalité et sur les multiples facettes et configurations de ses manifestations. Elles en sont constitutives et doivent être nécessairement prises en compte si l'on cherche à comprendre les transformations en cours non seulement du travail, mais bien des sociétés. Elles exigent de dégager la réflexion de toute approche *a priori* morale ou normative, au moins dans une première étape de la démarche réflexive, pour pouvoir retrouver les *liens sociaux* dans toute leur puissance.

BIBLIOGRAPHIE

ABÉLÈS, M. (2008). *Anthropologie de la globalisation*, Paris, Payot.

ADAIR, P. (2009). « Économie non observée et emploi informel dans les pays de l'Union européenne », *Revue économique*, vol. 60, nº 5, p. 1117-1153.

AGARWALA, R. (2008). « Reshaping the social contract : Emerging relations between the state and informal labor in India », *Theory and Society*, vol. 37, nº 4, p. 375-408.

AGARWALA, R. (2009). « An economic sociology of informal work : The case of India », <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-77950729389&partnerID=40&md5=f5616dddbf8eae0b3a6f470d10ab88b2>, consulté le 20 octobre 2014.

ALÒ, P. (2010). *Il caporalato nella tarda modernità*, Bari, Wip Ed.

AMABLE, B. (2005). *Les cinq capitalismes*, Paris, Seuil.

ARABANDI, B. (2011). « Globalization, flexibility and new workplace culture in the United States and India », *Sociology Compass*, vol. 5, nº 7, p. 525-539.

AZAÏS, C. (2003). « Formes de mise au travail hybridation et dynamique territoriale », *Revue d'économie régionale & urbaine*, vol. 3, juillet, p. 379-394.

AZAÏS, C. (2006). « Désegmentation du marché du travail et autonomie », dans S. Boutillet et D. Uzunidis (dir.), *Travailler au xxie siècle*, Bruxelles, De Boeck Supérieur, p. 113-127.

BAJADA, C. et F. SCHNEIDER (2009). « Unemployment and the shadow economy in the OECD », *Revue économique*, vol. 60, nº 5, p. 1033-1067.

BARTRA, A. (2006). « Milpas airadas : hacia la autosuficiencia alimentaría y la soberanía laboral », dans G. Otero (dir.), *México en transición : globalismo neoliberal, Estado y sociedad civil*, Mexico, Miguel Ángel Porrua, p. 35-54.

BENTON, L., M. CASTELLS et A. PORTES (1989). *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*, Baltimore, Johns-Hopkins University Press.

BOHN, S. et E.G. OWENS (2012). « Immigration and informal labor », *Industrial Relations*, vol. 51, nº 4, p. 845-873.

BOYER, R. (1986). *La théorie de la régulation : une analyse critique*, Paris, La Découverte.

BOYER, R. (2004). *Théorie de la régulation :* 1. *Les fondamentaux*, Paris, La Découverte.

BRENNER, N. (1999). « Beyond state-centrism ? Space, territoriality, and geographical scale in globalization studies », *Theory and Society*, vol. 28, p. 39-78.

BRENNER, N. et N. THEODORE (2005). « Neoliberalism and the urban condition », *City*, vol. 9, nº 1, p. 101-107.

BUECHLER, S. (2004). *The Degradation of Work in Global Economy*, Encyclopedia of World Support System (EOLSS), Oxford, Oxford University Press.

BUECHLER, S. (2007). « Deciphering the local in a global neoliberal age », dans S. Sassen (dir.), *Deciphering the Global*, Londres, Routledge, p. 97-116.

CAILLÉ, A. (2000). *Anthropologie du don. Le tiers paradigme*, Paris, La Découverte.

CAILLÉ, A. (2009). *Théorie anti-utilitariste de l'action*, Paris, La Découverte.

CAIRO, H.E et R. GROSFOGUEL (2010). *Descolonizar la modernidad, descolonizar Europa : un dialogo Europa-América*, Madrid, IEPALA.

CARLEIAL LIANA, M. (2014). « Sous-développement et marché du travail au Brésil », dans P.J. Ulysse *et al.* (dir.), *Les travailleurs pauvres*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 45-88.

CASTEL, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

CASTEL, R. (2009). *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil.

CASTELLS, M. et A. PORTES (1989). « World underneath : The origins, dynamics and effects of the informal economy », dans L. Benton, M. Castells et A. Portes, *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*, Baltimore, Johns-Hopkins University Press, p. 11-38.

CHANT, S. et C. PEDWELL (2008). *Women, Gender and the Informal Economy : An Assessment of ILO Research and Suggested Ways Forward*, Genève, Bureau international du travail.

CHAUVIN, S. et N. JOUNIN (2011). « L'externalisation des illégalités, ethnographie des usages du travail "temporaire" à Paris et à Chicago », dans L. Fontaine et F. Weber (dir.), *Les paradoxes de l'économie informelle*, Paris, Karthala, p. 113-138.

CHIASSON-LEBEL, T. (2006). « Régulation et/ou internationalisation, difficile conciliation ? », *Revue Interventions économiques*, vol. 33, <http://interventionseconomiques.revues.org/825>, consulté le 22 septembre 2014.

CUNHA, M.P. (2007). « Les liens du trafic : parenté, voisinage et genre dans des narcomarchés », dans M. Kokoreff, M. Peraldi et M. Weinberger (dir.), *Économies criminelles et mondes urbains*, Paris, Presses universitaires de France, p. 109-119.

D'AMOURS, M. (2006). *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

DAVIS, M. (2006). *Planet of Slums*, Londres, Verso.

DEDEOGLU, SA. (2007). « Social policy, employment and informal work : The case of liberal welfare state », *Toplum ve Bilim*, vol. 109, p. 234-257.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (2006). « Corporativismo sindical y modelo neoliberal en México », dans G. Otero (dir.), *México en transición : globalismo neoliberal, Estado y sociedad civil,* Mexico, Miguel Ángel Porrua, p. 173-190.

DELGADO-WISE, R. (2006). « Migración e imperialismo : la fuerza de trabajo mexicana en el contexto del TLCAN », dans G. Otero (dir.), *México en transición : globalismo neoliberal, Estado y sociedad civil*, Mexico, Miguel Ángel Porrua, p. 117-132.

DENAULT, A. (2014). *Paradis fiscaux, la filière canadienne*, Montréal, Ecosociété.

DE SOTO, H. (1989). « Structural adjustment and the informal sector », dans J. Levitsky (dir.), *Microenterprises in Developing Countries*, Londres, Intermediate Technology Publications, p. 111-138.

DUBET, F. (2005). « Pour une conception dialogique de l'individu », *EspaceTempsnet*, <http://espacetemps.net/document1438.html>, consulté le 20 octobre 2014.

ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge et Princeton, Polity Press et Princeton University Press.

FERNANDEZ R., C. JESUS, L.E. ALONSO, R. IBANEZ ROJO et J. SOLA ESPINOSA (2010). *Neither Socially Fair, Nor Economically Productive : The Expansion of Non-Standard Employment in Spain*, Madrid, International Sociological Association, <http://search.proquest.com/docview/743044740?accountid=11605>, consulté le 20 octobre 2014.

FILGUEIRAS, L.A.M., G. DRUCK et M.F. AMARAL (2004). « O conceito de informalidade : um exercício de aplicação empírica », *Cadernos CRH*, Salvador, vol. 17, nº 43, p. 211-229.

FISTETTI, F. (2013). « Le *global turn* entre philosophie et sciences sociales », dans A. Caillé et S. Dufoix (dir.), *Le tournant global des sciences sociales*, Paris, La Découverte, p. 390-402.

FORTIN, B. (2009). « Évaluation de l'économie souterraine au Québec », *Revue économique*, vol. 60, nº 5, p. 1257-1274.

FRITZ, M. (2010). *Non-Standard Employment and Social Disintegration in Europe. How Much Flexibility Is Tolerated by Society ?*, Madrid, International Sociological Association, <http://search.proquest.com/docview/754038849?accountid=11605>, consulté le 20 octobre 2014.

GAUVAIN, M. (2006). « Les territoires de l'informel, étude du commerce de rue à Caracas », *Cahiers des Amériques latines*, vol. 53, p. 101-115.

GINGRAS, M.-E. (2013). *Recherche bibliographique : le travail informel dans les pays du Nord,* 2007-2012, Montréal, Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques publiques (TRANSPOL), Institut national de la recherche scientifique – Urbanisation, culture, société (INRS-UCS), avril, inédit.

GODBOUT, J.T. (1992). *L'esprit du don*, Paris, La Découverte.

GODBOUT, J.T. (2000). *Le don, la dette et l'identité*, Paris, La Découverte.

GODBOUT, J.T. (2007). *Ce qui circule entre nous*, Paris, Seuil.

GODEFROY, T. (2002). « Les flux financiers de l'économie de bazar et la question des systèmes informels de transfert de fonds », dans M. Peraldi (dir.), *La fin des norias ? Réseaux migrants dans les économies marchandes en Méditerranée*, Paris, Maisonneuve et Larose, p. 145-162.

GODEFROY, T. (2007). « La mobilisation contre le crime organisé, entre criminalités ordinaires et capitalisme clandestin », dans M. Kokoreff, M. Peraldi et M. Weinberger (dir.), *Économies criminelles et mondes urbains*, Paris, Presses universitaires de France, p. 89-107.

GROSFOGUEL, R. (2011). « Decolonizing post-colonial studies and paradigms of political-economy : Transmodernity, decolonial thinking and global coloniality », *Transmodernity : Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World*, vol. 1, nº 1, p. 9-32.

HALL, P. et D. SOSKICE (2001). *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.

HARRISON, J.L. et S.E. LLOYD (2012). « Illegality at work : Deportability and the productive new era of immigration enforcement », *Antipode*, vol. 44, nº 2, p. 365-385.

KATUNGI, D., E. NEALE et A. BARBOUR (2006). *People in Low-paid Informal Work. « Need not Greed »*, Bristol, Policy Press et Joseph Rowntree Foundation.

KENNEDY, P. (2013). « Rééquilibrer les comptes. La résilience du local et la fragilité d'une conscience globale », dans A. Caillé et S. Dufoix (dir.), *Le tournant global des sciences sociales*, Paris, La Découverte, p. 133-152.

KOKOREFF, M., M. PERALDI et M. WEINBERGER (2007). *Économies criminelles et mondes urbains*, Paris, Presses universitaires de France.

KRZESLO, E. (2002). « Le travail clandestin, la régularisation, les papiers, le séjour : Aperçu de l'état du marché du travail clandestin en Belgique et à Bruxelles en particulier », *Travail emploi formation*, n°s 2-3, p. 45-106.

LALLEMENT, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.

LAMANTHE, A. (2014). *L'emploi peu qualifié et à bas salaire : problématiques nord-européennes*, inédit.

LATOUCHE, S. (1998). *L'Autre Afrique, entre don et marché*, Paris, Albin Michel.

LAUTIER, B. (1994). *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte.

LAUTIER, B. (2002). *La Banque mondiale et sa lutte contre la pauvreté : sous la morale, la politique*, Paris, GREITD et IEDES, Université de Paris I.

LAUTIER, B. (2003). « Une protection sociale mutualiste et universelle : la condition de l'efficacité de la lutte contre la pauvreté en Amérique latine », Symposium international sur la solidarité et la protection sociale dans les pays en voie de développement, Turin, 23-25 avril.

LAUTIER, B. et J. MARQUES PEREIRA (2004). *Brésil, Mexique. Deux trajectoires dans la mondialisation*, Paris, Karthala.

LEE, S.S. (2012). « Examining policy configurations as conditions for long-term unemployment and non-standard employment in OECD countries using fuzzy-set analysis », *Quality and Quantity*, vol. 47, n° 6, p. 3521-3536.

LESEMANN, F. (2009). « Libre échange, État national et société civile en Amérique latine : changements de "régimes" ? », dans F. Lesemann et J.-F. Côté (dir.), *La construction des Amériques aujourd'hui : regards croisés et transdisciplinaires*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 21-84.

LESEMANN, F. (2010). « El Estado y las ciencias sociales : Algunas pistas de un itinerario de investigación », dans F. de Alba, C. Gallegos et E. Huaman (dir.), *Los problemas emergentes en Ciencias Sociales : ¿ Cómo analizarlos ?*, Bubok Publishing S.L., p. 32-47.

LESEMANN, F. (2014). « L'informalité et le travail informel comme analyseurs de la transformation de l'activité de production et du rôle des États », dans P.J. Ulysse *et al.* (dir.), *Les travailleurs pauvres*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 89-108.

LESEMANN, F. et M. D'AMOURS (2006). *Vieillissement au travail, emplois et retraites*, Montréal, Éditions Saint-Martin.

LESTRADE, B., J. FAGNANI, M.-T. LETABLIER et A. SALLES (2011). « Emploi et précarité, un nouveau défi social », *Informations sociales*, vol. 163, p. 96-104.

MACKINLAY, H. (1991). « La política de reparto agrario en México (1917-1990) y las reformas al articulo 27 constitucional », dans A. Massolo *et al.* (dir.), *Procesos rurales y urbanos en el México actual*, Mexico, Ed. UAM-Iztapalapa.

MACKINLAY, H. (2004). « Rural producer's organizations and the State in Mexico », dans K. Middelbrook (dir.), *Dilemmas of Political Change in Mexico*, San Diego, Institute of Latin American Studies, University of California.

MARCELLI, E. (2009). *Informal Work in Developed Nations*, Londres, Routledge.

MAUSS, M. (1924). *Sociologie et anthropologie*, Paris, Presses universitaires de France.

MORICE, A. (1997). « Quand la lutte contre l'emploi illégal cache les progrès de la précarité légale », dans D. Fassin, A. Morice et C. Quiminal (dir.), *Les lois de l'inhospitalité. Les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, Paris, La Découverte, p. 177-196.

MURGIA, A. et G. SELMI (2011). « Inspire and conspire. Forms of self-organization of precarious workers in Italy », *Sociologia del Lavoro*, vol. 123, p. 163-176.

NDONGO, M. (2009). *La Banque mondiale et le développement urbain au Sénégal*, thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal.

NÉLISSE, C. (1994). « La croisée du formel et de l'informel : entre l'État et les partenariats », *Lien social et Politiques*, vol. 32, p. 179-187.

NISBET, R.A. (1966, 1984). *La tradition sociologique*, Paris, Presses universitaires de France.

NOISEUX, Y. (2000). *Le secteur informel au Mexique*. *Revue de littérature*, notes et études nº 2000-14, Montréal, Groupe de recherche sur l'intégration continuelle, <http://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/03-2000-noiseux.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

ØDEGÅRD, A., M. Ø BERGE et K. ALSOS (2012). « A case study of temporary work agencies in the Norwegian construction sector : A growing informal market beyond regulation ? », *Transfer*, vol. 18, nº 4, p. 461-470.

PALIDDA, S. (2002). « Milan global : entre affairisme et politiques sécuritaires », dans M. Peraldi (dir.), *La fin des norias ? Réseaux migrants dans les économies marchandes en Méditerranée*, Paris, Maisonneuve et Larose, p. 91-124.

PERALDI, M. (2002a). *La fin des norias ? Réseaux migrants dans les économies marchandes en Méditerranée,* Paris, Maisonneuve et Larose.

PERALDI, M. (2002b). *L'autre informalité, la rente et le bazar,* inédit.

PFAU-EFFINGER, B., L. FLAQUER et P.H. JENSEN (dir.) (2009). *Formal and Informal Work. The Hidden Work Regime in Europe*, Londres, Routledge.

PORTES, A. (1995). *En torno a la informalidad : ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*, México, FLACSO y Porrúa.

PORTES A., M. CASTELLS et L. BENTON (1991). *The Informal Economy*, Baltimore, The Johns-Hopkins University Press.

PORTES, A. et K. HOFFMAN (2003). « Latin American class structures : Their composition and change during the neoliberal era », *Latin American Research Review*, vol. 38, nº 1, p. 41-82.

PRIES, L. (2013). « Les espaces enchevêtrés du « tournant global », dans A. Caillé et S. Dufoix (dir.), *Le tournant global des sciences sociales*, Paris, La Découverte, p. 101-114.

RAM, M., P. EDWARDS et T. JONES (2007). « Staying underground – Informal work, small firms, and employment regulation in the United Kingdom », *Work and Occupations*, vol. 34, nº 3, p. 318-344.

RUBBERS, B. (2007). « Retour sur le "secteur informel" », *Sociologie du travail*, vol. 49, p. 316-329.

SALAS, C. (2006). « ¿ El sector informal : auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América latina ? », dans E. de la Garza Toledo (dir.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*, Mexico et Barcelone, Anthropos, p. 130-148.

SAVIANO, R. (2006). *Gomorra, dans l'empire de la Camorra*, Paris, Gallimard.

SASSEN, S. (2007a). *Sociology of Globalization*, New York, Norton.

SASSEN, S. (2007b). *Deciphering the Global*, Londres, Routledge.

SASSEN, S. (2009). *La globalisation. Une sociologie*, Paris, Gallimard.

SASSEN, S. (2013). « Territoire, autorité, droits : nouveaux assemblages », dans A. Caillé et S. Dufoix (dir.), *Le tournant global des sciences sociales*, Paris, La Découverte, p. 186-208.

SHAW, M. (2000). *Theory of the Global State. Globality as an Unfinished Project*, Cambridge, Cambridge University Press.

SLACK, T. (2007). « The contours and correlates of informal work in rural Pennsylvania », *Rural Sociology*, vol. 72, nº 1, p. 69-89.

SOUSSI, S. (2013). « Les flux de travailleurs migrants temporaires et le rôle ambivalent de l'État », dans P.J. Ulysse *et al.* (dir.), *Les travailleurs pauvres*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 141-156.

SUPIOT, A. (2000). « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, février, p. 131-145.

TARRIUS, A. (1992). *Les fourmis d'Europe. Migrants riches, migrants pauvres et nouvelles villes internationales*, Paris, L'Harmattan.

TARRIUS, A. (2010). *Migrants internationaux et nouveaux réseaux criminels*, Canet, Éditions Trabucaire.

WAGNER, P. (1992). « La fin de la grande illusion. Les sciences sociales, la modernité et l'État », *Futur antérieur*, vol. 11, p. 101-108.

WALDINGER, R. (1996). *Still the Promised City ? African-Americans and New Immigrants in Post-industrial*, New York, Harvard University Press.

WIEVIORKA, M. (2013). « Penser global et monter en généralité », dans A. Caillé et S. Dufoix (dir.), *Le tournant global des sciences sociales*, Paris, La Découverte.

WILLIAMS, C.C. (2008). « A critical evaluation of competing representations of the relationship between formal and informal work », *Community, Work and Family*, vol. 11, nº 1, p. 105-124.

WILLIAMS, C.C. (2011). « Reconceptualizing women's and men's undeclared work : Some results from a European Union survey », *Gender Work and Organization*, vol. 18, nº 4, p. 415-437.

WILLIAMS, C.C. et S. NADIN (2012). « Work beyond employment : Representations of informal economic activities », *Work Employment and Society*, vol. 26, nº 2, p. 1-10.

WILLIAMS, C.C. et J. ROUND (2011). « Beyond competing theories of the hidden economy : Some lessons from Moscow », *Journal of Economic Studies*, vol. 38, nº 2, p. 171-185.

WILLIAMS, C.C. et J. WINDEBANK (2000). « Paid informal work in deprived neighborhoods », *Cities*, vol. 17, nº 4, p. 285-291.

YEROCHEVSKI, C. (2014). *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité. Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

CHAPITRE

9

LE CONFLIT, UNE CATÉGORIE SOCIOLOGIQUE À RECONCEPTUALISER

Réflexions à partir de l'évolution des conflits du travail en France

Jean-Michel Denis

Il est devenu commun de déplorer l'apparente inertie du corps social et son désintérêt tout aussi apparent pour la chose publique. Les formules régulièrement employées pour en faire état sont plurielles : repli sur la sphère privée, dépolitisation, abstention, désyndicalisation, affaiblissement du militantisme, etc. Elles témoigneraient non d'un état, mais d'un processus aux formes également multiples mais proches : démobilisation, désengagement, désaffection, etc. Ce processus, comme d'autres, serait interprété sous l'angle du déclin et celui-ci serait d'autant plus marqué, au regard de la bouillante décennie 1970 couramment utilisée comme étalon de mesure, mais aux traits en partie idéalisés, que l'on voit mal quels pourraient être les ressorts de sa réversibilité. La difficulté, constate Jacques Ion à propos de l'évolution de l'engagement militant, est de faire pièce à ces discours plaintifs, car, à côté d'eux, « il y a aussi la grande masse des indications chiffrées,

et toutes semblent montrer une désaffection de l'engagement individuel pour la chose publique » (Ion, 1997, p. 10). On retrouve la même difficulté concernant l'action collective dans l'espace productif tant les données la concernant semblent indiquer un destin identique. Centrées presque exclusivement sur la grève, en réelle baisse depuis la fin des années 1970, les mesures ont ainsi nourri l'idée de conflits devenus résiduels dans la sphère du travail. Cette idée a largement gagné les milieux académiques, la sociologie du travail et celle des relations professionnelles comprises. La première s'est depuis plusieurs années assez largement détournée de cet objet devenu « marginal » au profit d'autres plus porteurs ou dans l'air du temps (l'emploi et sa crise, le travail comme activité, la relation de service, etc.) et la seconde ne s'y intéresse plus guère que sous l'angle de la régulation. Dans ce texte, nous voudrions revenir sur les présupposés empiriques et théoriques de cette idée de déclin des conflits du travail (1) pour lui opposer celle de la mutation (2). Car si déclin il y a, ce n'est pas celui des conflits du travail, mais celui d'une forme particulière de conflits que nous avons rangé antérieurement dans la catégorie des conflits industriels (Denis, 2005). Cette catégorie n'est bien évidemment pas celle des conflits de l'industrie, mais celle des conflits que l'on a typiquement associés au modèle de la société industrielle et qui sont censés disparaître au même rythme qu'elle. Bloqué sur cette vision relativement figée des conflits du travail, on a eu tendance, selon l'expression commune, « à jeter le bébé avec l'eau du bain », c'est-à-dire à enfermer le conflit, entendu comme forme sociale, dans l'un de ses modèles historiques, et à postuler avec l'affaiblissement de celui-ci celle de la forme tout entière. Penser la mutation du conflit permet de surmonter ce piège : en lui réattribuant sa dimension évolutive (Tilly, 1986) tout en évitant le piège de l'évolutionnisme. Le percevoir ainsi permet également de le considérer comme un élément toujours structurant des rapports de travail, fusse au prix d'une certaine reconceptualisation de la catégorie elle-même. Mais le considérer comme tel ne conduit pas à ignorer la croissante fragilité des salariés dans le monde du travail et leur difficulté elle-même grandissante à défendre leurs droits et exprimer leurs mécontentements de façon collective. Les données chiffrées et les enquêtes de terrain dont nous disposons sont globalement concordantes en ce sens. Dans les entreprises, le recours à l'action collective est entravé par une série d'obstacles, de nature objective (dégradation de la situation de l'emploi et du tissu productif, externalisation et réorganisation des firmes en unités plus restreintes, mise en concurrence des sites de travail et de leurs salariés, individualisation des rapports d'emploi et de travail, etc.) et subjective (intériorisation des contraintes et des formes de domination)

qui rejaillit automatiquement sur l'intensité, la fréquence, mais aussi la nature et la forme de l'action. Au point de l'éradiquer ? C'est ce point que nous chercherons à mettre en doute dans ce texte[1].

1. LES SIGNES D'UN APPARENT DÉCLIN

Différents signes semblent attester d'un déclin des conflits du travail. Des signes de nature empirique tout d'abord, à partir des données et des évolutions produites par les statistiques de grève (1.1). Celles-ci fourniraient le substrat nécessaire, mais non totalement indispensable, pour que le conflit perde ensuite sa charge symbolique, sa nature « subversive » disparaissant au rythme de son institutionnalisation progressive (1.2). Avec, pour autre conséquence, au plan académique, la perte de son statut d'objet sociologique majeur (1.3).

1.1. Une décrue spectaculaire des journées de grève

En France, le principal indicateur statistique utilisé pour mesurer l'intensité et l'évolution des conflits du travail est la JINT – journée individuelle non travaillée pour fait de grève – calculée sur une base annuelle. Selon les sources ainsi produites par le ministère du Travail, la grève dans le secteur privé aurait diminué par paliers, mais sans véritable interruption de la fin des années 1970 au milieu des années 2000, au point de ne plus jamais avoir passé la barre du million de JINT depuis la fin des années 1980 (figure 9.1).

Cette forte inflexion ne serait pas une particularité française. Malgré la difficulté à établir des comparaisons internationales en matière de relations professionnelles, cette diminution paraît avoir concerné l'ensemble des pays européens. En effet,

> bien que les niveaux d'action syndicale présentent des différences considérables entre les pays, il convient de noter que les niveaux d'actions syndicales dans l'Union européenne sont généralement faibles par rapport aux années précédentes […] La fin des années 1990 et le début des années 2000 ont été clairement une période de paix sociale relative dans beaucoup de pays (Funk et Lesch, 2005).

Sur le territoire de l'Hexagone, cette baisse a été accentuée par un décrochage entre le secteur public et le secteur privé, la part du public dans le total des jour de grève ne cessant de croître à partir

1. Nous avons déjà consacré un certain nombre de travaux à la question des conflits du travail (Denis, 2005 ; Béroud *et al.*, 2008 ; Denis, 2012). Notre but n'est pas de les reprendre ici ; nous passerons ainsi très rapidement sur les points déjà traités ailleurs pour aborder, plus dans le détail, les plus récents ou ceux non repris dans des textes déjà publiés.

des années 1980, et le succès des mouvements interprofessionnels de 1995, 2003 et 2006 résultant assez largement de l'engagement des agents de ce secteur, faisant accroire à une disparition de la grève dans le privé (figure 9.2).

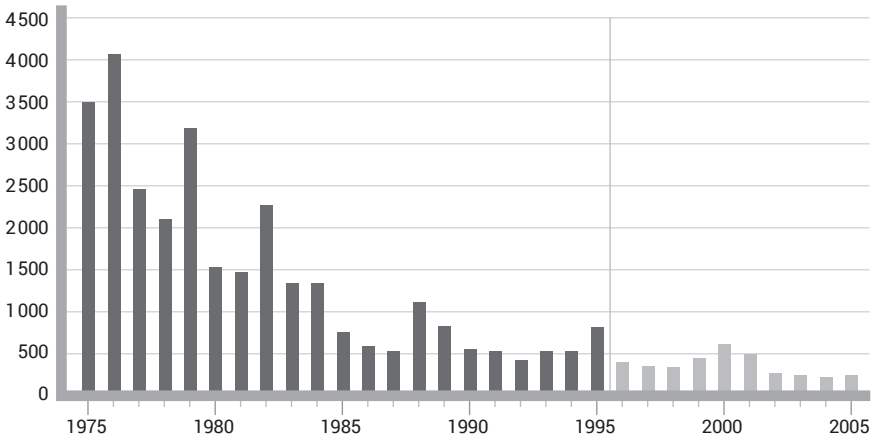
Encadré 9.1.

Les conflits du travail : de quoi parle-t-on ?

Le conflit désigne une relation marquée par une incompatibilité (d'intérêts, d'objectifs, de sentiments) et un antagonisme plus ou moins ouvert. Dans la sphère du travail, celui-ci constitue son principal enjeu et peut concerner l'une ou plusieurs de ses facettes : salaire, emploi, organisation, temps et conditions de travail, nature et définition de l'activité, etc. Ce cadre forme ce que l'on appelle communément l'espace des relations professionnelles, le conflit étant l'un des principaux modes d'action de ses acteurs, avec la négociation collective. Y compris à l'intérieur du champ productif, le conflit est une forme générique le conduisant à être polymorphe (individuel ou collectif, avec ou sans arrêt de travail, etc.). Catégorie sociale et historique, il est porté par des acteurs qui peuvent varier selon les périodes (essentiellement ouvrière à son origine, la grève s'est progressivement ouverte à d'autres catégories de salariés et à d'autres secteurs que le secteur industriel), comme peuvent varier ses objets, ses lieux de déclenchement, son intensité, les répertoires d'action utilisés, etc.

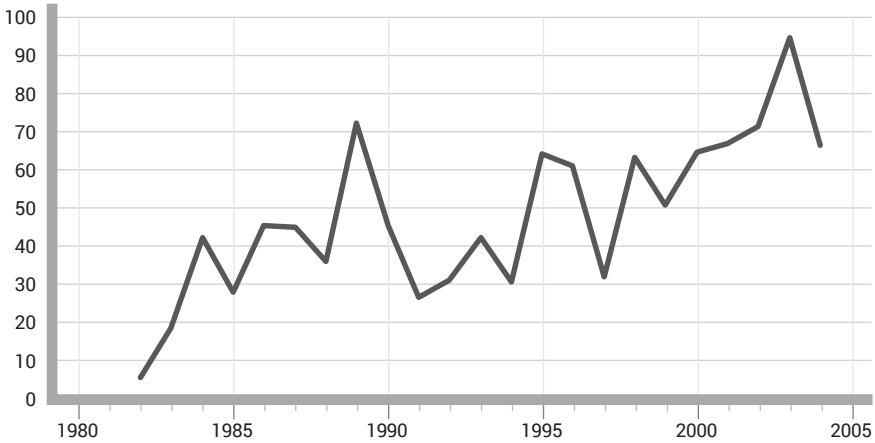
Sa reconnaissance et légalisation progressive, d'une part, et sa mesure, d'autre part, ont conduit à son encadrement juridique (Code du travail) et scientifique (statistiques de grève), même si le conflit garde toujours une part d'inventivité et de subjectivité qui le fait échapper à toute catégorisation complète (Perrot, 1974). En France, la taxinomie employée par les services de l'État pour mesurer et classer les conflits du travail distingue principalement quatre modalités typologiques de conflits : 1) les conflits collectifs (grèves) et les conflits individuels (sanctions, prud'hommes) ; 2) les conflits avec arrêt de travail (grèves, débrayages) ou sans arrêt de travail (manifestations, pétitions, etc.) ; 3) les conflits localisés (établissements, entreprises) ou généralisés (branches professionnelles, interprofessionnelles, territoire) ; 4) les conflits offensifs (acquisition de nouveaux droits, emplois, augmentation de salaire) ou défensifs (défense de l'emploi, des droits acquis ou du salaire). Au-delà de ces classements typologiques, la difficulté croissante montrée ces dernières années par les salariés pour se mobiliser est à l'origine d'actions à la périphérie des modes reconnus et recensés (utilisation du droit de retrait, refus des heures supplémentaires, absentéisme, etc.) et d'une conflictualité latente (dégradation du climat et des relations sociales sans conflit ouvert), difficilement objectivable, mais néanmoins réelle.

Figure 9.1. CONFLITS DU TRAVAIL – NOMBRE DE JOURNÉES INDIVIDUELLES NON TRAVAILLÉES (JINT) POUR FAIT DE GRÈVE DANS LES ENTREPRISES (1975-2005) – EN MILLIERS



Champ : Tous secteurs hors agriculture et fonction publique.
Source : DARES – ministère du Travail.

Figure 9.2. FONCTION PUBLIQUE DANS LE VOLUME GLOBAL DES JOURS DE GRÈVE RECENSÉS



Champ : Établissements de la fonction publique, hors fonction publique hospitalière et territoriale, ainsi que de la Poste et de France Telecom (données manquantes).
Source : DARES – ministère du Travail.

Ces résultats statistiques appuient donc l'idée d'une décrue inextinguible des conflits du travail dont de nombreuses études sociologiques ont inventorié les causes. Nous les avons déjà évoquées dans un précédent ouvrage (Denis, 2005). Elles sont à la fois économiques, sociales et politiques, émanent de reconfigurations internes à la sphère du travail ou de mutations sociales plus globales. Évoquons-en quelques-unes sans les développer :

- la transformation de la structure de la main-d'œuvre et des conditions d'emploi, c'est-à-dire à la fois la destruction des grands bastions industriels qui fournissaient au mouvement ouvrier l'essentiel de ses troupes et l'évolution du marché du travail vers une économie des services, mais aussi l'apparition et le développement spectaculaire des formes d'emploi atypiques (intérim, travail à temps partiel, contrat à durée déterminée, emplois aidés, etc.) ;
- l'individualisation des relations d'emploi et de travail amènerait l'entreprise moderne à devenir une entreprise d'individus (Linhart, 2001). Présenté dans les discours managériaux comme une valorisation de l'individu, via celle de ses capacités personnelles (initiative, autonomie, responsabilité) et de sa subjectivité, ce processus générerait surtout un « individualisme négatif » matérialisé par une fragilisation accrue des salariés au travers de la perte de leurs protections, qu'elles soient rapprochées, collectifs de travail ou syndicaux, ou institutionnelles, affaiblissement et détérioration des statuts d'emploi, et leur surexposition ;
- la faiblesse du syndicalisme français, compensée il est vrai par sa force institutionnelle, est telle que l'a-syndicalisation est une expression plus juste pour la caractériser que la désyndicalisation. Elle prendrait une forme à la fois structurelle, liée à l'absence du syndicalisme dans les petites et moyennes entreprises, sectorielle, étant donné le profond déséquilibre entre le secteur privé et public au détriment du premier et de sa faible présence dans des secteurs entiers de l'économie comme le commerce, la construction, etc., et générationnelle du fait du vieillissement prononcé des effectifs syndicaux et du manque de leur renouvellement (Pernot, 2005) ;
- la crise économique et sociale endémique depuis plus d'une quarantaine d'années, amenant certains auteurs à parler d'une « crise sans fin » (Revault d'Allonnes, 2012). Elle pèserait objectivement et subjectivement très fortement sur les capacités des salariés à recourir à l'action collective ;

> la crise des modèles politiques et sociaux et la dégradation de l'idée de transformation sociale qui affaibliraient du même coup la place prise par le conflit dans le champ de la représentation politique et sociale.

Il n'y aurait donc pas une explication monocausale à la baisse des conflits du travail, mais un faisceau complexe de facteurs. Surtout, ces derniers ne seraient pas uniquement d'ordre conjoncturel, mais renverraient à des dimensions beaucoup plus profondes, en matière de changement de mentalités et de comportements sociaux : abaissement du sentiment d'appartenance et dépréciation des institutions représentatives ; de l'organisation du travail et de la production : capitalisme cognitif ; et des échanges politiques : néocorporatisme. De quoi nourrir facilement l'idée d'un tel déclin. Celle-ci résulte en fin de compte d'un enchaînement logique : tout d'abord, l'assimilation du conflit à la grève étant donné son caractère archétypal au cours de l'ère industrielle et de sa dimension mythique dans l'imaginaire syndical (Groux et Pernot, 2008). Ensuite, le constat réel de sa perte d'efficacité étant donné la transformation des entreprises : segmentation, externalisation, etc. ; des marchés : internationalisation et dérégulation ; du management : « nouvelles » formes de mobilisation de la main-d'œuvre ; des normes d'emploi : précarisation ; et des rapports de travail : intensification, individualisation. Enfin, celle de son effondrement, empiriquement validé par les statistiques de grèves, le nombre de JINT passant de plus de 4 millions dans le secteur privé, dans les années 1970, à moins de 300 000 au milieu des années 2000 (figure 9.1).

1.2. La perte de substance du conflit

Mais la thèse du déclin des conflits du travail est paradoxale. En effet, nous le verrons un peu plus loin, la baisse empirique du conflit, qui la valide pourtant en partie, importe moins au final que son changement de nature, à savoir la perte de sa dimension subversive et sa transformation en instrument de régulation dans le cadre de son institutionnalisation. Mais que désigne précisément ce processus ? Concernant les conflits du travail comme pratique sociale, cette institutionnalisation désigne tout d'abord leur entrée dans un processus historique communément divisé en trois phases, « les trois âges de la grève » (Sirot, 2002) :

> une phase d'interdiction : du décret d'Allarde des 2 et 17 mars 1791, qui supprime les sociétés, à la loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791, qui interdit toute forme de coalition. Cette phase est celle de l'interdit et de la répression, où seule peut réussir à s'exprimer une conflictualité sourde (sabotage, freinage, départ, etc.) ;

> une phase d'intégration : à partir de la loi du 25 mai 1864, qui abolit l'interdit de coalition et rend la grève licite, tout en l'encadrant et en la maintenant dans le cadre d'une tolérance et pas encore d'un droit. Cette phase sera marquée par un envol de la grève, « de 1866 à 1911, l'augmentation du nombre de grèves est de 1667 % ; celle des grévistes, de 925 %, les journées perdues pour fait de grèves progressant pour leur part de 2858 % » (Groux et Pernot, 2008, p. 24) ;

> une phase d'institutionnalisation : de sa reconnaissance comme droit constitutionnel à partir de 1946 à la loi du 11 février 1950, qui précise que, sauf « faute lourde, la grève n'est jamais considérée comme une rupture au contrat de travail », jusqu'à son inscription dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en 2000.

La matrice de ce processus historique est le rapport au droit. Dans ce cadre, l'institutionnalisation du conflit désigne, en parallèle de l'élargissement sociologique de son assise, un passage progressif « où la grève-rupture laisserait sa place à la grève-institution », celle-ci devenant, avec le temps, essentiellement « un instrument producteur de droits » (Groux et Pernot, 2008, p. 28-29). Qu'elle signifie, à terme, la disparition des conflits du travail ou qu'elle rende au contraire la grève pérenne, cette institutionnalisation induirait une pacification des conflits du travail. À la fois en raison de la fragmentation de la classe ouvrière, et de l'élévation de ses revenus et conditions de vie, de celle du capital et des firmes, mais aussi de la régulation plus poussée des relations de travail – la notion de règle et de régulation du conflit étant un élément clé de ce processus d'institutionnalisation. L'inscription du conflit dans le champ exclusif de l'économique et dans un processus séquentiel Revendications–Actions–Négociations–Compromis lui aurait donc ôté sa dimension subversive. Isolée du point de vue institutionnel et coupée du politique, cette pratique aurait perdu sa capacité d'agir à l'échelle globale de la société. Cette incapacité résulterait de sa propre déficience, liée à l'affaiblissement de ses acteurs, mais aussi d'un choix, pour le coup, politique et stratégique de la part de ses représentants historiques :

> le syndicalisme légitime s'est resserré autour de domaines d'intervention désignés dans les termes du « professionnel », de « l'économique » ou du « social » – dans tous les cas, dans une démarcation affirmée vis-à-vis du « politique ». L'éloge du « dialogue social » a succédé à celui de la grève générale dans des termes qui semblent parfois lui assigner une dimension de « mythe » tout aussi affirmée (Yon, 2010).

Cette théorie de l'institutionnalisation de la grève possède une forte dimension intégrative au sens où elle renvoie à une séquence historique bien précise, dominée par le compromis keynéso-fordiste, et par l'échange subordination contre protections. Une question légitime est de savoir si elle reste valide alors que nous sommes sortis de ce modèle économique et social et entrés dans une période nettement plus bouleversée et surtout incertaine du point de vue de la négociation et de la garantie des normes (d'emploi, de salaires, etc.), du rôle protecteur de l'État et de la légitimité des acteurs, pour ne prendre en compte que ces trois éléments ? Une autre manière de poser la question est de reprendre les propos formulés par Ralf Darhendorf à l'égard de l'institutionnalisation du conflit. Selon lui, celle-ci répond à trois conditions : la reconnaissance des parties engagées dans le conflit, l'organisation effective des groupes en conflit, l'accord de ceux-ci sur un certain nombre de règles, procédures et dispositifs entourant le conflit[2]. Ces conditions demeurent encore globalement réunies dans les grandes et moyennes entreprises, tout en étant largement absentes du champ des PME/PMI et des TPE[3] (Lepley, 2005), mais résisteront-elles longtemps à la « mise en mobilité généralisée » des relations d'emploi et de travail. Car aujourd'hui, et de plus en plus, chacune de ces trois conditions fait problème. Évoquons-les successivement.

> Celle de la reconnaissance, tout d'abord. Certes, celle évoquée par Ralf Darhendorf est d'ordre institutionnel et s'incarne, en France, dans l'idée que les syndicats de travailleurs et les représentants des directions d'entreprise se reconnaissent mutuellement comme partenaires dans le cadre accepté du dialogue social[4]. Elle n'en est pas moins télescopée par le bouleversement des structures de production et des modes de rémunération qui ont fait réémerger un sentiment d'exploitation qui ne se réduit plus à son aspect économique, mais prend également des formes morales et psychologiques, traduisibles en matière de non-reconnaissance et (d'in)justice (Dubet *et al.*, 2006). Phénomène nouveau, ce sentiment n'est plus seulement ressenti pas les seules catégories relevant de l'exécution, mais également de la part de salariés qualifiés et de cadres (Baudelot et Gollac, 2006). Par ailleurs, s'il est le produit « de phénomènes

2. Repris par Groux et Pernot (2008, p. 66).
3. En France, la réglementation distingue les petites et moyennes entreprises (PME) de 10 à 250 salariés des très petites entreprises (TPE) qui possèdent moins de 10 salariés.
4. Cette capacité effective de désigner, dans la partie adverse, un interlocuteur valable et légitime, pose cependant des problèmes croissants, en raison notamment de l'externalisation et de l'internationalisation des firmes.

collectifs : rythmes économiques, organisation du travail, rapport de force entre les employés et les employeurs, etc. », il donne souvent lieu à des manifestations plus individuelles que collectives qui ont été peu prises en charge par les organisations représentatives jusqu'à ces dernières années. Dès lors, on ne peut que s'interroger sur la durabilité et la légitimité, y compris morale, d'un système où la reconnaissance institutionnelle entre les partenaires sociaux et le déni de reconnaissance entre les employeurs et les employés peuvent coexister, les échanges entre les premiers ne réussissant pas à modifier les rapports entre les seconds – d'autant moins lorsque la confiance des salariés à l'égard de la capacité de leurs représentants à modifier les décisions des directions s'érode également[5].

> Celle de l'organisation des conflits, ensuite, étant donné l'affaiblissement de la capacité syndicale à l'assurer. Cela ne signifie pas un accroissement des « grèves sauvages » ou des luttes auto-organisées. Les enquêtes récentes montrent que la présence et l'activité syndicales restent des facteurs déterminants pour que le conflit se produise (Béroud *et al.*, 2008). Cependant, en raison de l'affaiblissement des équipes syndicales, d'un côté, et de l'absence de l'acteur syndical d'un certain nombre d'entreprises, secteurs, territoires et de la désaffection des salariés à l'égard du syndicalisme, de l'autre, les conflits peuvent prendre une forme plus diffuse, larvée, individuelle et parfois plus difficilement contrôlable.

> Celle enfin de l'accord des acteurs sur les règles, procédures et dispositifs qui entourent le conflit. Cet accord est le résultat d'une construction historique qui a eu pour l'objectif de le légaliser et de l'encadrer. Mais les dérégulations de ces dernières années en matière économique et sociale ainsi que la baisse de représentativité des organisations représentatives font courir le risque croissant que les acteurs se sentent délivrés de cet accord passé, avec des répercussions évidentes sur l'observation et le respect, de part et d'autre, de ce corps de procédures et de dispositifs[6]. Et cela d'autant plus dans un système

5. Selon une enquête réalisée par le ministère du Travail, alors que près de 60 % des salariés interrogés considèrent que les représentants du personnel traduisent bien leurs aspirations, ils ne sont plus que 30 % à estimer que ces représentants peuvent influencer les décisions des directions d'entreprise (Jacod, 2007).

6. La loi du 8 août 2008 dite de rénovation du dialogue social et qui va modifier les règles de la représentativité syndicale représente justement une réponse à ce risque. L'objectif de cette loi est de solidifier, y compris en réduisant leur nombre, la place et le rôle des acteurs syndicaux majoritaires et, à travers eux, celle des accords collectifs.

de relations professionnelles où n'existe pas de « devoir de paix ». Lorsque l'on cherche à illustrer ce constat, on pense assez rapidement à la vague de « séquestrations » de cadres dirigeants et de menaces sur l'outil de travail qui a eu lieu en France à la fin du printemps 2009 dans un certain nombre d'établissements dépendant, directement ou *via* la sous-traitance, essentiellement d'entreprises internationales (Carterpillar, New Fabris, Nortel, etc.), et à la crainte que celle-ci a suscitée dans la presse et chez certains hommes politiques. En fin de compte, cette crainte s'exprime moins vis-à-vis de la violence proprement dite de ces actions, dont chacun sait qu'elle est en grande partie mise en scène et d'ordre symbolique, qu'à l'égard de la transgression opérée vis-à-vis des codes partagés du dialogue social. On peut trouver cet exemple extrême ; et on aurait en partie raison tant les conflits que l'on a qualifiés de « radicaux » ne sont pas représentatifs de la conflictualité plus ordinaire dans l'ensemble du monde du travail (Denis, Giraud et Pelisse, 2010). Il n'en demeure pas moins que même cette conflictualité ordinaire peut prendre des formes transgressives par rapport aux modes attendus de l'action collective, comme le laisse par exemple suggérer la part croissante prise par les actions de désobéissance civile depuis plusieurs années (Laugier et Ogien, 2010).

Autrement dit, l'institutionnalisation est une tendance et non une loi générale, et le conflit, sous sa forme relativement codifiée de la grève, n'est pas un simple instrument de régulation ni de compromis auquel on voudrait le réduire. Pour qu'il le soit, il conviendrait qu'il soit considéré comme tel par les pouvoirs publics et le patronat. Or s'il bénéficie effectivement d'une reconnaissance légale et constitutionnelle, il est loin d'apparaître, pour ces derniers, comme un indicateur pertinent de l'état des relations sociales et professionnelles. Au contraire, il reste encore très largement perçu comme un phénomène dysfonctionnel voire pathologique. En ce sens, le processus d'institutionnalisation ne semble pas totalement rendre compte de l'évolution du phénomène gréviste qui garde une potentialité subversive forte, même s'il n'est effectivement pas ou plus accompagné d'un projet de bouleversement social. Du coup, il semble plus juste de le concevoir comme un phénomène sous tension, oscillant selon les configurations historiques et les contextes sociaux et productifs spécifiques, entre un pôle de régulation et un pôle de radicalité (Denis, 2012).

1.3. Une disparition du conflit due à un changement de paradigme

L'idée du déclin des conflits du travail s'est imposée sans trop de discussion, y compris au plan académique. Pour quelles raisons ? Celle-ci est consubstantielle du désintérêt progressif de la sociologie du travail pour les conflits dans la sphère productive. Ce désintérêt est *a priori* surprenant étant donné la place centrale occupée par cette question dans les travaux fondateurs de la discipline, puis dans le champ des relations professionnelles. En effet, la prégnance du paradigme marxiste sur les sciences sociales européennes et notamment françaises, d'une part, et l'attention portée après-guerre à l'industrie par la sociologie du travail naissante, d'autre part, conduira logiquement à l'étude des luttes ouvrières et à l'analyse du phénomène de la grève, donnant lieu à une abondante littérature jusqu'au début des années 1980 (Giraud, 2009). L'abandon de cette question à partir de cette date sera inversement proportionnel (Hyman, 2001). À quoi est-il dû ? Logiquement, il accompagne la chute brutale des journées de grève en France, cette baisse notable étant censée témoigner du caractère désormais résiduel des conflits du travail. Ce faisant, le regard sociologique s'est focalisé de façon exclusive sur la forme la plus institutionnalisée de ces derniers, à savoir la grève, et a postulé à partir de son réel affaiblissement, celui de la conflictualité tout entière. Il a pêché par métonymie, en prenant la forme pour le tout. Or cette exclusivité accordée à la grève est historiquement construite et parmi les différentes formes de conflits du travail, la grève s'est en effet imposée aux chercheurs comme la plus déterminante (Denis, 2012). Pendant une grande partie du XXe siècle et jusqu'à la fin des années 1970 au moins, la grève sera considérée comme la forme archétypale du conflit industriel. Son intensité et surtout le fait de matérialiser toute l'expression du conflit social durant cette période feront d'elle une sorte de représentation totale de l'action collective[7]. À partir de là, on peut légitimement penser que cette construction et cette représentation gèleront la façon dont elle sera prise en compte par la suite. La force du modèle l'a imposé comme un bloc monolithique et a rendu difficilement pensables et analysables ses évolutions et ses transformations, grandes comme petites, de fond comme de forme, au gré des changements sociologiques, économiques et politiques. Cette assimilation du conflit à la grève, que l'on retrouvera

7. Dans son texte sur « Le travail et ses sociologies », François Dubet remarque l'emploi dans l'ouvrage sur *L'histoire générale du travail* coordonné par Georges Friedmann et Jean-Daniel Reynaud en 1964 de l'expression « civilisation industrielle », signifiant que « le travail industriel commande la totalité des pratiques sociales, les mœurs, la culture, la vie politique et probablement même le changement, si ce n'est l'histoire » (Dubet, 2001, p. 18).

également dans les statistiques administratives, aura ainsi pour résultat de l'enfermer dans une de ses formes spécifiques et, pour conséquence, d'accréditer l'idée de la fin du conflit dans la sphère du travail.

Ce cadre a été propice pour que s'impose l'image d'un espace de relations entre employeurs et employés presque entièrement organisé par le jeu de la négociation et de la consultation (Saglio, 2001). Celui-ci aurait été renforcé par deux processus, si non organisés du moins encouragés par l'acteur étatique : le renforcement de la présence syndicale dans les entreprises et du système de représentation des salariés par l'entremise de la multiplication et l'accroissement du rôle des institutions représentatives du personnel ; le développement de la négociation collective. Largement intégrés à ce système, par choix idéologique ou de façon contrainte – enfermement dans leur rôle institutionnel –, ayant perdu de surcroît une grande partie de leur base sociologique, les syndicats n'auraient de toute façon plus les moyens ni les capacités d'impulser et de réussir des mobilisations collectives, y compris, phénomène en partie nouveau, dans les milieux « relativement protégés » du secteur public et des grandes entreprises[8].

Une telle vision des choses est relayée aussi bien dans le monde de l'entreprise que dans celui plus académique de la sociologie des relations professionnelles, à travers le thème de la modernisation du dialogue social, d'un côté, et de la théorie de la régulation sociale, de l'autre, ces deux dimensions se renforçant l'une et l'autre. Dans le premier cas, l'objectif proclamé est « de valoriser le dialogue social et ses vertus pour sortir de la culture du conflit » afin de faire entrer « la France dans l'ère moderne de la "démocratie sociale" fonctionnant sur le modèle de la discussion raisonnable entre acteurs responsables » (Béroud *et al.*, 2008, p. 145-146). Dans le second, il s'agit surtout d'insister sur le caractère régulationniste du système des relations professionnelles, au sein duquel le conflit n'est pas forcément évacué, même s'il a tendance à se dissoudre fortement, mais où il s'efface derrière la règle, voire est relégué au rang d'instrument stratégique manié par les acteurs du jeu pour modifier, contourner ou tourner la règle à leur avantage.

Le désintérêt à l'égard de la thématique de la conflictualité est également imputable au déplacement des objets d'investigation de la sociologie du travail qui se focalise désormais davantage sur, la transformation des structures productives, l'internationalisation et la financiarisation des entreprises, ainsi que l'entrée dans une conjoncture économique et sociale dégradée. Au centre des nouvelles interrogations :

8. Une telle assertion est régulièrement démentie, la mobilisation autour de la réforme des retraites en 2010 en fournissant une preuve supplémentaire.

la crise de l'emploi et l'évolution de ses formes, la transformation des modes d'organisation, l'entrée dans une société de service, le travail comme activité, etc. Mais un tel déplacement suffit-il pour comprendre le délaissement parallèle d'un objet comme les conflits du travail ? On peut en douter avec Lucie Tanguy (2001, p. 327), qui le considère comme un passage plus large « d'une analyse des rapports sociaux de travail à celle de l'organisation du travail ». Avec une question corollaire : ce passage témoigne-t-il d'un abandon ? De la même façon que la sociologie du travail a eu également tendance à abandonner le travail « des gens d'en bas », la disparition de ces derniers de l'horizon sociologique étant corrélatif de leur disparition dans l'espace politique et médiatique ?

Du coup, ce thème du conflit va lui-même être l'objet d'un déplacement. Au sein de la discipline sociologique, tout d'abord, au sein de laquelle il est aujourd'hui davantage mobilisé à travers les problématiques de l'intégration, de la délinquance et de la violence urbaine. Dans ce nouveau cadre, tout l'enjeu est désormais de savoir s'il doit être considéré comme spécifique, et donc sans lien de parenté avec le mouvement ouvrier (Dubet et Lapeyronnie, 1992). Ou si sa reconfiguration doit être considérée au contraire comme la conséquence de la crise vécue par le monde ouvrier et les classes populaires depuis une vingtaine d'années (Beaud et Pialoux, 2003). Mais il est surtout devenu l'apanage de la science politique – ou de la sociologie des mouvements sociaux ou de l'engagement militant –, fortement dominée par les modèles propres à cette discipline, ceux d'inspiration anglo-saxonne notamment, malgré une volonté et des tentatives de décloisonnement disciplinaires et paradigmatiques (Sawicki et Siméant, 2009). Il s'agit donc d'une sociologie qui s'est largement détournée des mobilisations propres au monde du travail, en privilégiant l'analyse des nouveaux mouvements sociaux, à travers d'autres terrains d'investigation : altermondialisme, minorités actives, mouvements associatifs, populations en marge du salariat (chômeurs, sans-papiers, etc.), etc. Dans les deux cas, ce glissement du thème du conflit vers d'autres problématiques et paradigmes est le produit, direct ou indirect, revendiqué ou non, des thèses relatives au basculement vers une société postindustrielle, le développement de la culture postmatérialiste, etc. On le sait, en France, ces thèses ont été plus particulièrement développées à partir de la fin des années 1960 par Alain Touraine et son équipe, celui-ci insistant sur le déclin du mouvement ouvrier, la perte concomitante de la centralité des conflits du travail et l'ouverture d'autres fronts antagoniques : « La ville, ou plutôt l'urbain sera le lieu des conflits comme l'entreprise l'a été dans la période qui s'achève » (Touraine, 1975). Paradoxalement, ces travaux ont entravé la réflexion sur la transformation de l'action collective au sein du monde du travail. Paradoxalement, car Alain Touraine s'est pendant

longtemps plutôt rangé du côté des représentants de la sociologie dynamique, et a été surtout considéré comme le père en France de la théorie des nouveaux mouvements sociaux (NMS). Celui qui, justement, a réfléchi à la « succession » du mouvement ouvrier. Tout cela est en partie vrai. Sauf qu'en pensant les NMS comme étant d'une autre nature que le mouvement ouvrier (Dubet, Touraine et Wierviorka, 1984, p. 298), comme des « mobilisations collectives ontologiquement distinctes » de celui-ci (Béroud, 2004, p. 35), bref en coupant leur lien historique et sociologique, il n'a pas aidé à saisir les traces de l'ancien ni les germes du nouveau dans les modifications de l'action collective. Le but n'est pas de penser ce phénomène du conflit en matière de linéarité et de continuité, mais davantage d'essayer de comprendre les filiations et les transmissions entre les mouvements, comme ont pu le faire notamment un certain nombre de travaux sur l'altermondialisme (Agrikoliansky, Fillieule et Mayer, 2005). La pensée tourainienne constituera d'autant plus un obstacle à la réflexion sur la reconfiguration de l'action collective que la recherche qu'il a coordonnée dès le milieu des années 1960 autour des NMS perdra totalement de sa vigueur au milieu des années 1980 pour se conclure en deux temps : par l'annonce que « la seule notion de mouvement social ne peut apporter directement une réponse » à la compréhension de la société, et le constat du reflux des NMS (Touraine *et al.*, 1984) et sur l'idée que le sujet représente désormais le seul (nouveau) mouvement social (Touraine, 1992).

2. LE DÉCLIN DES CONFLITS DU TRAVAIL : MYTHE OU RÉALITÉ ?

Ces éléments signifient-ils un réel déclin des conflits du travail ? De prime abord, il n'est pas facile de répondre à cette question tant la réalité peut paraître paradoxale : avec des syndicats au faible ancrage sociologique[9], mais aux capacités de mobilisation parfois surprenantes, et des périodes d'atonie sociale entrecoupées d'éruptions aussi soudaines que massives, en 1995, 2003, 2006, 2009, 2010. Mais elle est légitime étant donné l'ampleur de la reconfiguration de l'espace productif : libéralisation des économies nationales, flexibilisation des activités et des organisations, externalisation, « virtualisation » du travail, nouveaux modes de gestion de la « ressource humaine », etc. ; de ses impacts sur les conditions d'emploi et de travail : précarisation, érosion des collectifs, hausse du coût subjectif du travail, etc. ; et des capacités du syndicalisme à en contrer les effets

9. Rappelons que le taux de syndicalisation est en France de 8 % en moyenne, de l'ordre de 15 % dans le secteur public et de 5 % dans le secteur privé (Wolf, 2008).

les plus néfastes. À partir de là, comment interpréter cette décrue significative de la grève depuis une quarantaine d'années en France. Est-elle le signe d'une pacification des relations de travail ou indique-t-elle la perte progressive de la capacité collective des salariés à faire entendre leurs voix et défendre leurs droits dans les entreprises du secteur privé ?

2.1. Le conflit : une dimension qui reste structurante des rapports du travail

La première information livrée par les enquêtes sur le sujet est que la grève ne peut plus être considérée comme l'unique indicateur pour mesurer la conflictualité dans les entreprises[10]. Initialement, le choix de la grève comme forme unique à recenser répondait à un objectif clair puisqu'il s'agissait de réussir à enfermer un phénomène complexe et multiforme dans un indicateur unique et de créer une catégorie qui soit statistiquement manipulable. La contrainte n'était pas uniquement d'ordre méthodologique, mais également pragmatique : repérer les conflits lorsqu'ils se produisent tout en évitant de signaler le moindre raidissement des relations sociales. Le problème de cette sélection est qu'elle génère une hiérarchisation entre les modes d'action, une valorisation de celui retenu et une discrimination à l'égard des autres. Cercle vicieux, on ne peut même pas savoir si le mode d'action mesuré est celui qui est privilégié par les salariés en lutte puisque l'on ne sait pas grand-chose de l'ampleur des autres modes que l'on ne mesure pas. Au final, pour que les statistiques de grève gardent une certaine valeur, il conviendrait que la grève conserve ce statut particulier, au moins sur le plan symbolique, et apparaisse encore comme l'étalon de mesure pertinent pour mesurer la conflictualité au travail. Or, deuxième information, s'il le demeure en partie, il n'apparaît néanmoins plus suffisant.

C'est effectivement le constat que nous avons tiré dans un ouvrage collectif consacré à l'analyse de l'évolution de la conflictualité à partir de l'exploitation d'une enquête du ministère du Travail (Béroud *et al.*, 2008)[11]. Il n'est pas question de reprendre ici les résultats analysés et commentés

10. Il ne s'agit pas là d'un constat récent. Dans son étude quantitative des grèves de 1976 en France, Sami Dassa (1981) écrivait déjà : « Les grèves ne représentent qu'une partie de l'ensemble des phénomènes de conflictualité ayant leur source dans les rapports sociaux de travail. D'autres modalités d'expression de l'antagonisme social sont moins explicites et moins formalisées et, parmi elles, le freinage, le gaspillage, les rebuts, l'absentéisme et le *turn-over*. Une étude complète des conflits du travail ne pourrait pas se limiter à la seule analyse des grèves. »

11. Il s'agit de l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise), vaste enquête statistique auprès des directions d'entreprise, des représentants des personnels et des salariés. Son objectif est de comprendre la dynamique des relations professionnelles dans les entreprises, en lien avec les stratégies organisationnelles, managériales et concurrentielles de leur employeur. Le champ de l'enquête est

dans cet ouvrage. Il s'agit simplement d'effectuer deux constats. Le premier, à partir de l'augmentation observée du volume de conflits dans les entreprises entre les deux dernières éditions de l'enquête[12], est que les conflits du travail restent une dimension structurante des rapports sociaux dans l'entreprise. Le second, à partir de l'évolution contrastée des formes de conflit entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2000[13], est que le conflit se transforme du fait notamment de la déstabilisation des cadres traditionnels de l'action collective et de la fragilisation de la condition salariale. D'où l'idée développée dans cet ouvrage d'un « redéploiement sous contrainte des pratiques conflictuelles » (*ibid.*, p. 92).

Les entraves qui pèsent sur la mobilisation collective sont multiples. Elles rendent objectivement et subjectivement le recours à la grève plus difficile. De tout temps, la grève a constitué un coût pour ceux qui s'y engagent, coût humain, mais aussi coût salarial. Mais celui-ci semble être devenu de plus en plus exorbitant et surtout facteur de risques pour les salariés, d'autant plus lorsque leur statut d'emploi est fragile ou que la situation économique et sociale est dégradée. Mais cela ne les conduit pas forcément à la résignation ni à l'apathie. Dans un certain nombre de cas, « l'adaptation pragmatique aux conditions de la mobilisation » semble même plutôt prévaloir (Collovald et Mathieu, 2009). Comme dans le secteur de l'industrie et, plus globalement dans les organisations de travail à flux tendus, où la progression des débrayages ces dernières années s'explique certainement par le caractère moins coûteux et tout aussi efficace de cette forme de lutte par rapport à la grève classique.

Cette adaptation est d'autant plus nécessaire que les salariés sont, en outre, en situation d'inégalité devant l'action collective. L'appartenance à un secteur d'activité relativement structuré, l'intégration dans un collectif de travail, le partage d'une forte identité professionnelle, l'accès à la représentation collective et la présence d'équipes syndicales actives, etc., constituent autant de facteurs favorables. La segmentation du marché du travail et la précarisation de l'emploi creusent encore davantage cette inégalité. Concrètement, deux variables sont particulièrement déterminantes dans le recours différencié à l'action collective. La première est la taille de l'établissement ou de l'entreprise : plus celle-ci est importante

celui des établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Elle a donné lieu à trois éditions (1992-1993, 1998-1999, 2004-2005) et l'analyse de sa dernière édition est en cours.

12. Selon REPONSE, 30 % des directions d'entreprise déclarent avoir connu au moins une forme de conflit entre 2002 et 2004 contre 21 % entre 1996 et 1998.

13. Selon REPONSE, la grève longue recule au profit des arrêts de travail plus courts voire sporadiques et surtout des conflits collectifs sans arrêt de travail : pétitions, manifestations, grève du zèle, refus d'heures supplémentaires, etc.

et plus la probabilité d'un conflit collectif l'est aussi. La taille peut ainsi être considérée comme un « indicateur synthétique », car elle conditionne également ; seconde variable, l'implantation syndicale et plus largement la présence d'institutions représentatives du personnel, qui favorisent du même coup la structuration du rapport salarial autour du mode relativement codifié conflit-négociation. En tant que telle, cette présence est néanmoins insuffisante si elle ne donne pas lieu à un travail d'organisation et de « conscientisation » des salariés au plus près du terrain ; on retrouve là deux des cinq conditions formulées par John Kelly (1998) qui sont nécessaires au déclenchement d'un conflit collectif : il doit exister un sentiment d'injustice assez répandu ; les acteurs du conflit doivent percevoir un adversaire commun ; partager des intérêts communs et en avoir conscience ; disposer d'une capacité d'organisation collective ; et qu'agissent auprès d'eux un tissu de militants actifs et expérimentés. Une sixième condition est également indispensable : l'issue du conflit, qu'il soit offensif ou défensif, c'est-à-dire la victoire, qu'elle soit totale ou partielle, doit être perçue comme possible par les acteurs.

Ces deux variables, la taille et l'activité syndicale, sont fortement discriminantes et expliquent pourquoi les conflits collectifs sont plus nombreux dans les secteurs de l'industrie et des services que dans ceux de la construction et du commerce, qui cumulent les facteurs défavorables : nombre plus important d'établissements de petite taille, faible présence syndicale et tradition de lutte, statuts d'emploi et conditions de travail précaires, etc. Mais là encore, cela ne signifie pas que le conflit ne réussisse pas à s'y exprimer. Sauf qu'en raison de la nature plus « domestique » des relations sociales propres aux petites entreprises (Lepley, 2005), de l'absence de médiation syndicale ou d'une instance élue, il prend une forme plus individuelle (prud'hommes) et souvent plus définitive (départ de l'entreprise). Parallèlement, dans ces établissements, les conflits collectifs, lorsqu'ils ont lieu, prennent le plus souvent la forme de débrayages ou ne donnent pas lieu à des arrêts de travail.

Les conflits individuels (sous toutes leurs formes : prud'hommes, refus des heures supplémentaires, sanctions, etc.) ne prennent pas forcément la place des conflits collectifs, mais s'articulent davantage à eux (après avoir augmenté entre 1996-1998 et 2002-2004, ils ont au contraire baissé ensuite jusqu'en 2010-2011. Par contre, ils prolongent et intensifient un phénomène qui semble aujourd'hui plus inquiéter les entreprises et leurs services de ressources humaines que la grève « classique », celui du désengagement des salariés, l'*exit* pour reprendre la typologie « *exit, voice or loyalty* » d'Albert Hirschman (1995). Il inquiète en raison de son caractère massif et général et qu'il est corrélé à d'autres phénomènes

– stress, harcèlement moral ou psychologique, souffrance au travail, surexposition des personnes, etc. – qui interrogent voire remettent en cause l'organisation du travail et les modes de management d'un grand nombre d'entreprises. Ce désengagement est plus diffus que l'action collective ; il se manifeste sous les différentes modes de l'absentéisme, du désinvestissement, de la démission, etc. Il est donc moins contrôlable et peut prendre des formes extrêmes, comme celle du suicide[14]. Les conduites individuelles de retrait tendent-elles à se développer au point de supplanter les formes de protestation collective ? Aucune réponse définitive n'est possible à ce propos, d'autant que les manifestations individuelles de ce type échappent assez largement à l'appréhension statistique. Leur importance qui, par contre, ne semble faire guère de doute, révèle en tout cas une double incapacité : celle d'une large part de salariés qui ne peuvent ou ne veulent donner une dimension collective à leurs difficultés[15] ; celle des organisations représentatives qui ne parviennent pas à s'en saisir et à leur donner un caractère revendicatif sur lequel construire un rapport de force qui leur soit favorable. Cette incapacité résulte tout autant de la destruction des collectifs de travail que de l'éloignement, physique tout autant que sociologique, des salariés vis-à-vis de leurs représentants. Éloignement que le renforcement des institutions représentatives du personnel, l'intensification du dialogue social dans les entreprises et les diverses campagnes de syndicalisation menées ces dernières années par les centrales ouvrières n'ont pas réussi à résorber.

2.2. Pour ne pas conclure au déclin des conflits du travail

Il est difficile d'établir, à partir de ces transformations, une tendance claire, homogène et pérenne, de la conflictualité dans le monde du travail. Au mieux, elles témoignent effectivement d'une fragilisation de la capacité de résistance des salariés face à la réorganisation des firmes et des structures productives, à la détérioration plus ou moins généralisée des conditions de travail et à la précarisation des statuts d'emploi.

14. Plusieurs entreprises françaises de premier plan connaîtront des vagues de suicides sans précédent à la fin des années 2000. C'est par exemple le cas d'Orange/France Télécom avec 32 suicides en 2008 et 2009. Commis pour la plupart sur le lieu de travail, ces suicides seront l'occasion de pointer la responsabilité de l'entreprise engagée depuis plusieurs années dans de profondes restructurations internes avec suppression de postes (plus de 22 000 départs), mobilité forcée, intensification du travail, management par le stress, etc.
15. Selon REPONSE, 18 % des salariés disent s'adresser à un représentant du personnel en cas de problème de conditions de travail contre 31 % à leur direction et 45 % à leur encadrement intermédiaire (Amossé, 2006).

Depuis plusieurs années, d'une façon globale, les conflits du travail ont pris une orientation clairement défensive, au chapitre des entreprises comme sur le plan interprofessionnel, ce qui n'empêche pas des vagues de conflits offensifs, sur les salaires par exemple, comme en 2008. Cependant, les résultats présentés plus haut ne corroborent absolument pas la thèse d'un déclin des conflits du travail. Ils montrent plutôt la difficulté qu'il y a à considérer le conflit comme une catégorie heuristique pour décrypter le réel dans les entreprises et administrations. Il est vrai que cela a toujours été le cas. Au milieu des années 1950 aux États-Unis, Lewis A. Coser (1982) s'interrogeait déjà sur les causes d'une telle dépréciation du conflit alors que les grands sociologues classiques du XIXe siècle, mais aussi les pères de la sociologie américaine s'étaient intéressés à ce phénomène, l'avaient considéré comme majeur et l'avaient surtout dédramatisé. Pour lui, cette dépréciation ne provenait pas de la discipline sociologique proprement dite, mais était liée à des facteurs extrinsèques, et plus particulièrement à « l'ordre et l'harmonie qui prévalurent dans la société américaine au cours des deux décennies qui suivirent la fin de la Seconde Guerre mondiale » (*ibid.*, p. 7). Mais si elle n'est pas d'ordre sociologique, au sens disciplinaire du terme, elle émane bien des représentations sociales dominantes qui entourent le phénomène et qui l'assimilent au désordre et à la discorde, comme l'indique en creux Lewis A. Coser lui-même. On le sait, le conflit n'est pas un objet sociologique tout à fait comme les autres, car ce n'est pas un phénomène social considéré comme *sympathique*[16]. Il ne l'est pas du point de vue fonctionnel tout d'abord. Élément de crise, de discontinuité voire de rupture, il brise le *statu quo*, rompt le cours des choses, provoque des interférences et met à mal l'organisation et l'ordonnancement du monde, en rappelant que ce dernier n'est pas *un*, mais traversé par des tensions internes. Il n'est pas centripète, écrivait Georg Simmel, qui voyait pour sa part dans ce mouvement de forces contradictoires une source de vie :

> Un groupe qui serait tout simplement centripète et harmonieux, une pure et simple réunion, n'a non seulement pas d'existence empirique, mais encore il ne présenterait pas de véritables processus de vie […] De même que, pour avoir une forme, le cosmos a besoin « d'amour et de haine », de forces attractives et de forces répulsives, la société a besoin d'un certain rapport quantitatif d'harmonie et de dissonance, d'association et de compétition, de sympathie et d'antipathie pour accéder à une forme définie (Simmel, 1995, p. 21-22).

16. J'emprunte ce terme de *sympathie* à Howard S. Becker lorsqu'il aborde la difficulté d'étudier la déviance dans son chapitre « L'étude de la déviance : problèmes et sympathies » dans son ouvrage *Outsiders. Études de la sociologie de la déviance* (1985).

Il ne l'est pas au plan éthique, ensuite, puisqu'il apporte le désordre et la disharmonie. Du fait de son caractère souvent imprévisible, éruptif, parfois brutal, il est du même coup assimilé à la force et à la violence et doit au mieux-être refoulé[17] au pis être encadré, car inapproprié dans une société devenue pacifiée. Même régulé et institutionnalisé, comme il peut l'être, par exemple en grande partie dans le domaine des relations professionnelles, il demeure ce phénomène que l'on peine encore à accepter et à considérer comme une manifestation somme toute assez banale des relations sociales. Il ne l'est pas du point de vue social et politique enfin, car le conflit ne porte pas seulement une opposition ou une rupture ; il est aussi un acte de rébellion et de désaveu d'une autorité constituée. Certes, cet acte est le plus souvent temporaire et peut générer des demandes assez conventionnelles, voire intégratrices, comme les revendications salariales ; il n'en porte pas moins la menace sous-jacente d'une subversion plus large de l'ordre économique, social et politique, comme un certain nombre de revendications qui ont trait à l'organisation et aux conditions de travail, par exemple, qui sont celles qui trouvent le moins d'issues favorables, car elles obligent à penser autrement, c'est-à-dire sur d'autres bases et à partir d'autres finalités, ladite organisation.

Consécutivement, l'étude du conflit génère également des « problèmes moraux ». Pour paraphraser Howard E. Becker (1985, p. 194), et en substituant, toutes proportions gardées, le conflit à la déviance, ces problèmes sont d'autant plus aigus qu'il s'agit d'une pratique « conventionnellement blâmée ». Et de la même façon que le sociologue qui étudie le drogué court le risque d'être accusé de faire son apologie, celui qui enquête sur le conflit peut subir le même type d'accusation. À l'occasion d'un colloque international de sociologie où je présentais les résultats d'un séminaire de recherche que j'ai organisé sur ce thème entre 2001 et 2003, on m'a ainsi demandé pourquoi vouloir chercher le conflit partout. Dans cette question pointait en substance un double reproche : celui de l'apologie (valoriser le conflit) et celui de l'archaïsme (rester accroché à une « culture » du conflit). Bref, j'avais raté deux tournants : celui de la modernisation du dialogue social et celui de la fin du travail comme enjeu central des conflits sociaux.

On peut répondre en plusieurs temps à cette critique implicite, en rappelant quelques principes de base : le conflit est consubstantiel à toute vie en collectivité et à toute forme d'organisation. On peut donc appliquer à son étude le principe adopté par Howard E. Becker à propos

17. La transformation du conflit extérieur en conflit intérieur à l'individu comme condition de la civilisation de la société est parfaitement décrit par Norbert Elias (1991).

de la déviance qui « *n'est qu'un type d'activité humaine parmi d'autres qu'il faut étudier et comprendre* » (Becker, 1985, p. 194). Il est nécessaire de se défaire des représentations toutes faites et des jugements normatifs sur le conflit, produits par le langage commun, mais aussi managérial, médiatique, politique et parfois sociologique. Il ne faut pas oublier que le conflit est une forme sociale et historique. Une forme sociale, tout d'abord, au sens simmelien du terme, et dans le sens défini par Julien Freund (1981, p. 37) : « La forme est une représentation symbolique, ou matérialisable dans des institutions, qui unifie sous son vocable une diversité de phénomènes ou une diversité d'aspects d'un même phénomène ou d'une même activité ». Autrement dit, le conflit n'est pas réductible à l'un de ses modes spécifiques, qui peut être historiquement dominant à un moment donné du temps. Le conflit est la matrice, « la structure sociale identique au travers de la multiplicité des modes particuliers » (Viellard-Baron, 2004, p. 41). En tant que forme sociale donc, le conflit ne varie pas ; ce qui varie, ce sont les modes et les contenus. Une forme historique ensuite, ce qui signifie deux choses. D'une part, comme nous venons de le dire, les modes d'expression du conflit évoluent et se transforment. Il ne porte pas sur les mêmes objets, ne prend pas le même contour, n'est pas porté par les mêmes acteurs et ne se déroule pas dans les mêmes endroits selon les périodes. D'autre part, il n'est pas d'égale intensité selon les époques, connaît des cycles, et pas uniquement d'ordre économique, des longues vagues, entrecoupées de changements d'échelle, de reflux, de ruptures et de démobilisations (Tarrow et Tilly, 2008).

Ces principes sont en fin de compte assez banals. Ils constituent quelques-unes des règles épistémologiques et précautions méthodologiques sur lesquelles s'appuyer lorsque l'on cherche à étudier le conflit social. Ils « oublient » néanmoins de « dire » que le conflit, après avoir été un principe de partition sociologique (entre statique et dynamique sociale), est ou reste un marqueur idéologique fort, en particulier chez ceux qui étudient les relations de travail, séparant ceux qui considèrent que le conflit est ou reste une dimension structurante des relations de travail et ceux qui minorent sa portée, par déni du phénomène ou parce qu'ils considèrent qu'il a perdu la place qu'il occupait par le passé. Un mot symbolise à lui tout seul cette partition, celui de *centralité*. Toute la question est ainsi de savoir quelle centralité garde le travail et les conflits qui le concernent. Dans ce cadre, que signifie la perte de centralité du travail ? Non pas que le travail a disparu, mais, d'une part, qu'il « n'est plus le principe organisateur de la vie sociale » et, d'autre part, qu'il n'est plus « une catégorie descriptive générale » (Dubet, 2001, p. 22). La thèse de la perte de centralité du travail n'aurait ainsi rien à voir avec celles

de la fin du travail. Non seulement celui-ci existerait toujours, mais il resterait essentiel et garderait l'ensemble de ses fonctions, notamment d'attribuer à l'individu un salaire, un statut, une identité… une autonomie sociale, et cela même dans le cas d'une activité dégradée ou précarisée. Cette thèse signifierait plutôt la fin du travail comme « catégorie totale[18] », du fait de son éclatement, de la disparition des « classes sociales comme ensembles culturels relativement homogènes », de la fragmentation du salariat sur le plan de sa composition, des statuts occupés, des rythmes de l'activité, etc. Autrement dit, la fin d'un modèle productif unique, les traits dominants du « nouveau modèle productif » n'étant pas « autre chose que l'émiettement des cadres de travail » (Dubet, 2001, p. 28). Parallèlement, que signifie la perte de centralité des conflits du travail ? Ceux-ci n'ont pas disparu, mais ne constituent plus le « paradigme majeur » du changement social, lequel « au regard de Marx, de Jaurès et de beaucoup d'autres, était porteur à plus ou moins long terme, de transformations radicales voire révolutionnaires du capitalisme » (Groux et Pernot, 2008, p. 6). Dans ce cadre, il importe effectivement peu que les conflits du travail, malgré le reflux de la grève, restent plus importants du point de vue quantitatif (en volume, en fréquence et en intensité) que n'importe quelle autre forme de mobilisation collective se situant hors de la sphère productive – d'où le fait que le déclin de la grève ne signifie pas nécessairement une pacification des relations sociales. Le véritable enjeu serait celui de la « qualité » du conflit du travail, évaluée à l'aune de sa dimension subversive et de sa fonction politique. Or il aurait perdu l'une et l'autre – même si la première subsisterait encore en partie dans l'imaginaire militant et serait souvent mythifiée par lui. Tout d'abord, au profit de sa dimension d'institution tout au cours de la séquence keynesio-fordiste qui permettra la création de droits nouveaux et la protection des droits acquis. Puis, à l'occasion de son reflux défensif à la suite de la dérégulation et de l'internationalisation des marchés.

Si l'argument du nombre n'est pas ou plus suffisant ou pertinent, comment alors pouvoir continuer d'affirmer le rôle structurant des conflits dans les rapports productifs ? Il n'est pas question de revenir sur le constat de l'émiettement des organisations, du travail, des statuts et des identités professionnels et, par conséquent, des solidarités, même si chacun reconnaît qu'il donne souvent lieu à une représentation trop binaire

18. « Si l'on peut parler d'une civilisation du travail, c'est parce que, dans la modernité, le travail cesse de désigner une activité particulière, plus ou moins digne ou infâme, pour être un concept total, une catégorie dans laquelle se cristallisent toutes les dimensions de la vie sociale, de l'économie, de la culture et de la politique » (Dubet, 2001, p. 18).

des systèmes productifs et des configurations sociales industrielle et post-industrielle, doublée d'une vision mythifiée, car trop intégrée et homogénéisante, du premier des deux modèles. Il n'est pas question non plus de nier l'ouverture du conflit vers d'autres sphères et thématiques que le travail, voire vers d'autres acteurs, ce mouvement constituant effectivement l'un des traits de son évolution au cours de ces dernières décennies. Il est plutôt nécessaire de partir d'un constat et d'une option sociologiques. Le constat est celui, effectivement, que le travail ne s'est pas éteint avec le déclin du monde industriel, qui n'a lui-même pas disparu ; il s'est même propagé à de nouvelles activités sociales, en partie avec le développement de la société de services, en partie avec la marchandisation croissante de toutes les activités humaines. Il y a un paradoxe, note Lucie Tanguy (2001, p. 326), à ce que les discours sur la perte de centralité du travail se produisent en même temps que le déplacement de la sociologie du travail vers d'autres types d'activités sociales dont la liste est trop longue pour pouvoir les citer toutes. L'option sociologique est de rappeler que le travail est rapport social (Lallement, 2007, p. 13-17). Il est au centre d'une dynamique où il est mis en forme (« informé, reformé, déformé »), cette dynamique générant des appréhensions différentes de ce qu'il est, de ce qu'il doit être, de comment il doit être fait, par qui, dans quelles conditions, à quel prix, etc. Ces appréhensions sont plus que différentes, tant cette notion de différence est trop imprécise et trop faible pour décrire l'état des relations que le travail génère ; elles sont antagoniques, cet antagonisme mettant en jeu le lien de subordination qui prend corps dans la relation de travail, la façon de s'y soumettre ou de la refuser. Mais cet antagonisme n'est pas qu'affrontement. Il est également « confrontation socialisatrice[19] ». Non seulement, il est vecteur de socialisation, mais cette confrontation se construit également dans le rapport à l'enjeu qui relie et sépare tout en même temps les individus et les groupes, faisant du rapport social une valse à trois temps. Cet antagonisme a, *de facto*, pris un tour un peu particulier au cours de ces deux à trois dernières décennies. Il s'est tendu *via* la généralisation de la pression exercée sur une grande majorité de salariés et de la soumission qui leur est demandée vis-à-vis d'un ordre productif et salarial de plus en plus inégalitaire, *via* également le renforcement mondial du libéralisme de marché, qu'on le traduise sur le plan de la dérégulation ou non, générant sur l'emploi les effets connus et conjugués du chômage, de l'externalisation et de la précarisation. Mais il s'est également distendu avec la plus grande difficulté montrée par les salariés et leurs organisations

19. Selon une tradition qui va de Georg Simmel à Philippe Zarifian, le terme de *confrontation socialisatrice* étant employé par ce dernier notamment pour définir ce qu'est un rapport social (Zarifian, 1997, p. 44).

représentatives d'y résister, cette difficulté relevant à la fois d'un déficit d'efficacité, dans la construction des moyens d'action et des solidarités, et de solutions de rechange en matière de perspective commune à plus ou moins long terme.

Cela suffit-il à reléguer les antagonismes liés au travail à un rôle et à une position secondaires ? On peut en douter, car cette assertion, comme déjà évoquée plus haut, pâtit du modèle, largement hérité de celui édifié par Alain Touraine, utilisé pour l'établir. Et de ses deux principales limites. En premier lieu, de sa conception linéaire ou évolutionniste de l'action collective, à savoir l'imposition d'un sens particulier à cette dernière, irrémédiable, défini une fois pour toutes, excluant « toute possibilité de retour de balancier », alors qu'il est certainement plus juste d'y voir un mouvement d'oscillation. Sous la plume de Mona-Josée Gagnon, celui-ci prend la forme d'un processus qu'elle qualifie de *dialectique instituée* et qu'elle caractérise comme suit :

> Le syndicalisme est un acteur social se déplaçant dans le temps entre les pôles de l'institutionnalité et du mouvement social, étant donc plus ou moins marqué, plus ou moins défini par l'un ou l'autre pôle. La référence à l'un et l'autre pôles est indispensable au syndicalisme dans l'établissement de sa dynamique interne et dans des rapports avec les autres acteurs de l'environnement. Il ne s'agit pas d'une position qui l'amène à cheminer nécessairement vers une suppression d'un des deux pôles ; les deux pôles de définition ne font que coexister, ils se légitiment l'un l'autre en constituant une totalité. Les divers niveaux de la pratique syndicale témoignent de ce chevauchement (Gagnon, 1990, p. 85).

En second lieu, au fait qu'il homogénéise et naturalise les séquences historiques ainsi que les actions censées être menées dans chacune d'elle, et les hiérarchise. Ces séquences se retrouvent réduites à des couples opposés (mouvement social/institution, mobilisation/représentation, contestation/régulation, mais aussi centralité/parcellisation, universel/corporatisme, etc.), y compris du point de vue normatif. Parmi ces oppositions convenues, une idée commune a été, par exemple de penser la quasi-impossibilité du recours à l'action collective par les salariés touchés par la précarité du travail et de l'emploi, comme ce fut le cas, quelques années plus tôt, pour les chômeurs (Demazière et Pignoni, 1998), celle-ci étant désormais réservée aux seuls salariés bénéficiant de protections liées à des normes d'emploi issues d'un autre âge (titulaires, salariés à statut). Il n'est bien sûr pas question de remettre en cause les effets délétères provoqués par la dérégulation de l'emploi sur les salariés concernés et les organisations censées les représenter, ainsi que les responsabilités de ces dernières dans la faiblesse de leur représentation réelle, ni le creusement de l'inégalité d'accès des salariés dans la défense de leurs droits.

Mais il s'agit de montrer que la marginalisation sociale des salariés précaires, dont il convient de prendre en compte la diversité, n'a rien d'automatiquement irréversible et ne les conduit pas automatiquement à l'inaction (Béroud et Bouffartigue, 2009).

Enfin, doit-on considérer les conflits du travail comme secondaires du fait qu'ils ne seraient plus porteurs de larges solidarités et surtout de solutions de rechange crédibles permettant de mettre fin aux rapports d'exploitation et de domination qui continuent de structurer largement les relations de travail (comme le nombre de conflits évoqué plus haut, la domination semble paradoxalement moins faire question que les moyens et la capacité de la combattre) ? D'une part, parce que les rapports entre dominés et dominants se seraient désynchronisés, étant donné que la domination ne serait plus forcément

> imputable à un acteur identifiable doté d'une intention de domination […], qu'elle passerait moins par l'intériorisation de normes cohérentes que par différents processus de responsabilisation individuelle […] et que les états de domination ordinaire et les épreuves personnelles qui s'y jouent sont largement déconnectés des stratégies des dominants et des mouvements de contestation des dominés[20].

D'autre part, parce que ce rapport engendrerait plus des souffrances individuelles que des réponses collectives faute d'une nouvelle norme sociale à lui opposer. Mais doit-on inférer de cet ensemble de constats, avec lequel on peut être en partie d'accord, l'inéluctabilité de tels rapports ? Constater la crise de la solidarité ne signifie pas la mort de la solidarité, mais plutôt que la construction d'un mouvement d'ensemble passe par la nécessité pour les acteurs sociaux de trouver de nouveaux supports pour la reconstruire et la refonder, cette (re)construction étant de l'ordre de la contingence (Taylor, 2002). De façon identique, la détérioration du rapport de force n'indique pas nécessairement sa disparition. En l'occurrence, il semble nécessaire d'inverser la problématique de l'éclatement pour l'interroger voire éventuellement la déconstruire. Car si les réorganisations productives et managériales rendent plus difficile la mobilisation des salariés, elles génèrent dans le même temps de nouvelles poches de vulnérabilité qu'ils peuvent exploiter. Par ailleurs, si la fragmentation du système productif a pour effet l'explosion des expériences et des identités individuelles, rien ne dit que celles-ci constituent automatiquement des obstacles à la mobilisation. Cela nécessite, peut-être, d'une part, d'échapper au « fétichisme » du groupe, en lui réattribuant une « réalité intelligible » et, d'autre part, d'abandonner la

20. Danilo Martuccelli cité par Paul Bouffartigue (2004, p. 271).

conception ontologique de l'individu et du collectif en rappelant par exemple avec Louis Pinto que ce dernier n'est pas un « être transcendant », mais « une production sociohistorique, un fait d'institution » (Pinto, 2009), autrement dit qu'il est « fait et à faire » (Castoriadis, 1989).

• • •

Dans leur livre consacré au phénomène de la grève, Guy Groux et Jean-Marie Pernot ont montré que l'évolution des conflits du travail, et principalement celle de la grève, a principalement donné lieu à deux modes de lecture opposés. L'un, de nature « pansyndicale » hérite des apports du syndicalisme révolutionnaire du début du XXe siècle en entretenant une conception « radicale » de la grève, encore présente aujourd'hui dans une partie de l'imaginaire syndical via la mythification de la grève générale. L'autre, « institutionnaliste », insiste au contraire sur sa reconnaissance graduelle, grâce à l'élargissement de sa base sociale et surtout à son adossement au droit, faisant dorénavant de la grève un « simple » instrument de régulation et de compromis. De ces deux visions, la seconde est largement dominante dans le champ des relations professionnelles ; elle assimile la grève à une pratique sociale devenue en fin de compte relativement commune au sein du rapport salarial. Une vision connexe voit dans le conflit et la grève des pratiques datées, caractéristiques d'une époque révolue. Des pratiques rendues surtout inefficaces par la transformation de l'entreprise, autrefois largement intégrée à un espace de production (l'usine) et à un marché (national), conditions nécessaires au syndicalisme de masse et à la mobilisation collective, et aujourd'hui fragmentée et dissoute dans des réseaux externalisés et internationaux.

Le point de vue développé dans ce texte cherche à prendre le contrepied de ces trois grilles de lecture. Tout d'abord, en réaffirmant son ancrage et son ambition sociologiques. La connaissance des modalités d'évolution des conflits du travail passe nécessairement par son appréhension empirique : au travers des enquêtes quantitatives nationales, seules capables de produire un regard macro, sectoriel ou national, et en diachronie de ces derniers ; mais également par les enquêtes de terrain qui restent le moyen le plus pertinent pour les aborder dans leur contexte, dans leur forme et dynamique. Ensuite, en refusant de réduire les conflits du travail à leur seule dimension de régulation. D'une part, parce que la vogue du « dialogue social », dominante aujourd'hui en France, cache difficilement la remise en cause du principe même de régulation à travers les attaques de plus en plus frontales subies par les salariés en matière d'emplois, de conditions d'emploi et de travail ; attaques auxquelles

les classiques institutions représentatives du personnel ont du mal à répondre. D'autre part, parce que cette vision unilatérale des conflits du travail ne rend pas compte des différentes facettes de ce phénomène social, de sa part de contestation, de subversion, d'utopie, tout aussi réduite fût-elle. Enfin, en préférant à la thèse du déclin celle de la mutation. Plus précisément, en proposant de prendre simultanément en considération la dimension de crise et de mutation des conflits du travail, ces deux dimensions se combinant pour dessiner le sens de leur évolution actuelle. En effet, l'évolution de la nature et de la forme du salariat, de l'activité de travail, des liens de coopération tissés entre les salariés, des modes de management, etc., peuvent laisser supposer un changement correspondant des formes de revendication et de contestation, changement lui-même modelé par les entraves, de plus en plus nombreuses et fortes, qui pèsent sur la mobilisation collective. C'est à ce prix que le conflit demeure une catégorie pertinente pour saisir les relations de travail.

BIBLIOGRAPHIE

AGRIKOLIANSKY, E., O. FILLLIEULE et N. MAYER (dir.) (2005). *L'altermondialisme en France*, Paris, Flammarion.

AMOSSÉ, T. (2006). « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *DARES Premières synthèses*, vol. 39, nº 3, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2006.09-39.1.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

BAUDELOT, C. et M. GOLLAC (dir.) (2003). *Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.

BEAUD, S. et M. PIALOUX (2003). *Violences urbaines, violence sociale*, Paris, Fayard.

BECKER, H.S. (1985). *Outsiders. Études de la sociologie de la déviance*, Paris, Métailié.

BÉROUD, S. (2004). « Le renouveau des luttes : entre fragmentation et convergences anticapitalistes », dans P. Bouffartigue (dir.), *Le retour des classes sociales*, Paris, La Dispute, p. 231-247.

BÉROUD, S. et P. BOUFFARTIGUE (dir.) (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute.

BÉROUD, S. *et al.* (2008). *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Brignais, Éditions du Croquant, coll. « Savoir/agir ».

BOUFFARTIGUE, P. (dir.) (2004). *Le retour des classes sociales*, Paris, La Dispute.

CASTORIADIS, C. (1989). « Fait et à faire », dans G. Busino (dir.), *Autonomie et autotransformation de la société. La philosophie militante de Cornélius Castoriadis*, Genève, Droz, p. 457-515.

COLLOVALD, A. et L. MATHIEU (2009). « La pédagogie morale de la grève », dans S. Béroud et P. Bouffartigue (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, p. 191-204.

COSER, L.A. (1982). *Les fonctions du conflit social*, Paris, Presses universitaires de France.

DASSA, S. (1981). « La durée des grèves en France. Étude des fiches de conflits du travail de 1976 », *Travail et Emploi*, nº 7-01, p. 59-77.

DEMAZIÈRE, D. et M.-T. PIGNONI (1998). *Chômeurs : du silence à la révolte*, Paris, Hachette.

DENIS, J.-M. (dir.) (2005). *Le conflit en grève ?*, Paris, La Dispute.

DENIS, J.-M. (2012). « Conflit », dans A. Bevort *et al.* (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses universitaires de France, p. 119-126.

DENIS, J.-M., B. GIRAUD et J. PELISSE (2010). « Une mise en perspective de la conflictualité en 2009 », dans *La négociation collective en 2009. Bilans et rapports*, Paris, Direction générale du travail, ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, p. 577-583.

DUBET, F. (2001). « Le travail et ses sociologies », dans A. Pouchet (dir.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, p. 17-34.

DUBET, F. et D. LAPEYRONNIE (1992). *Quartiers d'exil*, Paris, Seuil.

DUBET, F. *et al.* (2006). *Injustices : L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Points Essais.

ELIAS, N. (1991). *La société des individus*, Paris, Fayard.

FREUND, J. (1991). « Préface », dans G. Simmel, *Sociologie et épistémologie*, Paris, Presses universitaires de France, p. 7-78.

FUNK, L. et H. LESCH (2005). « Salaires minimums en Europe », EurWORK : the European Observatory of Working Life, <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/salaires-minimums-en-europe>.

GAGNON, M.-J. (1990). « Le syndicalisme : institution et mouvement social », dans V. Lemieux (dir.), *Les institutions québécoises : leur rôle, leur avenir*, Colloque du 50e anniversaire de la faculté des sciences sociales de l'Université Laval, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 187-196.

GIRAUD, B. (2009). *Faire la grève. Les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France*, thèse de science politique, Paris, Université Paris I.

GROUX, G. et J.-M. PERNOT (2008). *La grève*, Paris, Les Presses de SciencesPo, coll. « Contester ».

HIRSCHMAN, A.O. (1995). *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard.

HYMAN, R. (2001). « À la recherche de la mobilisation perdue », dans A. Pouchet (dir.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, p. 35-52.

ION, J. (1997). *La fin des militants ?*, Paris, Éditions de l'atelier.

JACOD, O. (2007). « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *DARES Premières synthèses*, vol. 5, no 1, février, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/OJ_REPONSE.2007.02-05.1.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

KELLY, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations : Mobilization, Collectivism, and Long Waves*, Londres, Routledge.

LALLEMENT, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.

LAUGIER, S. et O. OGIEN (2010). *Pourquoi désobéir en démocratie ?*, Paris, La Découverte.

LEPLEY, B. (2005). « La gestion des conflits dans les petites entreprises », dans J.-M. Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, Paris, La Dispute, p. 229-240.

LINHART, D. (2001). « L'individu au cœur de la modernisation des entreprises », dans A. Pouchet (dir.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, p. 99-110.

PERNOT, J.-M. (2005). *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard.

PERROT, M. (1974). *Les ouvriers en grève 1871-1890*, Paris, Mouton.

PINTO, L. (2009). *Le collectif et l'individuel. Considérations durkheimiennes*, Paris, Raisons d'agir.

REVAULT D'ALLONNES, M. (2012). *La crise sans fin. Essai sur l'expérience moderne du temps*, Paris, Seuil.

SAGLIO, J. (2001). « Les relations professionnelles entre négociation et consultation », dans A. Pouchet (dir.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, p. 233-248.

SAWICKI, F. et J. SIMÉANT (2009). « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, vol. 51, nº 1, p. 97-125.

SIMMEL, G. (1995). *Le conflit*, Belval, Circé.

SIROT, S. (2002). *La grève en France. Une histoire sociale (XIXe-XXe siècles)*, Paris, Odile Jacob.

TANGUY, L. (2001). « Questions sur le travail du sociologue », dans A. Pouchet (dir.), *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier, p. 325-334.

TARROW, S. et C. TILLY (2008). *Politique(s) du conflit*, Paris, Presses de SciencesPo.

TAYLOR, C. (2002). *Le malaise de la modernité*, Paris, Éditions du Cerf.

TILLY, C. (1986). *La France conteste*, Paris, Fayard.

TOURAINE, A. (1975). « Les nouveaux conflits sociaux », *Sociologie du travail*, vol. 1, p. 1-17.

TOURAINE, A. (1992). *Critique de la modernité*, Paris, Fayard.

TOURAINE, A., M. WIEVIORKA et F. DUBET (1984). *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard.

VIELLARD-BARON, J.-L. (1989). « Introduction », dans G. Simmel (dir.), *Philosophie de la modernité*, Paris, Payot, p. 9-50.

WOLF, L. (2008). « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *DARES Premières synthèses*, vol. 16, nº 1, avril, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008.04-16.1-2.pdf>, consulté le 20 octobre 2014.

YON, K. (2010). « Des stratégies d'action syndicale dépolitisées, réinscrites dans le champ du « dialogue social », *Problèmes économiques et sociaux*, nº 969, p. 65-66.

ZARIFIAN, P. (1997). *Éloge de la civilité*, Paris, L'Harmattan.

CHAPTER

10

INFORMALITY, ORGANIZATION, AND COLLECTIVE ACTION

Enrique de la Garza Toledo

The objective of this essay is to take an in-depth look at the broad concept of work, labour relations, and the social construction of occupation (De la Garza Toledo 2006), by introducing the notion of non-classical labour (De la Garza Toledo 2008) and discussing the concept of services, on the basis of an analysis of the Mexican situation. This work will specifically address the "intangible" character of services and its related difficulties, taking into consideration clients and other non-labour actors, the intersections of the arenas of production and reproduction, as well as the law and the impact of work in these kinds of activities upon identity and collective action. The author introduces brief notes in regard to the relationship between the value of merchandise and that of immaterial work. The examples provided are part of an empirical study on specific non-classical occupations which was carried out in Mexico City, focused on temporary and permanent vendors

in the subway (*vagoneros*), taxi drivers, microbus drivers, metrobus (BRT) drivers, as well as employees at Walmart, McDonald's, and call centres, TV extras, and software designers. The empirical affirmations in this article are based on this research, although realities may differ in other contexts. In other words, this chapter does not pretend to present an exhaustive review of the complex realities of non-classical labour; however, it does provide information regarding the types of work that are not necessarily present among classic representations.[1]

1. THE CONCEPT OF WORK

Our definition of work considers not only salaried labour or work that generates products for the market, but all human activity channeled to produce goods or services to satisfy human needs, in which an object of work is transformed using means of production that are operated through work, understood as the interaction of persons (workers) with the object and the means of production and with one another (De la Garza Toledo 2002). The character of a product's value of use does not solely depend upon its physical characteristics, but also on whether or not it is valued, both historically and socially, as a product. The former definition is open to material or immaterial production, i.e. production may generate either objectivized products that are separable from the people who produce them and those who consume them, or products that only exist at the moment of their production and are automatically consumed or incorporated to the subjectivity or corporealness of the consumer (Marx 1974). To consider work and material products as the necessary centrepiece of production and social wealth points to a primitive materialism that we could ironically call "physicalist materialism," thus making implicit the reduction of material goods to physical goods; this interpretation is positioned in a polemic debate belonging to the nineteenth century regarding the relation between matter and consciousness. There is also naturalism in the position that values of use are fundamental and necessarily apply to the physical products required for human subsistence (e.g., food, housing, or clothing). This may have been true during the greater part of human history but changes have occurred to the extent that social wealth has increased and values of product use that did not exist in other eras or that were previously seen as superfluous have become necessary. This is the case of the automobile or certain forms of entertainment such as the movies or television (Boltanski and Chiapello 2002).

1. The case-by-case empirical results can be consulted in De la Garza Toledo (2011).

In other words, the concept of materiality cannot be reduced to the physical realm; this concept should be clarified to include everything that is objectified, whether physical or symbolic (Lukacs 1975). This definition also departs from extreme constructivist definitions that tend to reduce every reality to the subject's perception, that is to say, to its subjectivity (Potter 1998). While it is true that subjects' visions of what is real are always mediated by prenotions, this does not authorize us to believe that it is only possible to speak of a subject's prenotions or his or her subjectively built imagery (Archer 1997). There is a field in reality for non-conscious thought, which exists and pressures subjects beyond their own conceptions of an object (Alexander 1995). Thus the classical issue of the relation between matter and consciousness has become transformed in the twentieth century in regard to the relations between structures (conscious or unconscious), subjectivities (ways of constructing meaning that include, but are not limited to, culture), and actions (De la Garza Toledo 2006). In this way, the social construction of meaning (an update of the ancient issue of consciousness) cannot be simply seen as an epiphenomenon of materiality; rather, it truly becomes an issue under construction (Berger and Luckmann 1979). In this update, objectivity plays a role in constituting the action, but the relations with objectivity and subjectivity, or the process of constructing meaning, should be investigated without reductionism (De la Garza Toledo 1992). What has been objectified can be crystallized in structures and artefacts that do not determine the action but that do limit, pressure, and channel it; in any case, mediation of subjectivity is essential in order to explain the action (Heller 1997).

Objectified materiality can be something physical (a man-made building that does not only exist at the moment of its creators' practice) and also something symbolic (Schutz 1996). The objectivation of symbols or codes to construct meaning is part of a tradition that is highly valued by sociology and anthropology, starting with Durkheim and his concept of collective consciousness that cannot be reduced to the individual, continuing with Parsons and his idea of a cultural subsystem that clearly differentiates the personality that elapses in subjectivity, to Schutz' socially accepted objective meanings (Schutz 1996). Along these lines, the objectification or social sanction of meanings could be sharpened a bit more through the differentiation among symbols, feelings, and meanings. Meaning could be reserved for those who concretely build the subject in order to understand and act in the correct situation and those who may elapse into social or individual subjectivity (Gurvitsch 1979). But the concrete process of creating meanings for a concrete situation uses cultural codes that are socially acceptable as raw

material; based on these, the subject can reconfigure or reconstruct his or her meanings depending on his/her level of autonomy in regard to dominant cultural forms and on how routine or extraordinary the events are that need to be signified (Cicourel 1974). In other words, one form of objectivation is to assign cultural codes that have a transindividual existence although, as in the case of any other social product, these meanings would eventually need to be updated. These objectified cultural codes can be of different kinds: moral, emotional, cognitive, or aesthetic (De la Garza Toledo 2007).

On the other hand, given that man's relation to the world is symbolic and practical, the objects of labour, the means of production, as well as products and interactions in the workplace are also invested with meaning (De la Garza Toledo 1997). To this extent, the products of work can have different degrees of physical vs. symbolic emphasis but, in the end, all work includes both dimensions throughout all of its phases, as in trade. When we speak of material production, we should consider the generation not only of physical objectified products, but also of objectified symbols, as in software design. By this logic, it would be superficial to say that immaterial production is the generation of knowledge or emotion. Both could be objectified—as are cognitive symbols such as a mathematical formula or socially accepted nationalist emotions—or exist only in the consumer's subjectivity, as in the result of a live concert (Bolton 2006). Moreover, cognitivity and emotionality would only be two of the other fields of meaning; at the very least, the moral and aesthetic fields would also be missing. Marx is more rigorous than Negri (Negri and Hardt 2005) in regard to immaterial work. In his view, the phases of production, circulation, and consumption are compressed into a single act and the product only exists in the subjectivity of the consumer (Marx 1974).

According to this reasoning, the problem of the value of both material and immaterial commodities arises. Value has nothing to do with anything physical, except for certain commodities that would be its form of existence, nor with the value of use, even though value implies the value of use. In pre-mercantile or non-mercantile works, values of use can be created without any value and the same can be said of the value of producing goods or services. In other words, value is not physical; it rather results from a type of social relation to production aimed at generating commodities; if a commodity is not sold, the value does not materialize. According to labour theory of value, the value of a commodity depends on the quantity of work needed to produce it, but this value also must be socially sanctioned on the market. The quantity of incorporated labour

or "labour energy" cannot be assimilated to physics' concept of energy; it implies physical as well as intellectual wear and tear. Currently, this concept of the intellectual dimension of incorporated labour can prove to be insufficient, or it can be deepened through the concept of subjectivity as a process for providing meaning, i.e. deciding, planning, and monitoring from design to execution. From the 1980s if not earlier, it has been known that work puts not only cognition (knowledge of science and practice) into play but also one's emotions, morals, and aesthetic feelings, that influence both how work is carried out and its results, also guiding corporal physical movement (Castells 1999). In this sense, "labour energy" is both corporal-physicality and subjectivity tied to productive tasks in various degrees. The work needed to dig a well with a shovel can require more bodily physical strength than software design; the latter is more of a cognitive symbolic task even though it requires physical activity to write or type. Thus the quantity of work expended always implies both dimensions. The soft factors that influence production, productivity, or quality, such as culture, identity, initiative, and the capacity for teamwork are currently broadly recognized as productive strengths (David and Foray 2002).

To recognize the corporal-physical and subjective aspects of the labour force and incorporated labour means considering that relations with work objects, the means of production, the product, and the interactions at work are all imbued with meanings. The incorporation of physicality and meanings into the product constitutes incorporated labour, which in one form or another needs to be validated on the market. The cost of production as a parameter influences this validation, as does the need for the buyer to have value of use. These also are social needs that depend less on the product's physical characteristics than on how patterns of consumption have occurred and how they are socially valued (Baudrillard 1987). In other words, the value of use also has physical and symbolic dimensions, so the demand for a value of use is related not only to its physical form but also to its symbolism: the value of a food item depends not only upon the quantity of proteins, minerals, etc., but also on its social appreciation, which can vary according to the historical and cultural context and even have different meanings according to class differences. In material production, both forms are objectified; in immaterial production, the consumer's subjectivity is also incorporated at the time of production. This means that defenders of the labour theory of value should not concern themselves with the weight or significance that services have in economies.

2. SERVICES

Modern capitalism began with physical-material production—which does not exclude symbolic production—by textile manufacturers or the mining industry and the modern concept of work revolved around the factory understood as a concentration of salaried workers—with a clear capital/work relation—in a single physical space and working a different shift than recreational time, using machines and a division of labour. This type of production was the axis of capitalist development until the mid-twentieth century. Economic, social, and labour theories were built focusing on the factory worker, on forms of organization and struggle, on worker demands and rights, and on institutional mediators among companies, unions, and the state (Bouffartigue 1996). However, from the 1950s on, many industrialized economies have evolved into service economies while, in third-world countries, precarious services occupy an important part of the labour force and also represent the better part of the GNP (Cortés 2000). Conventional economists have had no difficulty recognizing this transformation because, under this conception, industrial activities in a restricted sense (manufacturing, extractive industries, electricity, natural gas, and construction) add value, as do the agricultural or service industries, commerce, finance, and even public activities.

From the perspective of a work process, the question is relatively simple because independently of whether or not the labour theory of value excludes the latter activities from the generation of value, work processes exist in each and every production or service; some authors have even defined services as activities that generate intangible products (Castells and Aoyama, 2008). This concept remains simplistic because "intangible" means something that cannot be touched, which refers to only one of our five physical senses. The situation would have been different if observation via all senses (sight, hearing, taste, and smell, in addition to touch) was being considered, because a musical service can be perceived by the ear and a dessert in a restaurant via taste or smell (Zucchetti 2005). Thus, "intangible" does not equate with "not physical" (sound can be very physical); in any case, a tangible thing is a physical object whose form and volume can be perceived by sight and not only by touch, that is to say industrial products.

However, this rudimentary distinction has the following complications:

1. Not only what is generated by industry or agriculture is objectified; objectified intangibles can also exist (e.g., a software program).

2. Services exist in which one part is tangible, such as food in a restaurant. Moreover, tangible production involves many intermediate, intangible operations or phases, such as design, accounting, or communications.
3. Many intangible products can be observed using other senses, such as music at a concert or the change in coordinates of time and space for transporting passengers.
4. The acquisition of tangibles always has an intangible component, like in a beautiful car. This points to the need to turn to concepts that are more precise than tangible or intangible, such as the distinction between production and material labour (objectively) and immaterial labour (subjectively), in such a way that part of what is material is intangible (De la Garza Toledo 2007). This is the case of software design, where the object to be transformed is made of previously objectified symbols or programs; the means of production can be physical, such as a computer, but knowledge itself and the labour force are especially cognitive-subjective; in other words, a programmer's capacity to create a new program that, as a product, is mainly a system of symbols may in turn, as an algorithm, facilitate the solution of certain problems. The interactions with team members, project leaders, and even through a community of programmers who support one another also fall within this category. Although this kind of service does not appear to present challenges with objectively symbolic products, its highly symbolic content calls for rethinking many traditional definitions: work time or time on the job, since a programmer may be thinking about solutions to the program outside of the formal workday; labour relations, when one may communicate with a community of programmers that goes beyond one's group of formal co-workers and can cooperate in finding solutions; programming skills, particularly in terms of cognitive abilities that are not a direct result of formal knowledge; the division of labour and whether or not design operations can be standardized in the way the so-called software engineering methodology pretends it can; the identity by "trade" or "craft" which takes prides in its cognitive capacity, as well as that capacity itself, if it is not reduced to the repetition or the application of scholastic knowledge and if important doses of imagination, intuition, and creativity that cannot be systematized or reduced to routine are involved.

5. Services that imply direct customer attention at the time they are provided, whether face-to-face or virtually through telecommunications, have the property of not existing without the presence of a client. In this sense, part of what is being sold is customer service or treatment, to a degree that this may be the most important commercial dimension for some services. Childcare or nannying implies tangibles (food, cleaning, etc.) and care; in the case of this service, some value the latter more than the former.
6. Non-interactive services with the client, such as television or radio, make up another category.
7. Services where the appropriation of space is critical, such as street vendors, can be intersected with the previous categories:
   a) Such services may be provided in closed spaces, without any contact with the client during production; in open spaces, but only for clients (in restaurants, for example); in spaces that are open to the public but at a fixed location (street vendors); at home; or in no particular point in space (door-to-door sales, taxis).
   b) This problematization of the concept of services has repercussions in terms of contents or the need to broaden concepts in regard to control over work, labour relations, and the social construction of occupation.

3. EXPANDING THE CONCEPTS OF CONTROL, REGULATION, AND LABOUR MARKET

First of all, we will turn to *control* over the work process.[2] This concept became popular in labour sociology in the third quarter of the twentieth century. The underlying image is that of Taylorism, a very controlled work system, compared to a salaried trade or a self-employed craft, or, later, automated work processes. From the 1960s, US political science has greatly influenced the classic concept of control, which was understood in a Weberian manner as the capacity to impose one's will upon another being. To this degree, inputs, machinery and equipment, the distribution

2. The following can be controlled for a job: the schedule and shift, the productive space, the quality and quantity of a product, raw materials, tools and machinery, the method of work, the skill level, the division of labour, training, entrance and exit from the occupation, promotions, the wage or salary, and benefits. In non-classical jobs, control can be exercised by the client, citizens, officials from government agencies, union or trade leaders, the labour community, or political parties.

of physical space, time of work, the operations to be carried out, skill levels, knowledge, workforce interactions, culture and subjectivity, as well as labour relations (the entrance and departure from work, promotions, salaries and benefits, training, union affiliation, and unions themselves) could all be controlled. Braverman's perspective brought the discussion to a more general level: in capitalist production, in order to exploit the workers, capital needed to dominate them within the work process. Thus this concept remitted the discussion to the classic issue of political science of power and domination, rather than to control, albeit in the productive process. Power was classically understood as coercion and domination as consensus and, in an extreme case, as hegemony. In general, the arena of power can imply personalized or even abstract imposition under organizational or technical rules. Dominance comes close to legitimacy of command and, in the extreme, to recognition by those who are dominated by the management's intellectual and moral capacity. In other words, it has its roots in the field of culture and subjectivity, in the construction of the meanings of labour and class relations in productive processes that entail cognitive, moral, aesthetic, and sentimental levels, as well as in forms of daily reasoning, summarized in discourse and in non-discursive forms of consciousness. Hegemony, power, and domination in general can all be conceived as social constructions that imply structures of labour processes and, beyond these processes, immediate and mediate interactions and ways of giving meaning to production and other spaces of interaction and levels of reality (Aronowitz 1992).

In other words, power and domination in the labour process can be summarized in constellations such as political favouritism, patrimonialism, caudillism, bureaucratic domination, patriarchy, democracy, dictatorship, oligarchy, etc., which can be operationalized under the general concept of control. But control has to be specified as to the concrete kinds of relations of production that occur: exploitation, self-employment, family hiring, subcontracting, etc. In this path leading from abstract relations of power and domination in the labour process to concrete expressions of control in their different dimensions, the typologies of the debate regarding the labour process—technical control, administrative control, or self-control—may be useful, keeping in mind that all forms of control imply certain egalitarian or hierarchical interactions. These interactions place symbols and symbolic exchange or negotiation into play, which imply formal and informal rules in relations with predetermined structures (Cohen 1996).

Now, in reference to the main types of non-classical work (De la Garza Toledo 2008), the first type (I) is carried out in physical, closed spaces, with or without a wage, but with direct client intervention

(for example, on the supermarket floor). The issue of control begins with the control that the employer may exercise and with the workers' ensuing cooperation or resistance. In this dimension, we find the aforementioned aspects related to control in capitalist labour. But the control that the client or the community of workers may exercise to a greater or lesser degree must also be considered. Client control begins as a symbolic pressure for carrying out work in the expected time and space and with the necessary quality. In this type of control, the organizational rules wielded by the client, other broader legislative rules, including commercial law, as well as the right to appeal to ethics mixed with emotions, are all at play. This pressure can turn into interactions, petitions, complaints, or even legal claims, depending on the case, including the use of physical or symbolic force by the client or the worker. Our investigation on this category includes McDonald's and Walmart workers, among whom we found medium to high levels of standardization of tasks; McDonald's and Walmart may be seen as Taylorist work processes for the workers, as well as attempts to "Taylorize" the processes for the client. In fact, the organizational design of management at these companies explicitly refers to the clients "working" in order to receive services. Both employ low-skilled workers (Walmart stockers or cashiers and McDonald's restaurant employees) who receive low wages, meagre benefits, and a great deal of discretional treatment from management; unions do exist, but in Mexico, they are a simulation more than anything else. Control over the work process is much formalized through manuals, supervisors, cameras, the "suspicious client," and the employees themselves. The companies try to install an ideology of belonging to a family, but above all, their processes are highly controlled by the management, seeking to rapidly deactivate any attempt at independent organizing. Struggles to organize at these companies in Mexico have been rare. At one Walmart, negotiations prospered thanks to a corporate union that bargained at a state level; another more independent effort collided with the entire administrative and labour law machinery that backs simulated unions. For these companies, client presence is very important yet it provokes ambivalence: on the one hand, workers seek to provide clients with good services but on the other, clients apply pressure and sometimes even accuse workers of negligence. When a labour struggle has prospered, it has been thanks to worker training or bargaining held outside of the workplace.

The situation is more complex for workers in ambulatory sales of goods and services, taxi drivers, and microbus drivers, who carry out their work in established or mobile sites that are open to interactions with different people on site (type II non-classical work). In the case

of salaried labour, the considerations already expressed for the type I employer-employee relation remain valid but the client-employee relationship needs to be specified. In the case of self-employment, however, the worker does not participate in a labour "contract" per se which can formally be used as a resource, unlike a Social Security beneficiary who can claim a service that was previously agreed upon. On the contrary, in a best-case scenario, more general rules from civil, commercial, and penal law, as well as police and health regulations, are applicable. But what makes work in open territories truly complex is the sometimes unsystematic emergence of actors in the territory that cannot be reduced to a supplier-worker-client relationship; these actors may be transients, police, inspectors, other workers in the same occupation, or leaders of non-union organizations of these kinds of workers or activities. Although the aforementioned subjects' relationships with self-employed workers are not the same as with salaried workers in a classic sense, these relations nevertheless have an impact upon work, the use of territory to carry out work, the time of work, the type of product, profit, and even the very existence of the occupation in question. These interactions, though incidental, are not necessarily extraordinary and patterns can often be established in regard to the type of actor, the type of interaction, the practical and symbolic contents, as well as the kind and frequency of cooperation, negotiation, and conflict. Our investigation in this category includes subway vendors, street vendors, outdoor market salespeople, taxi drivers, microbus drivers, and BRT drivers. Due to the multiplicity of actors involved in their work and the eventuality of many kinds of interventions, these workers have to be on a permanent state of alert, although their main reference for both negotiation and conflict is the government, which acts as a "quasi-employer" who controls the use of public spaces. Workers' organizations are critical for these kinds of negotiations where the government establishes regulations regarding how work is to take place (use of public spaces, workers' registry, shifts, etc.). The main aspect under dispute during conflicts and control is the use of space, whether relatively permanent or in movement throughout the city.

The third kind of non-classical work (type III) occurs in established, closed spaces, whether private or corporate, or sometimes merged with reproductive spaces (as in home-based work), in which precise interactions take place among employers, suppliers, and clients. The control factor has added complexity in these cases due to pressures applied by the family, in addition to the interspaces and contradictions between workspaces and other areas, whether used for eating and personal hygiene, childcare, rest, or entertainment. Additional actors to take into consideration include children, spouses, and relatives who coexist in the workspace or near it

and who demand attention, time and affection, or other kinds of labours, such as domestic chores, to attend to their vital needs. In this category, our investigation included software designers and TV extras in their businesses modalities. These are extreme cases, although both are workers with special virtues in terms of meanings: in the case of software designers, cognitive capacity, and for TV extras, their physical aesthetic image. Both these types of workers are poorly protected, although designers may have higher salaries and may base their job security on their cognitive qualities rather than on their contracting, which approaches a new concept of trade. Extras are all temporary workers, subject to the despotism of their employers who may be unions, personnel agencies, or producers. These workers generally experience a great deal of resentment stemming from the contempt, mistreatment, and low wages they receive, but also due to the frustration of not becoming full-time actors.

In terms of *labour regulations*, this topic has been associated with the emergence of unregulated and unprotected salaried labour since the eighteenth and nineteenth centuries. Worker struggles resulted in a body of laws and contracts, among others, to regulate labour relations in terms of wages and benefits, the entrance and exit of workers from employment, working hours, work activities, needed skill levels, climbing the promotional ladder, dispute resolution between capital and work, worker sanctions when norms are breached, internal mobility, versatility, and worker or union participation in decisions pertaining to technological or organizational changes. This legal recognition went beyond relations in the workplace to include recognition of unions, in addition to social security and labour justice institutions, as well as broader linkages among the state, unions, and employer organizations. For a long time, all of this was considered to only be relevant to wage-earning work since in this kind of labour relations, suits can be filed for infringement of worker or company norms, unlike self-employment where, in the absence of an employer, no labour relations are recognized. In a strict sense, a labour relationship can be a relation established between capital and work, starting from the position of employment and extending to state and labour's justice and social security institutions. In broader terms, a labour relationship would not exist without the relations that are established during the work process among different actors who participate in an interested or circumstantial fashion and influence work performance. With this broadened definition of labour relations (Durand 2004) as social interactions, including attributes of practice and exchanges of meanings within determined structures, the actors to be considered are not only those who hire the workforce and those who are hired; depending on the type of work,

a very diverse selection of actors may participate who are not necessarily interested in or dedicated to creating a determined good or service, such as travelling salespeople or inspectors (Jurgens 1995).

In type I of non-classical work (wage earners in established, closed spaces who interact directly with clients), it is worthwhile to take a moment to focus on the client. Frequently, good client service is one of the terms of the labour relationship. For a salaried employee on the floor at a Walmart store or a McDonald's restaurant, the worker's efficient and courteous interaction with the client can be part of formal work regulations. In case of noncompliance with this norm, the client can turn to the company or other regulatory bodies—for example, in healthcare matters—to file a complaint against the worker and even possibly turn to civil or penal law. However, the most interesting aspect is the informal regulations that appeal to the workers' ethics in regard to their sense of customer service, courtesy, or good manners. Depending on the case, feelings of compassion (for people with disabilities) and symbolic or physical pressure from clients who identify with another client's complaint may influence the worker. Client pressure may be backed by the employer's company regulations in terms of starting hour, end of shift, or the inconsistencies in the worker's activity, all of which can be motives for labour disputes. In other words, bureaucratic company rules can be employed by users and thus, in practice, labour regulations acquire a tripartite nature.

More can be said about state-sanctioned sanitary, criminal, or commercial rules that users may appropriate and wield when they receive poor service from a worker. These rules may emanate from trade or political organizations to which the worker belongs or to non-work-related arenas such as transportation, sanitation, public morality, etc. (type II non-classical work) (Lindón 2006).

In other words, there may be complex situations where there is an overlap between formal and informal regulations which contain contradictions but to which actors can appeal in case of violation or in order to gain benefits when receiving future services.

In the case of expanded labour, a concept that possibly summarizes the two former concepts and adds other important elements to them is that of **the social construction of occupation**. Once again, we must look to the origin of the debate on classic salaried labour. For a long time, the concept of employment, understood as the occupation of salaried workers by an employer, has been construed abstractly as the result of the encounter between the labour supply (Marx would say the workforce) and the demand of labour. The key variables that would supposedly explain employment would be the salary and the number of available positions

with regard to the number of job applicants, as well as the number of employers offering jobs (others would extend this analysis to the family as well) (Benería and Roldán 1987). However, in salaried labour, achieving a position of employment may be explained in greater detail. Workforce supply is a type of action undertaken by those who seek employment; like all social actions, it stems from situations that the future worker did not choose, the number of available positions, as well as his or her social networks and own conceptions about work. This supply also stems from a certain structure as regards family, income, hierarchies, conceptions of legitimate work, family networks, friendship, and *compadrazgo*,[3] that often allow access to sources of employment (Barrère-Maurisson 1999). Furthermore, the person offering work or requesting employment has a determined level of education, skills and work experience, gender, ethnicity, and urban or rural and regional origin, and is at a certain stage of his or her life cycle. On the other hand, the persons are situated in macrostructures that can seem invisible to the actor but influence his or her possibilities of employment, such as the context of economic growth or crisis and the structures of the labour market (Bourdieu 1992). In regard to the demand of the workforce, this is related to the company's micro-economy, the product market, sales, investments, exports, and the impact of the macro-economy (inflation, exchange rate, deficits in current accounts). But this demand is also related to the sociotechnical configuration of the company's work process (technology, organization, labour relations, workforce profile, management, and work culture) and the management strategies regarding personnel, labour relations, etc. When a union is present, union hiring policies can also influence decision-making, for example, giving preference to family members of current employees. And we should not forget the restrictions of labour laws, social security regulations, and collective bargaining agreements.

Different subjects with diverse interests are involved in the encounter between labour supply and demand: one is interested in being employed under certain conditions and the other in finding the appropriate worker. But these subjects do not act with complete freedom; they are limited to or propelled by the aforementioned micro-, meso-, and macrostructures. Situated within these structures, the actors conceive of a labour relationship according to their interests, experience, and cultural baggage. In the end, the encounter may be a coincidence between the two parties or a frustrated effort.

3. Translator's note: *Compadrazgo* refers to the relationship between the parents and godparents of a child in families of Hispanic origin.

In non-classical type I jobs, the most substantial difference with classic jobs is the client's presence in the workplace and the fact that the product or service is generated at the moment of consumption (e.g., a material product is sold and consumed in a restaurant). In other words, the construction of the occupation also depends upon the consumer; even though it is the company, not the consumer, who hires the worker, the worker depends upon the client who is consuming during his or her work activity. In other words, the product market has a direct repercussion on the job. The consumer's preference is not only based on the price and quality of the product but also on personalized customer service, in such a way that in the social production of occupation, labour demand and product demand cannot readily be separated, or at least not viewed in two different phases. Moreover, the client's pressure to provide a quality product or service and appropriate sensibility is not only present at the moment of hiring but lasts throughout the entire labour activity. In other words, the social construction of activity is permanent and can be inhibited by poor working relations with the client or with management. From the client's perspective, the demand for service implies price and quality, but quality includes the warmth of the relationship with the worker and the organization. In some cases, the product may be an action of trade—a purchase in a supermarket, a traditional service at a bank branch—, in others, the product is consumed at the workplace—a hospital, a hotel, a restaurant—, but in all instances, the warmth of the worker's interactions with the client is an integral part of the service provided. This factor may alter product demand and, thus, affect employment.

The social construction of occupation becomes complicated in open spaces for type II salaried or non-salaried workers (Lindón 2006). Product demand directly influences the construction of this type of occupation that immediately depends upon clients. In other words, the product market, which is affected by inflation, the type of product, and the population's income level, is a direct determinant of these occupations. But many other agents can help or hinder the constitution of occupation. First of all, potential non-union trade organizations can facilitate or impede occupation, as can other occupied members of the community or competitors. Secondly, non-labour actors who share the same territory, such as uncompromising or condescending public officials, transients, and local inhabitants—citizens who protest against dirtiness, invasion of public spaces, delinquency, or noise—can also exercise influence. Suppliers of inputs or products for sale are not to be forgotten; they can apply pressure on what is to be offered to the client or on prices. The urban or rural environment, sanitation, labour—when salaried workers

are involved—, and fiscal regulations can influence these constructions of occupation, as can corporate agreements between trade organizations and the government. To this extent, we should not ignore a broad concept of the socio-technical configuration of the work process[4] that considers the client as an important dimension.

In type III non-classical jobs, in which work is carried out in established, closed spaces, in addition to the characteristics mentioned for salaried work and for clients, suppliers, and the product market, the family's material and subjective influence also must be taken into account, due to the possible contradictions between work space and time compared to that needed for family reproduction (Benería and Roldán 1987).

In all instances, the perspective of the subject implies that the structures of work processes, as well as their socio-technical configurations, exercise pressure but do not determine that these pressures will be filtered by the subjectivity of the actors involved and that the construction of controls, regulations or the occupation itself implies decision-making in interaction with other subjects also situated in labour structures or outside of the work arena who are capable of instilling meaning to the work process.

Finally, the issue of standardization or routine is not exclusive to material production; there may be standardization in symbolic work, for example in repeating a show without public interaction or in a software engineer's efforts to standardize program design. However, in its extreme expression, the work of creation-invention carried out by an artist or scientist is less subject to standardization (De la Garza Toledo 2008).

4. IDENTITY

In this section, we will address the issue of constituting collective identities among non-classical workers. The concept of identity was not part of sociology's key arsenal until the 1970s; proximate notions such as Durkheim's collective consciousness, Marx's class consciousness or Weber's ethos do not correspond exactly with this concept (Dubet 1989). Parsons mentions it marginally, unlike clinical psychology, which previously gave importance to collective identity in relation to psychological disorders. The concept of identity became important to sociology in the 1980s, in relation to theories on new social movements that arose in the 1970s

4. By the socio-technical configuration of work processes, we understand the arrangement composed of the level of technology, the type of work organization, the type of labour relations, the workforce profile, and the management and labour cultures.

(Murga 2006; Di Giacomo 1984). When an explanation for these new social movements—the student movement, feminism, environmentalism—could not be found in the ascription of the members' class, explanations were sought in cultural and subjective arenas, becoming a key concept related not only to social movements but also to mankind's role in postmodern society, linked to the loss of meaning of the present and the future (Castel 2004; De la Garza Toledo 2005). Without arriving at postmodern extremism, starting in the 1990s, theories arose tying the discussion about identity to the flexible operations of labour markets and the fluidity of occupations, in addition to labour and life trajectories that would lead to a loss of identity, particularly for workers (Sennett 2000; Dubet 1999).

In our investigation on non-classical workers, we asked this same question: can workers of this type, in contrast to former industrial workers, identify with one another to generate collective action and organizations based on their work? To answer this question, we first need to take an in-depth look at the concept of collective identity.

Many have idealized the relationship between work and identity from a trade perspective, i.e. a guild or trade of workers who are considered by others and by themselves to possess special capacities for generating a product, which capacities require prolonged informal learning outside the classroom through practice, where the product's uniqueness is a source of pride for its creator. Undoubtedly, this issue was a source of conflict when, following the Industrial Revolution, artisans who had entered the factories and became controlled by machines and, later, by Taylorism and Fordism, socially lost their skills, giving rise to a modern, industrial working class who does not necessarily identify with its trade. At a stage prior to capitalist mechanization, when the production process was not yet a chain of machines but of men, salaried workers could still assert their knowledge and the product's quality still depended upon their capabilities. But with the large-scale production of the twentieth century, this kind of work had disappeared and the standardized and routinized workers, subjugated to a meticulous division of labour, no longer had a reason to feel proud of their work. For this reason, the famous crisis of the workers' identity with the product of their labour is a phenomenon that dates back to the Industrial Revolution and subsequently developed in large companies, over a century ago. Nevertheless, these unskilled workers, who were even less devoted to their product than to their work, were the ones who led the hardest struggles of the worker movement in the twentieth century (Hyman 1996). Their identity was forged not by their

work or their product, but rather by their sense of belonging to a community of workers and, from a negative connotation, to those who had been exploited and worn out by the intensification of labour, which initially had reflected in poor living conditions. This, rather than their trade or profession, was their common factor of identification. In later stages, the sense of identification occurred through their unions or political parties as a means of struggle. In other words, identity with the work as a concrete activity and with the product is not the only factor of importance for generating collective worker action. In fact, in the nineteenth century, this was an obstacle to creating broader identities (for example, a carpenter considered himself to be very different from a blacksmith) and initially led to the creation of craft-specific unions (Melucci 2001). The homogenization brought about by mechanization and the scientific organization of labour helped workers to see one another as similar, but this assessment could not arise magically from the labour structure; rather, it was mediated by processes of abstraction of the differences related to labour practices, in particular worker struggles and ideologies that took root especially when class conflicts arose (De la Garza Toledo 2002).

In other words, work identity as an issue cannot be reduced to a worker's identification with a concrete activity and the product that she or he produces, because what theorists on the identities crisis are actually discussing is the crisis of the current worker movement. To this extent, work identity has to be considered in a broad sense, that is, in relation to a specific productive activity and to the product, much like a trade identity. However, as we were saying, the history of the worker movement is not only that of assaulted trade identities but mainly of non-trade-worker identities who rose up to refuse their working and living conditions, and even in part because they did *not* identify with their work and were forced to sell it in order to survive. In this way, the second dimension of worker identity can be identification with other workers resulting not from the pride of being salaried workers, but from the affronts and offences endured at the hands of forces that are not tied to production. We should also take into account the identity that unions and even worker parties afforded during a certain period, as organizations that struggled and united workers (De la Garza Toledo 1999). In sum, the problem of work and identity should be understood as a work and labour issue. Within this arena, debate should be encouraged—this issue is not settled by addressing the crisis of workers' identity with their work, the trade worker's identity crisis or the artisan's crisis in the advent of capitalism, an anachronistic issue in today's context (Muckenberger 1996).

Norbert Elias states that individual identity cannot be understood without collective identity and that identity is a process, rather than a condition, of abstraction of differences and identification of similarities. In this sense, the sources of identity can be numerous (nation, ethnicity, age group, gender, school, work in a broad sense, etc.) and creating an exhaustive list is not the point. The issue at hand is work-related identity which, as we mentioned previously, becomes the workers' capability to carry out collective action. We will begin by stating that although identity is eventually forged in the realm of subjectivity—identity as a subjective configuration that gives meaning to belonging to a group—, it cannot be disassociated from the practices or structures in which social subjects interact (De la Garza Toledo 2001). As a result of their practices, subjects may reach a determined identity, taking into consideration reflective aspects that are involved as well as others that remain implicit. Identification does not only depend on spaces for determined social relations (school, work, family, city, etc.) but also on the level of abstraction (humanity, nation, class, factory, sector, or trade). To say that identity depends on a subject's role is like considering that these roles could be completely separated; in reality, exterior relationships, structures, and meanings (such as the effect of family dynamics on many jobs) influence identity in a realm or level of abstraction to a greater or lesser degree (De la Garza Toledo 1997). Thus, identity is always "for" something, for work or for school, and there is something spontaneous grounded in daily practice that can be nourished by personal will in the face of these practices. Since identity is a special way of giving meaning to belonging to a social group, the pressure of structures (such as a real drop in salaries or a series of layoffs) and, especially, cultural codes play a role in the identity building process under certain specific circumstances. Different types of codes can exist: they may be cognitive, emotional, moral, or aesthetic; and one can relate through means of formal or daily reasoning. Thus identity is a configuration of these codes which bestow meaning to belonging; as a configuration, identity is not exempt of heterogeneity and contradictions (De la Garza Toledo 2001).

To address these contents in greater depth by considering the creativity of practices and the dimensions of labour identity (work, workers, and organizations), the pre-classic work identity stereotyped the trade worker, who possessed very personalized skills and elements (Paugam 1997). Product quality depended on these qualities of a worker and not on the machines; it was not a standard job and the product was the worker's creation. The worker could feel proud of his or her skills and the creation which he or she shared with other similar workers, giving them a shared

identity and solidarity in their trade. This identity was able to subsist through the mechanization and Taylorization of work because standardization never implied the absence of intervention in the worker's conception; however, when work processes were recomposed under Toyotism and greater worker participation and involvement were proposed, as well as the incorporation of computerized processes or the creation of information and knowledge, some analysts began to reflect on the emergence of modern trades, even though their content was less physical than it had been in the past (Micheli 2006). This is the case of software design, a job that has resisted standardization and depends upon worker abilities that cannot be strictly rationalized or taught. But in the context of the extension of immaterial production, which places the worker in a direct relationship with the client and makes the client indispensable to providing a service, relational components (mostly with the client) and subjective ones (emotions, morals, aesthetics) become essential to the work process and make part of the product itself. To this extent, the value of manual or physical qualities and the handling of tools or machinery is diminished to qualify labour as compared to relational qualities and the generation of emotional, moral, or aesthetic meanings; such is the case, for instance, with elderly or children care or the work of a professor (Reglia 2003; Ritzer 2002; Handy 1986; Holm-Detlev 2005). These dimensions of work have always existed, even within manual or material jobs; the difference lies in the emphasis given to soft components over hard components. An extreme case would be software design, which is eminently symbolic in terms of inputs, process, and product. In this sense, the capacity for establishing relationships and giving rise to certain meanings becomes part of the product market that receives both social and labour recognition and can be a source of worker pride or identity.

One dimension that has not been emphasized in classical forms of work is the use of space. In the classical factory, the use of space is commonly designed by management, for use by different departments of the company where workers should produce. But a problem occurs with jobs where the appropriation of space becomes a means of production of a good or service. These may be private company spaces that are shared with clients, as in the case of self-service stores where stockers and clients wander through and occupy the same space, sometimes interfering with and sometimes supporting one another. Similarly, in home-based work, the same space is shared between the worker and his or her family members, resulting in an interface between production and reproduction, with various situations and degrees of interference or cooperation.

But the most serious case has to do with public space, both for street workers in semi-established positions and for those workers whose labour implies travelling throughout a determined territory, such as taxi drivers, microbus drivers or door-to-door salespeople. For these workers, having access to a public space is a necessary work condition and, in this sense, numerous disputes with very different actors can arise regarding the use of public space—for example, between taxi drivers and traffic police, motorists, pedestrians, or other taxi drivers. In this sense, one could speak of a dispute over public spaces that could bring together certain types of workers in these spaces and become part of their common identity. In this case, workers' pride could come from their capacity for resistance in the face of the impediments from many different opposing actors. Solidarity becomes a necessity; without it, the possibilities for success are significantly diminished—this is the case of subway vendors, street vendors, open-market salespeople, taxi drivers, and microbus drivers. In many non-classical, traditional jobs—street vendor, fire-eater, *franelero*[5]—, the capacity for exercising resistance to daily contingencies on the job could be a source of identity and pride in the face of danger, violence, or arrest. But frequently in non-classical traditional jobs, workers have more freedom than in formalized jobs in terms of the beginning and end of shifts, working methods, days off, etc. Although this does not imply an absence of regulations, which are normally issued by the government or organizations, existing regulations in this arena do not compare to factory regulations. This freedom and the possibility to socialize with clients or neighbours on the job, combining work and leisure, can be positive factors claimed by these kinds of workers compared to factory work, factors that may give them a sense of identity and satisfaction. Even though work can sometimes turn into a competition and a game among these workers or with the local citizenry to demonstrate their superior talents, in the case of a taxi or a microbus driver who, in an imaginary projection of adventure or superhuman powers, shows off extraordinary driving capacities that are praised by the community, this imaginary of power can become another source of identity (Vovelle 1987; Senise 2001). On the other hand, the role of stigmas in these constructions should also be taken into consideration (Goffman 1981). For many workers on the street, a stigma exists among the citizenry that they are dirty individuals, delinquents, and drug addicts. Sometimes this negative stigma is part of their identity as people who are spurned by society; in other cases, it can become a counter-discourse

5. Translator's note: A *franelero* is a person who waves a rag, or *franela*, to distribute parking spaces on public streets and who watches over parked cars in exchange for tips.

and counter-culture, as for the artisans/street vendors in the Coyoacán neighbourhood of Mexico City, who make and sell handicrafts and who have struggled culturally and politically for acceptance.

Identity does not require face-to-face contact: virtual identities can exist among software designers who will never see each other in person. Also, social movements are not always preceded by a strong identity; identity can emerge during the movement itself (Heller 1985; Habermas 1979).

In sum, the workspace remains a field for socialization and the creation of meanings that can translate into an identity with the job, the community, or worker organizations. The two latter levels are almost always associated with the collective identification of a danger to the workers to be able to carry out their activity or with the identification of an enemy—for street workers, the enemy will almost always be the government; this kind of collective identity can be fostered when the enemy undertakes concrete actions against the source of work. More often than not, this is the spark that triggers collective action. This action can depend upon organizations but it has its own dynamics among the community of workers, as in the case of street vendors. As previously mentioned, this identity is usually not related to the job or to the product—the sale of a certain simple product in the subway is not a source of identity—, but rather to the worker's qualities or skills needed to carry out the job, above all to be able to survive, or to relate to the client—as in the case of a barber, for example. In other words, beyond an identity "with the job," there is an identity "for the job" and, above all, with the community of workers. The absence of a face-to-face relationship—between software designers, taxi or microbus drivers, or salespeople who have never met—is no sufficient reason to annul this type of identity, given that the process of abstraction, although it begins with concrete situations, can rise to non-sensitive levels of observation, creating imaginary scenarios of identity among strangers. This has always been the case: national classic workers' movements did not need face-to-face relations among all of their members; this was not even possible in the case of large companies (Habermas 1981).

Finally, although temporary work has grown, it does not involve the majority of workers, wage earners in particular. In this sense, workers with sinuous, fragmentary labour paths are not the majority. Fractured labour trajectories represent frequent changes between occupations that are not necessarily interrelated. This insecurity of occupation can affect one's identity but is not necessarily an insurmountable obstacle; from within their personal situation of fragmentation and insecurity, migrants from Mexico to the United States have carried out collective actions (Herrera 2006). Student workers at McDonald's in Mexico have not;

however, an unpredictable workers movement has emerged from call centres that seem to depend on young workers who have no plans to remain in this type of employment. The lack of relations among taxi and microbus drivers as they carry out individualized work in open territory does not impede the manifestation of solidarity or collective actions. In the case of microbus drivers, they are almost always subordinated to concessionaries in the battle over routes, although in the past they were able to unionize and carry out important struggles. Taxi drivers, who are predominantly self-employed, face government regulations or competition with other taxi companies. In other words, individualism and competition in these fragile sectors have been incapable of annulling a common identity and collective action (Thompson 1983; Zucchetti 2003).

For the research at hand, in the case of jobs in closed spaces that are open to clients (Walmart and McDonald's), potential collective identity is not related to the generation of a certain product or service; rather, it manifests itself in the micro-support system, in the face of challenges on the job or company pressure, which is more commonly found at McDonald's (young student workers who articulate their identities in different life spaces, work-school-family-youth lifestyle and tastes). In both cases, there are poor working conditions: at McDonald's the vision of the future is mediated by these jobs in transit—while the person finishes school; at Walmart the sophisticated panoptic vision established by the company is important, allowing it to rapidly detect individual unconformities before they become collective. Among software designers and extras, the former have a pride that reminds us of a nineteenth-century trade worker; however, due to their logical capacities, their vision of the future is to set up their own businesses, thus they see their time working for a company as a learning experience. They do not have their own organizations, nor are we aware of collective actions in Mexico, although they do participate in forming virtual communities of designers who provide mutual distant technical support, without any material interest—this is virtual solidarity grounded in pride in their trade. Among TV extras, we observed more of a frustrated pride; they share the glamour of show business with other actors, yet they are rejected rather than appreciated. Combined with job insecurity, they face arbitrariness which helps to forge the frustration and nerve that marks their identity. To date, their collective actions have been limited and easily dismantled.

Finally, in the case of workers who work in open spaces, being subject to multiple pressures and daily contingencies contributes to instilling an idea within these workers that they have a great capacity for labour survival that not every worker possesses. This capacity for resistance, which can include the use of physical violence, is particularly employed

for appropriating a workspace and is the main factor that gives identity to this group of workers. The codes of a "free worker" who is not subject to factory discipline, nor guaranteed certainty in the face of government and organizational regulations, need to be added to this configuration that gives these workers their sense of identity, together with their sociability in the street that allows them to combine work with leisure and fun, as well as their ability to relate to clients. Another factor that comes into play in these codes is frequent stigmatizing by other actors who consider these workers to be crooked, dirty, or delinquent; this translates into symbolic meanings regarding these groups and, on some occasions, in efforts to create a counter-culture counterpart to the official discourse (as with open market vendors in Coyoacán). All of this contributes to an *esprit de corps*, especially in the face of the external threats to their work, superimposed on the competition among these workers, although some carry out the better part of their job working alone (taxi and microbus drivers). In this latter case, we should also consider the drivers' relationship with their machines, as well as their reputed mastery over them and their assumed superiority over other drivers, under a "taking control of the wheel" syndrome that is pervaded with a certain aesthetic and morality.

The importance of these workers' collective action does not lie in the rallies or protests to which they are taken *en masse* by their organizations or other actors, such as the microbus concessionaries, but rather in the fact that they spontaneously and daily act in solidarity with fellow drivers in the face of accidents, disputes with other motorists, or harassment by authorities, all of which are beyond the capacity of organizations and the need for face-to-face recognition among actors.

Turning to the analysis of non-classical workers' organization, salaried workers formally have fictitious unions (Walmart, McDonald's, and call centre employees as well as TV extras in general) or no union at all (software designers). But the most organized sectors are the so-called informal sectors, particularly those whose work is in public spaces. The daily struggle for appropriation of workspaces places pressures on worker identity, solidarity, and organizing. In general, organizations have not arisen at the initiative of the workers, rather of their leaders in relation to governments and political parties; these organizations are highly autocratic. When they do become formalized, they adopt legal status as civil associations[6] or, in rare instances, become unions where the workers

6. Translator's note: In Mexico, civil associations, or ACs by their acronym in Spanish, are one of two legal statuses available for non-profit endeavors. This is the status most appropriate for professional or trade organizing purposes since the other (IAP's) is reserved for strictly charitable purposes.

are rather seen as members of the association than as workers properly speaking and are supposedly subjected to the civil code's legal requirements. However, since the civil code does not contemplate anything similar to the title of a union under labour law, a large number of these workers' organizations have distributed workspaces according to their leaders' political influences. These realities imply permanent negotiations between organizational leaders and government authorities in the absence of a clear legal framework. In these negotiations, the government appears as a quasi-employer and agent for public spaces, which are these workers' main means of production. The negotiations often lead to the establishment of worker regulations, including required registry with a government agency or the worker organization, the distribution of available spaces, work hours, etc. Our investigation found the following worker organizations: 12 organizations among subway vendors; 25 main organizations among street vendors in the downtown historical district; 20 among street market vendors in the Coyoacán town centre; 11,400 concessionaries among microbus drivers; in addition to fictitious unions at McDonald's, Walmart, and call centres. These organizations are not characterized by democratic practice; they are commonly informal autocracies that use power in a discretional fashion. Some are considered dubious in their operations by their members, such as the *El Salado* street market; others hold assemblies that are controlled by the leaders; and in a few cases, the workers can express themselves freely, as in some of the organizations in downtown Coyoacán. In general, the workers do not identify with their organizations, although they do consider them necessary for their protection as they mix paternalistic dominion styles with gangsterism.

All of this leads to a more general issue: whether or not these organizations could be considered corporatist. The highest expression of corporatism in Mexico was carried out by unions from the 1940s to the 1980s. It implied a pact between worker organizations and the state to maintain governability, economic growth with certain spillovers for workers, and certain political and economic privileges for leaders. As a result of this pact, the state guaranteed a monopoly on worker representation through legal and extra-legal means, including compulsory union affiliation and the eradication of dissidents, and through control of union leaders and permanent mediation by the state in labour and union conflicts. Corporatism also permeated the political system to the extent that the organizations carried voters and contingents to public events held to support the ruling party. The huge crisis of the 1970s and the restructuring of the state, economy, and industrial relations in the 1980s, as well as increased political plurality in the political system, weakened corporatism but did not abolish it.

At the micro level within companies and the meso level in the region or trade, corporatism has learned to coexist with neoliberalism, as well as with the change in political parties in power at a federal level starting in the year 2000. This corporatism has not only existed among unions but also among *campesinos* (peasant farmers) and the urban poor; some even purport it exists within businesses. In the case of "popular" corporatism, this ambiguous term refers to professional or trade organizations, but also to informal-sector and working-class neighbourhood organizations that were formerly gathered together by the PRI political party in the National Confederation of Popular Organizations (CNOP). In the case of organizations analysed under our investigation, we are referring to civil associations (when they are legally registered) composed of non-classical workers, very few of which are unions.

These organizations are not as strictly defined by legislation as unions in terms of their registry and the type of bargaining. A civil association must be registered before a notary public with a minimum of requisites and, in contrast to unions, can coexist with other organizations without having to demonstrate majority membership; moreover, other organizations can also exist and be efficient without the need for a legal registry. The important issue is how they are able to gain strength and influence to carry out negotiations, particularly with government authorities. These negotiations are not subject to legislation; when they occur, they arise through the free will of the parties involved. In other words, state control over the monopoly of representation of non-classical informal workers is more restricted than in the case of unions. This could be the reason why these organizations multiply for each occupation, as in the case of street vendors. However, the state can prefer dealing with some organizations over others and, thus, favour them; this can marginalize alternative leaderships and lead to a privileged relationship of material and political exchange between the government and the organization. For the organization, this means gaining access to the use of public space and other kinds of support for its work; for the government, it signifies certain guarantees of social peace and political support in the context of the presence of other antagonistic organizations or political parties and in times of elections. In other words, for these workers, political control through organizing is possible, although in a more flexible fashion and depending on which party is in power at the moment. As with corporatist unions, the leadership of "informal unions"—as they are called in the Federal District of Mexico's Non-salaried Work Regulations—tends to perpetuate once they are in power, although in a crude fashion,

with their more vertical and violent and less regulated control compared to unions; in this sense, government intervention in the internal workings of these organizations is less frequent.

The extended presence within informal worker organizations of a flexible corporatism that is also more autocratic and less regulated than in unions has repercussions on the forms of collective action. When collective action is convened by these organizations, it can take the shape of *accareo*, which is *en masse* mobilization of the membership to support a certain political party's candidates or to counter some government policies; in these actions, the workers are normally passive entities in the face of their leaders' activism, similar to how some unions operate to this day. But, at times, when the constellation of interests allows, the leadership can convene in defence of the workspace, when threatened by evacuation or substitution by other organizations. In that case, the leader's and workers' interests may coincide. Nevertheless, we should not believe that all mobilizations or confrontations are determined by the workers' organizations, particularly in the case of workers in open public spaces who daily live on a knife's edge; collective action may start in the grassroots, among the membership, in resistance to aggressions, evacuations, or invasions of territory, and later be supported and spread by the organization. This latter expression is the most authentic of labour or worker collective actions.

Finally, we have demonstrated that the possibility and reality of identity, action, and collective organization exist among non-classical workers as regards their work, especially when legal and institutional obstacles are more flexible. This does not mean that workers are in a state of permanent mobilization; this occurs only under special circumstances: in the face of a structural work-based conflict (profit sharing, occupation of space, regulations, competition), with an ignition point where the movement emerges in the face of a true offense or a situation considered unbearable to the group's feelings, morals, or reasoning. This is the case of police aggressions during evacuations, which are seen as humiliating and prepotent acts carried out against humble workers, extortion or illegitimate violence by authorities, favouritism towards other actors, confiscation of merchandise, sexual abuse by company leadership, etc. Under these conditions, structured conflict, whether in the classical capital-work scheme or in a non-classical scheme between government (quasi-employer) and workers or other actors, can unleash work-related collective action. If successful, this action can strengthen identity through myths, epic heroic tales, and a clearer definition of enemies and allies, with components

of cognition, emotions, morals, and even aesthetics and the consolidation of a justificatory, Manichaean discourse that registers in collective memory (De la Garza Toledo 1992; Van Dijk 1997; Sewell 2002).

In other words, a common structural situation underlies classical and non-classical salaried workers' conflicts, identities, and actions: they are direct generators of material goods or services and they live off their work. Without failing to recognize that this is a twilight zone, with this definition we are excluding the owners or proprietors who do not directly generate values of use rather who do so only through their employees. This brings us to the need for a broader definition of working class, one that does not negate the limited concept of proletariat, as sellers of the strength of their labour for capital, with a historical nucleus that has rotated to become workers of the great industry. Here we recognize that, on the better part of the planet today, structural work-related conflicts are no longer related to the great industry, but rather to services, informality, etc.

But this abstract structural situation will need to be specified in the case of Mexico, where 80% of occupied workers live in precarious conditions, with an employer or the state who opposes them and exercises great organizational control over unions. Under these conditions, the actions of classical salaried workers are limited, but the potential and greater potency of non-classical workers are not annulled, particularly those who do not work in formal companies that could be included under the first situation. Corporate organizational controls (such as Walmart's panoptic), together with union corporatist structures for control and permanent state intervention in support of labour peace and a monopoly on corporate representation, constitute an important bridle that curbs workers who have not been educated by worker struggles, given that this is a long-lasting historical phenomenon that needs to hit an even deeper base than when conditions of union freedom and democracy exist. Historical experience in Mexico shows that the classical working class knew how to mobilize to defend its interests from the close of the 1940s through the 1970s. On the other hand, informal non-classical workers have become very conflictive sectors, characterized by rapid mobilization and violent confrontations. They often act under the influence of their leaders or political parties, or of other actors who are also not workers, such as concessionaries in the case of microbus drivers. However, structured conflict persists because the conditions of precarious labour subsist and, although these workers' persistent mobilizations are fragmented, trade-based, and without a broad membership, their backdrop is the existence of an exclusive economic model, with great labour uncertainty and fragility, and at the same time, a political system that oppresses or ignores them. The transition towards this significance

cannot be easy and will require broader events than daily conflicts for survival on the job, but it will not be the first time in history that salaried workers and non-classical workers can create broad-based united fronts, finding common denominators that objectively exist although the subjectivity of the moment shows only fragmentation. In 1954 the formal working class in the tin mines of Bolivia knew how to come together with peasant coca farmers, informal workers from working class neighbourhoods, professional workers, and small-scale producers to carry out the only triumphant workers' revolution in all of Latin America, going beyond their differences and fragmentations. However, such a feat does not happen every day.

BIBLIOGRAPHY

ALEXANDER, J. (1995). *Fin de siècle*. London: Verso.

ARCHER, M. (1997). *Cultura y teoría social*. Buenos Aires: Nueva Visión.

ARONOWITZ, S. (1992). *The Politics of Identity*. New York: Routledge.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (1999). *La división familiar del trabajo*. Buenos Aires: Lumen-Conicet.

BAUDRILLARD, J. (1987). *La economía política del signo*. Mexico City: Siglo XXI.

BENERÍA, L. and M. ROLDÁN (1987). *The Crossroads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*. Chicago: The University of Chicago Press.

BERGER, P. and T. LUCKMANN (1979). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

BOLTANSKI, L. and E. CHIAPELLO (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

BOLTON, S. (2006). "Una topología de la emoción en el lugar de trabajo," *Sociología del trabajo, 57*(Spring): 3–29.

BOUFFARTIGUE, P. (1996). "¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?," *Sociología del trabajo*, *29*: 91–110.

BOURDIEU, P. (1992). *The Logics of Practice*. London: Polity Press.

CASTEL, R. (2004). *La inseguridad social*. Buenos Aires: Manantial.

CASTELLS, M. (1999). *La era de la información*. Mexico City: Siglo XXI.

CASTELLS, M. and Y. AOYAMA (2008). "An empirical assessment of the informational society: Employment structure in G-7 countries, 1920-2000," *International Labor Review*, *41*(1): 123–159.

CICOUREL, A. (1974). *Cognitive Sociology*. New York: The Free Press.

COHEN, I. (1996). *Teoría de la estructuración*. Mexico City: McGraw Hill.

CORTÉS, F. (2000). "Crisis, miembros del hogar e ingresos," in *Demos. Carta demográfica sobre México*. Mexico City: Instituto de investigaciones sociales, UNAM: 35–36.

DAVID, P. and D. FORAY (2002). "Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento," *Comercio Exterior*, *52*(6) (June): 472–490.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (1992). *Crisis y sujetos sociales en México*. Mexico City: Miguel A. Porrúa.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (1997). "Trabajo y mundos de vida," in H. Zemelman (ed.), *Subjetividad*: *umbrales del pensamiento social*. Barcelona: Anthropos: 75–91.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (1999). "¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?," in J.J. Castillo (ed.), *El trabajo del futuro*. Madrid: Editorial Complutense: 13–40.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (2001). "La epistemología crítica y el concepto de configuración," *Revista mexicana de sociología*, *63*(1) (January–March): 109–127.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (2002). "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo," in E. de la Garza Toledo and J.C. Neffa (ed.), *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO: 11–31.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (ed.) (2005). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (2006). "Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado," in E. de la Garza Toledo (ed.), *Teorías sociales y estudios del trabajo*. Buenos Aires: CLACSO: 19–38.

DE LA GARZA TOLEDO, E. *et al.* (2007). "Crítica de la razón parapostmoderna," *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, *13*(19): 9–38.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (2008), " 'La Querella de las identidades' en Enrique de la Garza," in *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Barcelona: Anthropos: 75–98.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*, vols. I and II. Mexico City: Plaza y Valdés-Universidad autónoma metropolitana.

DI GIACOMO, J. (1984). *Representazioni sociali e movementi collettivi*. Milan: Liguori Editori.

DUBET, F. (1989). "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto," *Estudios Sociológicos, 7*(21) (September–December): 519–545.

DUBET, F. (1999). *¿En que sociedad vivimos?* Buenos Aires: Lozada.

DURAND, J.P. (2004). *La chaîne invisible*. Paris: Seuil.

ELIAS, N. (1998). *Sociología fundamental*. Barcelona: Gedisa.

GOFFMAN, E. (1981). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.

GURTVITSCH, A. (1979). *El campo de la conciencia*. Madrid: Alianza Universidad.

HABERMAS, J. (1979). *Communication and Evolution of Society*. London: Heineman.

HABERMAS, J. (1981). *La reconstrucción del materialismo histórico*. Madrid: Taurus.

HANDY, C. (1986). *El futuro del trabajo humano*. Buenos Aires: Ariel.

HELLER, A. (1977). *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona: Península.

HELLER, A. (1985). *Historia y vida cotidiana*. Mexico City: Grijalbo.

HERRERA, F. (2006). "Trabajo, migración y producción sociológica reciente en América Latina," in E. de la Garza Toledo (ed.), *Teorías sociales y estudios del trabajo*. Barcelona: Anthropos: 344–366.

HOLM-DETLEV, K. (2005). "El empleo débil y el obrero frágil," in K. Holm-Detlev and A. Martín Artiles (ed.), *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta: 298.

HYMAN, R. (1996). "Los sindicatos frente a disgregación de la clase obrera," *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, *4*: 9–28.

JURGENS, U. (1995). "Shaping the future of work," *British Journal of Industrial Relations*, *33*(4) (December): 685–687.

LINDÓN, A. (2006). "Cotidianeidad y espacialidad: la experiencia de la precariedad laboral," in Camilo Contreras Delgado and Adolfo Benito Narváez Tijerina (ed.), *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacio de vida*. Mexico City: Miguel A. Porrúa: 85–115.

LUKACS, G. (1975). *Historia y conciencia de clase*. Mexico City: Grijalbo.

MARX, C. (1974). *Historia crítica de las teorías sobre la plusvalía*. Buenos Aires: Brumario.

MELUCCI, A. (2001). *Challenging Codes. Collective Action in the Information Age*. Cambridge: Cambridge University Press.

MICHELI, J. (2006). "El trabajo en la sociedad de la información," *Estudios Sociológicos*, *24*(70) (January–April): 197–220.

MUCKENBERGER, U. (1996). "Towards a new definition of employment relationship," *International Labour Review*, *135*(6): 31–46.

MURGA, A. (2006). "La sociología de los movimientos sociales," in E. de la Garza Toledo (ed.), *Tratado latinoamericano de sociología*. Barcelona: Anthropos: 103–121.

NEGRI, T. and M. HARDT (2004). *Multitud*. Barcelona: Debate.

PAUGAM, S. (1997). *La disqualification sociale*. Paris: Presses universitaires de France.

POTTER, J. (1998). *La representación de la realidad*. Barcelona: Paidós.

REGLIA, I. (2003). "Lavori atipici, nuovi, non standard," *Sociología del Lavoro*, *97*: 38.

RITZER, G. (2002). *La McDonalización*. Mexico City: Norma.

SCHUTZ, A. (1996). *Fenomenología del mundo social*. Buenos Aires: Paidós.

SENISE, M.E. (2001). *Empleo atípico y mercado de trabajo atípico*. Grenada: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Granada.

SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.

SEWELL, W. (2002). "A theory of structure: Duality, agency and transformation," *The American Journal of Sociology*, *98*(1) (July): 1–29.

THOMPSON, P. (1983). *The Nature of Work*. London: Macmillan.

VAN DIJK, T. (1997). *El discurso como estructura y proceso*. Barcelona: Gedisa.

VOVELLE, M. (1987). *Ideologías e mentalidades*. São Paulo: Editora Brasiliense.

ZUCCHETTI, E. (2005). "Un mercato del lavoro plurale," *Sociología del Lavoro*, *97*: 25.

NOTICES BIOGRAPHIQUES

GUY BELLEMARE est professeur au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais (UQO). Il est titulaire d'un doctorat en sociologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et ses recherches portent sur le renouvellement des théories en relations industrielles, sur les transformations des rapports de production, de service et de surveillance, et sur les innovations sociales dans le travail, surtout dans les administrations publiques, les entreprises du savoir et de l'économie sociale. Il est directeur en chef de la *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* (*REMEST*) et de la collection « Gestion des ressources humaines et relations industrielles » aux Presses de l'Université du Québec.

AMÉLIE BERNIER est professeure en gestion des ressources humaines et en relations industrielles à l'École des sciences administratives de la Téluq, directrice du groupe de recherche Transpol et membre associée du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES). Elle détient un doctorat en relations industrielles de l'Université de Montréal et ses principaux intérêts de recherche s'articulent autour du rendement de la formation professionnelle dans les PME, de la productivité, des nouveaux enjeux en matière de formation, de transfert et de développement des compétences.

LOUISE BRIAND est professeure au Département des sciences sociales de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et membre régulière du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES). Ses intérêts de recherche portent sur les transformations des structures organisationnelles et de l'organisation du travail et, plus particulièrement, sur les pratiques de contrôle qui sont constitutives de ces transformations.

MARTINE D'AMOURS est sociologue et professeure titulaire au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Elle est membre régulière du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC) innovations, travail et emploi. Ses principaux intérêts de recherche portent sur les mutations de l'emploi, et en particulier sur les défis que le développement du travail atypique, et notamment du travail indépendant, pose en matière de protection sociale, d'action et de représentation collective de ces travailleurs. Elle a publié récemment *La qualité des emplois des travailleurs indépendants qualifiés : traducteurs, journalistes et avocats*.

ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO (Ph. D. en sociologie) a été chercheur postdoctoral aux université de Warwick, Berkeley et Cornell. Professeur à l'Université métropolitaine de Mexico (diplôme d'études dans le domaine des études du travail), auteur des ouvrages (en espagnol) *Manuel latino-américain de sociologie du travail* (2000) et *Méthodologie des sciences sociales* (2013), il mène actuellement deux projets de recherche sur : *Les relations de travail dans les grandes entreprises* et *Le travail non standard.*

JEAN-MICHEL DENIS est enseignant-chercheur à l'Université Paris-Est Marne-La-Vallée, dans le domaine des relations professionnelles. Il travaille plus spécifiquement sur le syndicalisme, les nouvelles formes d'organisation, de représentation et d'action collective ainsi que sur les conflits du travail. Il a publié deux ouvrages sur le sujet : avec S. Béroud, G. Desage, B. Giraud et J. Pelisse, *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine* (2008) ; *Le conflit en grève ? Tendances de la conflictualité contemporaine* (2005). Il mène actuellement une enquête sur l'Union syndicale Solidaires, nouvelle venue du paysage syndical en France, et sur l'influence des nouvelles règles de représentativité sur les acteurs syndicaux.

FRÉDÉRIC HANIN est professeur agrégé au Département des relations industrielles de l'Université Laval, membre régulier du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC) innovations, travail et emploi, du Collectif d'analyse de la financiarisation du capitalisme avancé (CAFCA) dirigé par Éric Pineault, et chargé de recherche à l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC).

DAMIAN HODGSON est professeur à la Manchester Business School (Royaume-Uni). Ses intérêts de recherche portent notamment sur le contrôle dans les organisations complexes et sur la gestion des travailleurs du savoir et des professionnels. Depuis près de 10 ans, le professeur Hodgson organise une série de conférences intitulées « Making Projects Critical » qui visent à porter un regard critique sur la gestion de projet et ses pratiques.

FRÉDÉRIC LESEMANN, docteur en sociologie (École des hautes études en sciences sociales, Paris), est professeur honoraire de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) à Montréal. Il y a dirigé jusqu'à récemment le Groupe de recherche sur les transformations du travail et des politiques publiques (<http://www.transpol.org>). Il s'intéresse aux diverses dimensions de l'essor de l'informalité dans les sociétés globalisées, en particulier dans le domaine du travail, ainsi qu'aux répercussions de ce phénomène sur la crise des États-providence. Il contribue aux travaux du Groupe international de recherche sur l'informalité dans les métropoles (<http://www.recim.info>) et assume la direction intérimaire du Groupe interdisciplinaire de recherche sur l'emploi et la protection sociale (<http://www.gireps.org>). Il a publié, en 2014, en collaboration, *Les travailleurs pauvres : précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*.

SID AHMED SOUSSI est professeur au Département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Il est directeur du Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC) et membre associé du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES). Ses publications portent sur les transformations contemporaines du travail et du syndicalisme. Il mène des recherches sur le mouvement syndical international, l'action collective et les normes de régulation internationale du travail dans le contexte des nouvelles formes de la division internationale du travail. Son programme de recherche actuel étudie les flux internationaux du travail migrant temporaire et leurs incidences sur le rapport salarial, la structure de l'emploi et les droits sociaux du travail.

GILBERT DE TERSSAC est directeur de recherche au CNRS et au Centre d'étude et de recherche – Travail-Organisation-Pouvoir (CERTOP), à l'Université Toulouse Le Mirail. Spécialiste du travail d'organisation et des régulations sociales, du management et du travail d'encadrement, ainsi que des déviances organisationnelles et des risques psychosociaux au travail, il a travaillé récemment sur la catastrophe AZF à Toulouse, a publié un ouvrage sur ce sujet, en 2011 : *Le paradoxe de la sécurité : le cas d'AZF*. Il a aussi publié les ouvrages suivants : *Viêt-Nam en transitions* (2014), *Repères pour négocier le travail posté* (2009), *Coopération et conception* (2008), *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud* (2003), *Autonomie dans le travail* (1992).

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY, docteure en économie du travail de l'Université de Paris I – Sorbonne, est professeure titulaire à l'École des sciences administratives de la Téluq et responsable de l'axe travail et emploi du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES). Elle est également directrice de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC) sur la gestion des âges et des temps sociaux (<http://www.teluq.ca/aruc-gats>) et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (<http://www.teluq.ca/chaireecosavoir>). Ses travaux portent sur l'articulation emploi-famille et les temps sociaux, le télétravail, le présentéisme, l'autonomie au travail, l'organisation du travail, l'innovation technologique, organisationnelle et sociale, et ont été publiés dans de nombreuses revues (voir <www.teluq.ca/dgtremblay>). Elle a récemment publié *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, ainsi que *Articuler travail et famille : le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions*.

Le monde du travail traverse des mutations qui touchent tant sa nature et son contenu que l'organisation productive, les relations contractuelles d'emploi et les modes de régulation dans lesquels s'exercent les activités professionnelles. C'est pourquoi il faut repenser le travail, non plus dans un schéma réducteur du travail industriel, ouvrier et masculin, mais dans la richesse de ses contenus, dans la diversité de ses formes institutionnelles, dans la fragmentation de ses temporalités, dans la variété de ses configurations organisationnelles, dans la dispersion des attentes de ses acteurs.

Les auteurs de cet ouvrage abordent les mutations du travail et leurs conséquences dans une perspective sociologique, en appréhendant la question de la transformation de la pensée sur le travail. Ce faisant, ils veulent contribuer à une entreprise de reconceptualisation du travail et de l'emploi à partir des travaux réalisés au cours des dernières années. Ils rendent ainsi compte, de manière critique, des rapports sociaux à travers lesquels le travail contemporain s'institue et se reproduit dans chacun des espaces du travail traités.

Martine D'Amours est sociologue et professeure au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Elle est membre régulière du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES).

Sid Ahmed Soussi est professeur au Département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal. Il est directeur du Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC) et membre associé du CRISES.

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure à l'École des sciences administratives de la Téluq, directrice de l'Alliance de recherche universités-communautés sur la gestion des âges et des temps sociaux (ARUC-GATS) et responsable de l'axe travail et emploi du CRISES.

Ont collaboré à cet ouvrage :
Guy Bellemare, Amélie Bernier, Louise Briand, Martine D'Amours, Enrique de la Garza Toledo, Jean-Michel Denis, Frédéric Hanin, Damian Hodgson, Frédéric Lesemann, Sid Ahmed Soussi, Diane-Gabrielle Tremblay.

ISBN 978-2-7605-4173-3

9 782760 541733

PUQ.CA