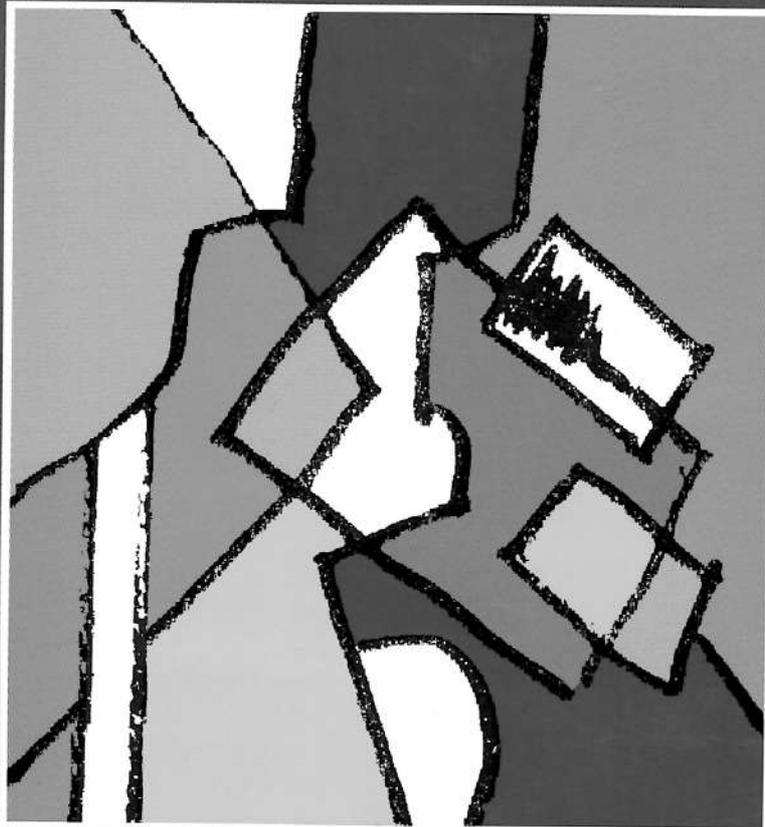


T RAVAIL ET EMPLOI



Les enjeux
de la
répartition du travail



Ministère de l'emploi
et de la solidarité



Sommaire

TRAVAIL ET EMPLOI

N° 74 1/98

DOSSIER : LES ENJEUX DE LA RÉPARTITION DU TRAVAIL

Introduction	3
Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie, une comparaison France - Suède <i>Dominique Anxo, Jean-Yves Boulin, Michel Lallement, Gilbert Lefèvre, Rachel Silvera</i>	5
Le temps de travail dans la grande distribution alimentaire en France, Allemagne, Grande-Bretagne <i>Christophe Baret, Jean Gadrey, Camal Gallouj</i>	21
Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail <i>Paul Bouffartigue, Mélanie Bocchino</i>	37
De la division sexuée au partage du travail ? <i>Michèle Forté, Myriam Niss, Marie-Claude Rebeuh, Jacques Trautman, Emmanuel Triby</i>	51
Répartition du travail et identités salariales (marins-pêcheurs, saisonniers, intérimaires, intermittents) <i>Marion del Sol, Annie Gouzien, Nadine Souchard, Pascale Turquet</i>	63
Le partage, vu des sujets <i>Véronique Guienne</i>	77
Les évaluations des effets sur l'emploi d'une réduction de la durée du travail : quelques remarques <i>Gilbert Cette, Alain Gubian</i>	91
La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ? <i>Pierre Cahuc, Pierre Granier</i>	111
Réflexions sur l'article de Pierre Cahuc et Pierre Granier <i>Gérard Cornilleau et Jean Saglio</i>	121
Réduction du temps de travail et emploi <i>Gerhard Bosch, Steffen Lehndorff</i>	125
Notes de lecture	
Une analyse économique des processus d'exclusion, Pierre Geslot <i>lu par Patrick Nivolle</i>	143
<i>Les politiques sociales</i> , ouvrage coordonné par Marie-Thérèse Join-Lambert <i>lu par Elisabeth Pascaud</i>	145
<i>Les agents de maîtrise à l'épreuve de la modernisation industrielle, essai de sociologie d'un groupe professionnel</i> , Philippe Trouvé, <i>lu par Marie-Christine Combes</i>	146
<i>Les diplômés professionnels en Allemagne et en France, conception et jeux d'acteurs</i> , <i>ouvrage coordonné par Martine Möbus et Eric Verdier</i>	147
Infos recherche	153
Résumés	155

Répartition du travail et identités salariales

Marins pêcheurs, saisonniers, intérimaires, intermittents

par Marion Del Sol, Annie Gouzien, Nadine Souchard, Pascale Turquet (*)

Succédant à une période de quasi plein emploi, le développement d'un chômage structurel et l'affaiblissement du salariat statutaire signent la crise « d'un régime d'accumulation » que l'école de la régulation qualifie de monopoliste ou de fordien. Ce contexte est à l'origine d'interrogations nouvelles, ou prétendues telles, sur la place du travail dans les sociétés industrielles. L'un des thèmes focalisant les débats, et présenté comme une solution de sortie de crise, s'articule autour de la problématique du « partage du travail ». Cette position valide implicitement l'idée d'un lien mécanique temps de travail/emploi. Elle privilégie ainsi l'une des dimensions du rapport salarial, ignorant le plus souvent l'étroite imbrication de ses autres composantes. Elle fonctionne aussi dans l'hypothèse où les frontières des entreprises seraient clairement identifiables, ce que démentent les investigations contemporaines (marché interne, marché externe). Qui plus est, l'évolution des contenus de travail, le développement d'activités immatérielles, en signalant la césure productivité/quantité de travail, rendent d'autant plus réductrice la référence exclusive au temps.

Notre recherche s'appuie sur l'hypothèse d'une complexité des mécanismes de répartition du travail actuellement en œuvre (1). Les réflexions se sont jusqu'à présent principalement orientées vers l'analyse des politiques d'emploi au sein des entre-

prises. Elles rendent compte des pratiques de négociation entre partenaires sociaux et de la diversité des modes de gestion de la main-d'œuvre qui en découle (2). En choisissant d'appliquer la notion de répartition du travail, non pas à des pratiques d'entreprises, mais à celles de « groupes socio-statutaires en situation particulière d'emploi », l'angle d'approche adopté a conduit à en élargir le sens pour y introduire l'environnement social. La notion wébérienne « d'appropriation des chances économiques et sociales » (3) permet précisément de restaurer les relations entre les processus sociaux et économiques qui gouvernent les relations du travail, dans et hors des entreprises.

Le terme de statut renvoie dans l'article au statut juridique codifié par le droit du travail (saisonniers, intérimaires) et au statut de fait lié à un régime particulier en matière de protection sociale (par exemple en matière d'assurance-chômage pour les intermittents du spectacle ou les marins pêcheurs). Par leurs rythmes d'activité, leur mobilité sur le marché externe du travail, marins pêcheurs, saisonniers, intermittents, intérimaires sont assez peu conformes à la représentation salariale commune. A défaut d'un lien productif, parfois difficilement identifiable, la densité professionnelle des populations étudiées au sein d'un territoire a orienté la sélection de nos zones d'investigations. Certes, ces espaces peuvent être les bassins de recrutement des entreprises (comme pour les saisonniers de la conserverie de légumes). Mais,

(*) LESSOR, Université de Rennes II.

(1) M. DEL SOL, A. GOUZIEU, N. SOUCHARD, P. TURQUET, *La répartition du travail en question. Une lecture originale à partir de l'étude de cinq groupes socio-statutaires éloignés de la norme salariale typique*, Lessor, Rennes 2, rapport pour la Dares, 1997.

(2) Cf. par exemple C. BLOCH-LONDON, P. BOISARD, J.-Y. BOULIN, T. COUTROT, « Les processus locaux de partage du travail », *Travail et Emploi*, n° 59, 2/94, p. 4-17.

(3) M. WEBER, *Economie et société*. T. 1 et 2, Paris, Plon-Pocket, 1995.

lorsque la relation à l'employeur paraît plus lâche (intermittents du spectacle), les formes d'organisation de la profession (annuaire régional) ont été utilisées (4). Ce parti pris, lié aux contraintes imposées par la spécificité de nos terrains, a contribué à mettre en exergue l'importance des cultures territoriales et des normes locales d'emploi, y compris dans le secteur du spectacle.

L'assimilation salariale de groupes socio-professionnels, éloignés par leurs pratiques de travail, leur *ethos* de cette norme d'activité, n'est pas sans conséquence. Elle affecte les représentations sociales au-delà même du marquage statutaire et interpelle la spécificité de la condition salariale. Les historiens du droit du travail ne manquent pas de souligner l'extraordinaire souplesse du contrat de travail qui s'est plutôt constitué en creux dans la jurisprudence. C'est cette plasticité relative qui permet aujourd'hui de qualifier de salariés des groupes atypiques dans leurs rythmes et pratiques de travail mais aussi dans leur perception du lien de subordination. Au regard de notre recherche, ces deux dimensions paraissent en effet intrinsèquement liées. Les multiples combinaisons qui se dessinent aujourd'hui contribuent à étendre le territoire de la société salariale.

Particularismes socio-statutaires et répartition du travail

La perception commune de la répartition du travail établit un lien entre la répartition des emplois et celle des revenus. Cette équivalence se complique dès lors que les indemnités liées à la redistribution sociale ne constituent plus un palliatif mais complètent, certes de façon très inégale, les rémunérations du travail. Les particularismes socio-statutaires de nos terrains modélisent, en quelque sorte, différents cas d'école. Ainsi la référence au temps, l'un des soubassements théoriques de la société salariale, apparaît faiblement organisatrice de la répartition des revenus. Comment rendre compte alors plus généralement des processus de répartition du travail ? L'approche proposée par M. WEBER (5), dans la mesure où elle articule les phénomènes économiques et sociaux, est apparue la plus pertinente pour modéliser les répartitions du travail dans chaque communauté socio-professionnelle. La mobilisation d'une référence datée n'est probablement pas indifférente. Ainsi certaines pratiques, comme la godaille (6),

(4) Nos enquêtes se sont déroulées en Bretagne : dans le quartier du Guilvinec pour les marins pêcheurs ; pour les saisonniers en centre Bretagne, dans les bassins de recrutement des conserveries de légumes, et dans la zone touristique de Carnac-Quiberon ; les intérimaires du bâtiment étaient inscrits dans les agences de Rennes ; les comédiens et techniciens intermittents de l'audiovisuel et du spectacle vivant étaient domiciliés en Bretagne.

(5) M. WEBER, op. cit.

paraissent parfois d'un autre âge. Mais l'atypisme des groupes socio-statutaires ne peut plus simplement se laisser enfermer dans le qualificatif de « particularismes » dans la mesure où ces derniers sont, en quelque sorte, rattrapés par les débats contemporains sur le devenir de la société salariale.

Le temps du travail...

La mise en place d'un ordre temporel, dont le droit du travail tisse la trame, est concomitante de l'avènement de la société salariale. Il va faire de la semaine la pierre angulaire de l'ensemble des temps sociaux. Les conditions de la rémunération des salariés s'appuient sur des repères temporels, inspirant d'ailleurs parfois des systèmes de production peu progressistes, comme le taylorisme. Salaires, mais également revenus de la protection sociale sont supposés être distribués à partir d'une comptabilité temporelle, véritable soubassement d'un ordre social. Or l'examen des quatre groupes socio-statutaires révèle l'extrême hétérogénéité de la référence au temps dans la répartition des revenus. Ceux de la protection sociale sont d'ailleurs mobilisés de façon très variable mettant en exergue une inégalité de fait dans les formes de la redistribution sociale. Certes, la spécificité des cycles productifs dans les secteurs de la pêche, du bâtiment, de la conserverie de légumes, de l'hôtellerie-restauration, du spectacle et de l'audiovisuel peut justifier, dans certains cas, leur dérogation à la référence temporelle. Mais elle ne permet pas totalement d'expliquer le particularisme de classements (travaux saisonniers, intermittents, intérimaires...), qui, extraits de leur contexte historique, apparaissent parfois discutables. Au-delà, c'est la capacité des secteurs d'activité à faire valoir leur atypisme, et son degré d'intériorisation par les salariés, qui expliquent tout autant l'inégalité de fait des modalités de la répartition des revenus.

Le tableau qui suit tente de rendre compte de la faible articulation temps de travail/rémunération. Le fondement de cet atypisme a diverses origines. Ainsi, pour les marins pêcheurs, il est justifié par l'hybridation capital/travail qui se réalise dans le salaire à la part ; pour les saisonniers, la prévisibilité du non emploi justifie son absence d'indemnisation ; pour les intermittents du spectacle et de l'audiovisuel, la référence temporelle est davantage un artefact conditionnant les indemnités du chômage pour des secteurs protégés par l'État ; seuls les intérimaires jouissent pleinement de l'équivalence salariale dans la mesure où leur mobilisation par les entreprises relèvent d'un surcroît exceptionnel d'activité.

(6) Godaille : part de poissons prélevée par les membres de l'équipage à chaque débarquement.

Tableau 1
Particularismes socio-statutaires et répartition des revenus

	Pêche	Conserveries de légumes et hôtellerie-restauration	Spectacle vivant et audiovisuel	Bâtiment
Désignation statutaire	aucune	saisonnier	intermittent	intérimaire
Position par rapport à la norme salariale	hybridation travail indépendant/salariat	une équivalence salariale limitée	l'équivalence salariale artificielle	l'équivalence salariale
Motifs	l'aléa et la référence au travail indépendant	la prévisibilité la référence à « l'économie agricole »	l'exception culturelle	le surcroît exceptionnel d'activité
Base de la rémunération	partage de la pêche	la durée du travail	la durée du travail et les droits d'auteurs	la durée du travail
Droits sociaux	sécurité sociale retraite et invalidité pas d'assurance-chômage (sauf pour l'armement semi-industriel)	sécurité sociale absence d'assurance-chômage dès lors que la régularité de l'inactivité est montrée sur 3 ans	sécurité sociale assurance-chômage** conditionnée par le nombre d'heures de travail par an : 507 heures	similaires à ceux des salariés
Revendication par rapport à la norme salariale	la question des congés la question du chômage	la suppression de la référence à la saison	la préservation des acquis contre la requalification en travail saisonnier et le recours à l'intérim	la norme salariale comme garantie
La perception du partage du travail *	les congés (embarquement supplémentaire) la redistribution sociale les rémunérations	organiser la pluri-activité formaliser la relation de dépendance (temps de travail annualisé)	avant-gardisme sur le partage temporel du travail province-Paris	au sein du secteur (prêts de main-d'œuvre entre entreprises)
Traitement administratif	par quartier maritime	antennes de placement (points Neptune pour l'hôtellerie-restauration)	régionalisation (ANPE-spectacle)	entreprise de travail temporaire

* Il s'agissait de repérer les réflexions syndicales et/ou les pratiques d'entreprises dans les secteurs étudiés. Elles peuvent donc être pour l'instant marginales.

** La discrimination est positive en matière d'assurance chômage pour les intermittents puisqu'ils bénéficient de contreparties étatiques plus avantageuses que dans le droit commun.

L'aléa et la référence au travail indépendant dans la pêche

Le terme de « marins pêcheurs » désigne indifféremment les employeurs et les salariés, soulignant la force de l'identité sociale collective. La rémunération à la part réalise de fait une socialisation communautaire des risques et bénéfices, propre au caractère très aléatoire de la pêche. Ce n'est pas le temps de travail, extrêmement extensible, qui fonde la rémunération, mais le produit direct de la pêche, partagé entre deux entités que sont l'armement et l'équipage. Le premier correspond à la rémunération du capital, qui appartient au patron pêcheur, et le second à la

rémunération du travail, qui varie en fonction des prises (dans lequel le patron pêcheur est également compris comme membre d'équipage). Dès lors, la rémunération en fonction du temps de travail est peu pertinente. La référence au travail indépendant est d'ailleurs une valeur structurante tant pour les patrons que pour les salariés (7). La faiblesse de certains droits sociaux, comme l'indemnisation du chômage, découle du salaire à la part. Les revenus sont

(7) Les passages du statut de salarié à celui de patron étaient d'ailleurs fréquents dans les années fastes de la pêche (1970-1980).

traditionnellement calculés sur l'année de façon à réaliser une péréquation entre les périodes fastes et celles qui le sont moins. Toutefois, les modèles salariaux classiques, comme ceux permettant une homogénéisation salariale minimale sur le mois, émergent à travers la référence au SMIC. De la même façon, les modes de vie salariaux s'imposent au travers des revendications d'augmentation des roulements de congés qui apparaissent alors comme une forme de réduction du temps de travail. Financée dans le cadre de la loi DE ROBIEN, elle devrait s'accompagner de créations d'emplois.

Prévisibilité et référence à une « économie agricole » pour le travail saisonnier

La justification de la faiblesse de la couverture sociale (en l'occurrence la limitation des droits à l'assurance-chômage) pour les saisonniers s'appuie sur le caractère naturellement prévisible de leur activité. L'implicite référence aux travaux agricoles, les saisons, sert de toile de fond à une justification privilégiant la régularité (et donc la prévisibilité) comme référence temporelle et ignorant partiellement l'intensité du travail et sa durée (8). Cette argumentation intègre les caractéristiques sociologiques de la main-d'œuvre saisonnière dans la première moitié du XX^e siècle : sa dispersion dans les campagnes, son attachement à la propriété terrienne, l'existence de formes de pluri-activités, loin d'être des épiphénomènes, structurent l'« économie agricole » tout en la débordant (9). La place prise par la norme salariale pendant la généralisation de l'ère fordienne, marginalise le travail saisonnier tant quantitativement (il est mal saisi par les statistiques) que qualitativement (les populations y recourant sont typées : immigrés, femmes, étudiants...). La rareté des emplois fera resurgir le débat sur le travail saisonnier dans les années 1980 (10). Les revendications contemporaines, perceptibles dans nos entretiens, soulignent l'émancipation du travail saisonnier d'une « économie agricole » : il s'étend à de nouvelles activités, la population saisonnière, sans lien avec le milieu agricole, ne dispose souvent pas d'autres ressources. Elle vit aujourd'hui cette situation comme une profonde injustice sociale et est amenée à composer avec l'imprévisibilité de la durée de la saison (particulièrement dans le secteur légumier). L'incertitude de la reconduction du contrat de travail accroît d'autant son inquiétude, même si, dans les faits, un engagement moral, certes très fragile car lié au bon vouloir des contremaîtres, semble s'y substituer. Les orientations du débat syndical, perceptibles dans nos

(8) Les journées de travail débordent largement les huit heures. Certains saisonniers peuvent travailler jusqu'à huit mois dans une année.

(9) N. SOUCHARD, *Classe ouvrière et ruralité. La genèse du salariat laitier en Bretagne occidentale*, thèse Rennes 2, 1991.

(10) J.-P. BERLAN, « Systèmes d'emploi et rapports sociaux en agriculture intensive : arboriculture fruitière, maraîchage et viticulture dans le Midi de la France », extrait de *Mondes ruraux en mutation*, sous la direction de P. CORBEL et F. VATIN, Pur, 1991.

monographies, suggèrent les recompositions en cours. Elles visent à restaurer des collectifs de référence, soit en officialisant, grâce au statut d'intermittent, la fidélisation de certains saisonniers, soit en organisant la circulation de la main-d'œuvre au sein d'un territoire, prenant appui sur la législation des groupements d'employeurs (11).

Le bénéfice de l'exception culturelle pour les intermittents du spectacle et de l'audiovisuel

Les modalités de la redistribution sociale s'appuient exclusivement sur une référence temporelle pour les comédiens et techniciens du spectacle vivant et de l'audiovisuel : il faut justifier de 507 heures de travail sur une année pour prétendre bénéficier d'une assurance-chômage. Les enquêtes réalisées montrent très clairement le caractère artificiel de la norme temporelle comme principe de rémunération. Elle sert davantage de justification que d'encadrement à l'activité (la tendance à l'intensification des journées de travail est clairement dénoncée). L'intériorisation par les employeurs des modalités de la redistribution sociale les amène à tenter de circonscrire le temps travaillé à celui qui offre le plus de visibilité sociale (temps de représentation plutôt que temps de répétition, temps de production plutôt que temps de la création...). Cette « négociation » est facilitée par l'atténuation des relations de subordination dans des milieux où les relations affinitaires sont déterminantes. L'assimilation à la condition salariale s'est réalisée historiquement parce que l'action syndicale est parvenue à faire valoir une équivalence temporelle pour toute forme de rémunération, y compris les droits d'auteurs. Cette situation n'est pas sans perversité dans la mesure où la croissance de ces derniers interpelle la réalité de la condition salariale de certains intermittents. Pour d'autres, la possession de matériels personnels, dont l'usage professionnel est négocié à chaque contrat de travail, joue de la même équivoque. Les milieux artistiques et technico-artistiques bénéficient en France d'un statut dérogatoire en matière de redistribution sociale qui ne peut se comprendre qu'en référence à la fonction de représentation dévolue à ce secteur. Le déclin des régulations de métiers (12), cause et conséquence de « l'affirmation de l'artiste libre », aboutit à une situation très ambivalente où la logique de redistribution sociale (droit au chômage pour les intermittents) en vient à définir un critère minimum de professionnalité (13). Mais cette mission d'intérêt général, implicitement dévolue aujourd'hui à l'Unedic, s'accommode de plus en plus mal de ses

(11) Une telle réflexion était en cours dans l'hôtellerie-restauration sans avoir, pour l'instant, abouti.

(12) Cf. J. RANNOU (avec la collaboration de M.F. BOURREAU et F. VERGNE), *Les métiers de l'image et du son*, tome 1 (1988) et tome 2 (1992), rapports au groupe interministériel ; C. PARADEISE, F. VOURC'H, J. FARBY, « Profession : comédien », *document Glysi*, n° 1/1992, rapport CNRS/Pirtem, 1991.

(13) J. MOULIN, « De l'artisan au professionnel : l'artiste », *Sociologie du Travail*, n° 4, 1983.

principes de parité. Les dernières négociations syndicales se sont évertuées à limiter la qualification de travail saisonnier pour certains emplois, propices à un tel classement (les festivals, la saison théâtrale...), et tentent d'interdire le recours au travail intérimaire. Or l'argumentation de « l'exception culturelle » suppose que les frontières de ce secteur soient très clairement délimitées, ce dont la croissance des effectifs et la diversification de leur localisation permettent de douter (14).

Le recours au travail intérimaire par « surcroît exceptionnel d'activité »

Le travail intérimaire, étudié plus particulièrement dans un secteur fort consommateur, le bâtiment, est l'une des « formes particulières d'emploi » qui se développent à la fin des années 1970 et que le législateur a cherché à encadrer. S'inspirant du modèle salarial classique, il en reprend les dimensions temporelles. Le terme de « mission », désignant la nature du travail réalisé, souligne à dessein l'équivoque de la relation salariale dans le travail intérimaire qui « organise un type inédit de lien salarial à trois pôles entre un « loueur de main-d'œuvre » (une entreprise de travail intérimaire), des travailleurs liés à un contrat, mais dont l'activité s'exercera dans d'autres entreprises, sous l'autorité d'un employeur qui n'est pas juridiquement le leur » (15). Le travail de construction juridique contemporain a consisté à combler des lacunes en matière de protection sociale dans les domaines suivants : maladies et accidents du travail, accès au logement locatif et à la formation continue...

Pour les groupes socio-statutaires étudiés, l'intensité des périodes travaillées et les fluctuations des rythmes d'activité constituent la norme. Les repères salariaux, symbolisés par la journée de huit heures et la semaine de trente-neuf heures, restent largement ignorés (c'est moins vrai pour les intérimaires). La distribution des revenus (du travail et de la protection sociale) intègre diversement la variabilité des temps travaillés. Il est vrai que la référence au temps est très hétérogène dans les quatre groupes socio-statutaires étudiés. L'approche historique, ici simplement esquissée, souligne que l'enjeu principal auquel ils ont été confrontés, avec d'ailleurs des chronologies décalées (précocement pour les intermittents du spectacle, tardivement pour les marins pêcheurs), a été de montrer la réalité de leur condition salariale à partir d'une analyse de leur temps travaillé, ce qui n'a pas été sans quelques artifices. En effet, le temps n'est pas la principale référence organisatrice de la répartition des revenus : elle inté-

gre, de fait, d'autres dimensions découlant de la capacité individuelle et collective des groupes étudiés à s'approprier les « chances économiques et sociales » (16). Ce faisant, l'assimilation statutaire de groupes socio-professionnels, éloignés de la norme d'emploi issue des trente glorieuses, participe à l'éclatement contemporain des identités salariales (17).

La diversité des « processus de monopolisation des chances »

La notion wébérienne « d'appropriation des chances économiques et sociales » offre un concept générique séduisant pour rendre compte de la diversité des situations d'emploi propres aux groupes socio-statutaires étudiés (18). Elle peut être analysée à partir de la capacité variable des individus à « monopoliser » différents types de ressources : l'accumulation d'une propriété économique (certains groupes sont proches de l'artisanat), la détention d'une qualification reconnue (presque tous nos groupes appartiennent à des marchés professionnels et la détention de l'expertise participe donc à la répartition des emplois), la place des sociabilités horizontales et la façon dont les régulations sociales et juridiques renforcent ou non le processus de monopolisation des chances (cf. tableau 2, p. 68).

Ainsi les **saisonniers** des conserveries de légumes représentent la frange du salariat la plus précaire. Ils n'ont pas de compétences reconnues. La relation d'emploi est soumise aux fluctuations de l'organisation saisonnière du travail. Ces contraintes s'étendent à la vie familiale et ne sont supportables qu'en raison des solidarités familiales et de voisinage. Les droits en matière de salaire indirect sont réduits. Enfin les femmes et les jeunes, peu mobiles, sont principalement affectés à ces emplois. Des saisonniers parviennent à se stabiliser. Dans ce cas, leurs chances économiques et sociales sont étroitement dépendantes des réseaux de sociabilité et s'appuient sur des règles patronales implicites, comme d'ailleurs les « saisonniers par défaut » de l'hôtellerie-restauration. Par contre les « professionnels » de ce secteur, généralement jeunes, célibataires et qualifiés, ont largement intégré la mobilité et profitent pleinement du calendrier touristique national (saison d'hiver à la montagne, saison d'été à la mer). Elle doit cependant s'interrompre au moment de l'installation matrimoniale et conduit à deux stratégies : la stabilisation dans des secteurs mieux protégés statutairement comme l'hôtellerie de chaîne ou l'installation comme travailleurs indépendants. La monopolisation des chances est progressive : elle s'organise au début de la vie professionnelle et repose sur la mobilité et l'accumulation d'une expertise profes-

(14) Ainsi la croissance contemporaine du spectacle vivant serait alimentée par l'effet Disneyland. Cf. *Le spectacle vivant*, La documentation française, Prospective Formation Emploi, 1997.

(15) Cf. S. ERBÈS-SEGUIN, « Les images brouillées du contrat de travail » dans *L'art de la recherche*, Essais en l'honneur de Raymonde MOULIN, La Documentation française, 1994.

(16) Nous reprenons la terminologie de M. WEBER, op. cit.

(17) Nous développerons cette idée dans un troisième point.

(18) M. WEBER, op. cit.

sionnelle fondée sur le diplôme et la variété des expériences. Les étudiants constituent également un segment essentiel du système d'emploi saisonnier.

La différenciation interne aux **intérimaires du bâtiment** est assez proche de celle des saisonniers de l'hôtellerie : la capacité d'expertise, acquise par la mobilité externe entre entreprises du bâtiment, permet aux « professionnels » une continuité de la relation d'emploi. Les O.S. de l'intérim se rapprochent des situations de précarité touchant les saisonniers des conserveries, tout en étant moins pénalisés par la réglementation sur l'indemnisation du chômage et en disposant de conventions collectives propres à l'intérim. Une distinction interne apparaît toutefois dans le groupe des professionnels entre ceux dont la réputation est établie et ceux en quête de reconnaissance (moins expérience, métiers moins demandés). Leur maintien sur le marché de l'intérim les place dans une situation favorable dans le « processus de monopolisation des chances » : la fermeture à l'extérieur renvoie alors à la propriété d'une expertise. L'installation comme indépendant constitue une stratégie plausible pour ce groupe.

Le marché des **intermittents du spectacle et de l'audiovisuel** apparaît extrêmement complexe. Le mode de financement des produits qui privilégie le soutien aux projets plutôt que le soutien aux équipes en fait un marché éclaté et ouvert sur l'extérieur. Il est structuré par une combinaison entre deux principes : la régulation étatique très favorable en matière d'indemnisation du chômage et la réputation profes-

sionnelle, dont les modalités d'identification sont complexes. Elles s'appuient sur une technicité de métier, extérieure au monde du spectacle (les professionnels) et une technicité acquise par une formation initiale propre au milieu du spectacle. Ces compétences se doivent d'être accompagnées de relations affinitaires permettant de pénétrer le milieu et de supporter les « premières années de galère », véritable « période initiatique », précédant l'obtention du statut d'intermittent. Les « intermittents affinitaires », auxquels la référence à un métier fait défaut, sont les plus fragilisés dans le monde du spectacle, à l'inverse des « professionnels » qui, dès lors qu'ils sont entrés dans le cercle de la réputation professionnelle, bénéficient d'une rente de situation. Elle reste cependant plus aléatoire que celle, par exemple, des ouvriers qualifiés du bâtiment dans la mesure où les relations humaines sont déterminantes. Si l'installation comme indépendant reste peu fréquente, la propriété de matériel est courante pour les techniciens de l'audiovisuel.

Le système d'emploi des **marins pêcheurs** couvre, à la différence des autres cas de figure, l'ensemble des étapes du processus de monopolisation des chances. Le salaire à la part génère une progressivité qui rend particulièrement lisible ce mouvement. Quatre types de ressources interviennent dans le processus de construction et de répartition des emplois : la propriété économique pour l'installation comme patron pêcheur, la propriété d'expertise pour accéder aux brevets ouvrant sur les postes d'encadrement et de commandement, les régulations étatiques qui

Tableau 2
Le processus de « monopolisation des chances »

	Ouverture vers l'extérieur et faiblesse des droits (précarité)	Fermeture vers l'extérieur mais concurrence à l'intérieur (mobilité sur le marché professionnel)	Fermeture vers l'extérieur et l'intérieur (mobilité à l'intérieur de l'entreprise)	Ouverture vers l'extérieur et avantages monopolisés individuellement (Installation travailleurs indépendants)
Saisonniers des conserveries	++ saisonniers par défaut et étudiants	++ saisonniers professionnels		
Saisonniers de l'hôtellerie-restauration	++ saisonniers par défaut et étudiants	++ professionnels	++ professionnels de l'hôtellerie/chaîne*	
Intérimaires du bâtiment	++ OS de l'intérim	++ professionnels		professionnels
Intermittents du spectacle et de l'audiovisuel	++ les affinitaires	++ intermittents formés		professionnels
Marins pêcheurs	++ les hypermobiles	++ les mobiles de transition	++ les stabilisés	++ les patrons pêcheurs

* Les saisonniers « professionnels » ne sont pas liés à un établissement, contrairement aux professionnels de l'hôtellerie de chaîne.

fixent de façon très précise les conditions de construction et d'accès à l'emploi, les réseaux de sociabilité sur lesquels repose l'information nécessaire au fonctionnement du marché du travail. Ces quatre types de ressources structurent un marché interne à la flotille, relativement ouvert pour les postes de matelots, mais fermé vers l'extérieur pour ceux qui n'ont pas de diplôme de base. La mobilité interne, centrale dans le système d'emploi donne quatre positions dès lors qu'on croise les différents types de ressources : la position « d'hypermobilité » peut discréditer le marin pêcheur qualifié car elle perturbe le jeu social ; la « mobilité de transition » correspond à une phase de recherche de promotion professionnelle qui incite le marin à chercher un poste correspondant dans la flotille du « quartier maritime » ; la « stabilisation » des marins pêcheurs correspond à l'étape suivante ; l'installation comme patron pêcheur est l'aboutissement de la phase d'accumulation des ressources.

Le processus de monopolisation des chances reste donc très déterminé par les différentes pratiques de fermeture ou d'ouverture des groupes vers l'extérieur comme le résume le tableau 2. Les particularismes socio-statutaires reflèteraient en quelque sorte la cristallisation des différents niveaux d'appropriation des chances. Deux modèles extrêmes sont présents ici. D'une part, des groupes d'individus se trouvent dans l'incapacité de s'approprier individuellement ou collectivement des « chances économiques et sociales » ; leur rapport d'ouverture au marché se traduit par l'absence de droits et produit des situations d'extrême précarité. D'autre part, des individus, monopolisant des ressources de différentes natures, s'inscrivent dans un rapport d'ouverture au marché, mais qui leur est bénéfique dans la mesure où il leur permet de faire un usage individualisé de leurs droits et de leurs acquis. Entre ces deux cas extrêmes figurent deux positions intermédiaires de relative fermeture : celle où le groupe se ferme vers l'extérieur, mais préserve la concurrence à l'intérieur, et celle où il garantit collectivement ses acquis face à d'éventuels concurrents, tant internes qu'externes. On peut donc parler de modèles de répartition des emplois selon la façon dont la communauté socio-professionnelle se différencie à partir de sa capacité à agencer et monopoliser différentes ressources. Nos cinq groupes ont pour caractéristiques de relever davantage de marchés externes du travail ; la position de fermeture du marché vers l'extérieur et l'intérieur, qui correspond à l'emploi fordien, y est peu présente. Leur distinction permet de mettre en exergue l'existence de normes sociales d'emploi spécifiques. Ce faisant, la plus ou moins grande ouverture des systèmes d'emplois pointe l'ampleur de la référence au territoire dans la répartition du travail. Les structures locales, sensées favoriser la mise en relation de l'offre et de la demande, l'intègrent : quartier pour les marins pêcheurs, points Neptune sur les lieux touristiques pour les saisonniers de l'hôtellerie-restauration, ANPE-spectacle à Rennes pour les intermittents du spectacle domici-

liés en Bretagne, entreprises de travail temporaire rennaises pour le secteur du bâtiment (cf. tableau 1).

Une répartition du travail territorialisée

L'analyse des itinéraires des personnes rencontrées met en exergue une relative stabilité dans l'activité, alors même qu'elles sont moins directement liées contractuellement à un établissement. Être dans la sphère d'influence d'une ville, d'une localité, d'un quartier maritime ou d'un réseau atténuerait, de façon certes très relative, l'incertitude de leur condition salariale. L'inscription dans un territoire de référence, s'il ne saurait suffire en soi, semble se substituer à l'attachement à un établissement dont le CDI est (ou était ?) le symbole. La variété des territoires mobilisés évoque la spécificité des milieux professionnels. Mais elle suggère également l'existence de cultures territoriales, dont les normes locales d'emploi seraient le reflet. Cependant les régulations de proximité, comprises comme les règles, les compromis sociaux produits par les communautés de proximité, ont une influence variable dans les cinq groupes socio-statutaires. Le tableau 3 tente de mettre en exergue quelles sont aujourd'hui les communautés régulatrices pertinentes. La diversité des systèmes d'emploi étudiés offre l'avantage d'illustrer la multiplicité des combinaisons possibles entre les différents types et niveaux de régulation et, notamment, la façon dont se combinent les « régulations communautaires » (famille, voisinage, réseau, entreprise, profession) et les « régulations sociatives » (Etat, marché et dans une certaine mesure également entreprises et professions) (19).

Dans des contextes de relative ouverture des systèmes d'emploi et de couvertures sociales inégalement compensatrices, les régulations de proximité interviennent diversement. Deux modèles diamétralement opposés, celui des marins pêcheurs et celui des intermittents du spectacle, permettent de comprendre la signification de leur inscription territoriale. Ils seront donc plus particulièrement détaillés comme archétypes de la diversité des régulations territoriales.

Le rôle des régulations de proximité : les marins pêcheurs, figure typique d'un système d'activité et d'emploi fortement territorialisé

Le poids des régulations de proximité, des règles produites par la collectivité est fort quand les rapports de proximité géographique (voisinage) et de sang (liens familiaux) jouent un rôle économique important. M. WEBER (20) parle alors de situations

(19) M. WEBER, op. cit.

(20) M. WEBER, op. cit.

Tableau 3
Les « communautés » intervenant dans l'économie et les régulations de proximité

	Marins pêcheurs ND P*	Saisonniers hôtellerie ND P	Saisonniers conserveries ND P	Intérimaires bâtiment ND P	Intermittents ND P
Famille	++ -	+ -	+ +	- -	- -
Voisinage	++ +	-+ -+	+ +	+ -	- -
Réseaux	- -	+ -	- -	- -	++ ++
Profession	++ +	+ +	- -	++ -	++ ++
Entreprise	+ +	+ +	- -	- -	- -
Etat	+ +	- -	- -	+ +	+ ++
Marché	+ +	+ +	++ ++	++ ++	+ +

* Pour simplifier notre typologie, nous avons distingué pour chaque groupe le **noyau dur (ND)**, constitué de ceux qui s'approprient le mieux les différentes chances économiques et sociales, d'une **périphérie (P)**.

où la famille et le voisinage constituent des « communautés d'économie ». Le groupe des marins pêcheurs illustre typiquement ce cas de figure. La principale institution de régulation est la coopérative maritime. Elle joue un rôle déterminant dans les processus d'installation et dans les mécanismes de marché. Cet esprit de communauté professionnelle intervient également dans la reproduction de la profession : force du legs de l'habitus familial dans la transmission du métier, même s'il s'affaiblit actuellement ; importance des solidarités de proximité entre marins pêcheurs, et ceci malgré le caractère fortement concurrentiel de l'activité de pêche ; production de normes locales d'emploi permettant de gérer cette concurrence ; aptitude à la mobilisation collective dans les situations de crise pour éviter la fuite de la flottille vers d'autres quartiers maritimes et garantir l'attractivité de la profession pour les jeunes. Cette force des régulations de proximité permet actuellement d'envisager une réduction du temps de travail, productrice d'emploi, pour endiguer le phénomène de concentration du travail et des richesses sur une population active de plus en plus réduite (21). En effet, il est particulièrement saisissant de voir comment les responsables du comité local des pêches du Guilvinec relie tradition et modernité, articulant des dispositifs réglementaires récents, ceux de la loi DE ROBIEN, avec des règles coutumières d'embauche de membres d'équipage en

surnombre pour préserver l'emploi : en combinant l'accroissement de la taille des équipages (au-delà des décisions d'effectifs minimum autorisés par les Affaires Maritimes), en concédant une diminution partielle des salaires à la part et en demandant une contribution de la redistribution nationale par l'allègement des charges patronales. Ce montage, imaginé dans le cadre de la loi DE ROBIEN, devait permettre de rendre à nouveau la profession attractive pour les jeunes en favorisant un meilleur équilibre entre vie de terre et de mer.

Les régulations de proximité jouent également un rôle majeur de limitation des effets de la précarité chez les saisonniers des conserveries, mais davantage sous une forme réactive aux contraintes que fait peser sur la main-d'œuvre l'organisation du travail saisonnier. Dans ce cas, la mobilisation des communautés familiales et de voisinage tente de protéger la vie des salariés contre les effets les plus délétères de la précarité. Par contre, elles semblent avoir un rôle plus mineur chez les intérimaires du bâtiment, au profit de l'Etat et de la profession, et chez les intermittents du spectacle et de l'audiovisuel utilisant des réseaux affinitaires peu reliés à la famille ou au voisinage.

La tentation de l'affiliation à des « communautés territoriales » : les intermittents, figure typique

La faiblesse des régulations de proximité, dont le marché du travail des intermittents du spectacle est l'archétype, ne fait paradoxalement pas disparaître

(21) Les « trentes glorieuses » se sont traduites par une concentration de la population active et une intensification du travail, autorisée par la mécanisation des navires.

tout repère territorial. La constitution récente d'une ANPE-spectacle en Bretagne est probablement en soi tout un symbole. Pourtant, l'ensemble des indicateurs statistiques conforte la thèse de l'hégémonie parisienne, reprise par P.M. MENGER : elle s'expliquerait moins aujourd'hui par la nécessaire proximité du public que par les spécificités de l'économie culturelle qui restent dépendantes « des contraintes spatiales de la germination des idées et des talents et de l'interdépendance fonctionnelle et informationnelle des acteurs, sources et supports de la création » (22). Les faibles effectifs intermittents recensés en province corroborent *a priori* une telle approche : en 1991, 6 % du volume de l'emploi des intermittents techniques de l'audiovisuel contre 40 % de celui du spectacle vivant relèveraient du marché du travail provincial (23). Ce dernier chiffre peut être interprété comme la conséquence des politiques décentralisatrices de l'Etat, mais il serait également lié au développement de manifestations ponctuelles comme les festivals. Par contre, dans l'audiovisuel, le tableau dressé donne à voir une économie culturelle marginalisée et/ou travaillant sur des domaines périphériques (films institutionnels (24)). L'analyse des caractéristiques du marché du travail confirme *a priori* son « déclassement » : les contrats y sont de très courte durée, le temps de travail annuel est plus faible et les rémunérations sont inférieures à celles pratiquées en métropole parisienne. Un marché du travail secondaire se serait installé en province.

La constitution d'un corps de professionnels est, en Bretagne, relativement récente : elle est imputable au développement de la production audiovisuelle et à la professionnalisation tardive du théâtre. Elle s'est réalisée principalement à partir de réseaux affinitaires liés aux pratiques sociales et culturelles urbaines, échappant ainsi très largement aux traditionnelles régulations de métier dans ces secteurs. L'opacité du marché du travail est accentuée par la faible densité de professionnels reconnus et les vocations incontrôlées suscitées par des professions à forte attractivité sociale. Elle alimente une insatisfaction partagée par les employeurs, se plaignant de manquer de main-d'œuvre qualifiée, et par les salariés, dénonçant le manque de transparence du marché du travail. La création de l'association « Action-ouest » en 1989, en prétendant rassembler les intermittents domiciliés en Bretagne (elle intègre aujourd'hui le grand ouest), peut être interprétée comme une tentative de territorialisation d'une problématique d'emploi. Certes,

dans ses ambitieux objectifs (dénonciation du centralisme parisien, revendication d'une meilleure prise en compte du vivier local pour les productions réalisées en Bretagne), elle s'est inévitablement confrontée à l'individualisme ambiant qui voit dans les réseaux sa seule chance de pérennité sur le marché du travail. Mais cette association a contribué à rendre lisible la tentative d'affiliation à des « communautés territoriales » comme réponse à la flexibilité accrue du marché du travail dans le secteur du spectacle. D'autres expériences, moins ambitieuses, ont été repérées à l'occasion de cette étude. Elles alternent entre la nostalgie d'une époque révolue (et peut-être un peu mythifiée), incarnée par la troupe permanente pour les comédiens, et des tentatives d'organisation de la relation salariale par des techniciens sous la forme de collectifs revendiquant explicitement de « vivre et travailler au pays ». Certes, ces pratiques restent embryonnaires mais elles sont symptomatiques de la tentation de conjurer l'aléa alors qu'aucun collectif de référence ne se dessine (25). La faiblesse des corporations de métier inciterait certains intermittents à faire valoir des « communautés territoriales ».

Le débat sur le partage du travail a donc aussi son pendant territorial dans les métiers du spectacle. Il se trouve compliqué par le fait que, ni les frontières du territoire, ni les conditions de l'affiliation à ce territoire (origine ou domiciliation), ne vont de soi. La revendication d'un recrutement régional préférentiel pour les spectacles produits en Bretagne illustre la tentative de moralisation de l'économie à partir d'un territoire de référence (26). L'existence d'une matrice identitaire en Bretagne contribue vraisemblablement à en accentuer la formalisation (27). La région, régulièrement sollicitée financièrement pour les productions culturelles dont elle serait censée attendre quelques retombées en termes d'images, n'est pas indifférente à ce débat. Mais la préférence territoriale a bien évidemment ses limites et ne peut se pérenniser que s'il y a confrontation avec d'autres pôles de référence où s'élabore la compétence : les lieux de formation et de stages animés par des personnalités reconnues particulièrement pour les comédiens, l'expérience professionnelle originale, sont bien évidemment d'autres cartes que l'intermittent doit maîtriser pour participer au « grand partage du travail ».

L'émergence d'une figure, le SDF (sans domicile fixe), emblème contemporain de la nouvelle question sociale, pose la question de la territorialisation des populations marginalisées, renouant en cela avec les

(22) P.M. MENGER, « L'hégémonie parisienne. Economie et politique de la gravitation artistique », *Annales ESC*, 1993, n° 6, p. 1565-1600.

(23) J. RANNOU, S. VARI, *Les itinéraires d'emplois des ouvriers, techniciens, cadres intermittents de l'audiovisuel et des spectacles*, 1996, rapport pour le département des études et de la prospective (observatoire de l'emploi culturel).

(24) Il semble que ce créneau a effectivement été à l'origine de plusieurs sociétés de production bretonnes mais qui l'ont délaissé en partie pour se lancer dans le film documentaire et/ou le film d'animation.

(25) La syndicalisation des comédiens et techniciens intermittents est faible en Bretagne contrairement aux musiciens, nombreux, qui se sont organisés sur cette base territoriale. Cela expliquerait, entre autres, leur absence de participation à Action-ouest.

(26) Il est certes relayé par l'association Action-ouest mais aussi, de façon plus insidieuse, par des pratiques de réseau qui peuvent, parfois, être favorables au recrutement des provinciaux.

(27) On trouve des expériences de même nature dans d'autres régions.

débats qui ont animé l'enfance du salariat comme le rappelle R. CASTEL (28). Mais des préoccupations territoriales émergent également de façon complexe chez les différents groupes socio-statutaires étudiés, alimentées par l'incertitude de leur situation salariale. La nouveauté de la situation dans nos secteurs tient moins vraisemblablement dans l'émergence de régulations territoriales, dont on a vu qu'elles sont restées partiellement opérantes pour les marins pêcheurs, que dans la tentative contemporaine de formalisation de ces dernières. L'expérimentation de pratiques qui se veulent émancipées des cadres spatio-temporels classiques (les collectifs de salariés dans le spectacle, les prêts de main-d'œuvre entre entreprises dans le bâtiment), a récemment trouvé une traduction juridique (les groupements d'employeurs sont officialisés en France depuis 1985 ; la *loonbedrijf*, collectif de salariés, l'est en Hollande (29)). Pour les groupes étudiés, la relation salariale n'a de sens qu'inscrite dans une durée, qui n'est plus celle de la semaine mais l'année, et dans un espace qui tend à s'émanciper de l'entreprise au profit de territoires dont la taille et la configuration varient : port, ville, région... Les évolutions décrites ne sont pas seulement pertinentes pour les groupes socio-statutaires étudiés, même s'ils sont en quelque sorte des révélateurs des transformations sociales en cours. L'émergence d'un arsenal juridique qui permet de penser le partage des emplois à un niveau territorial dépassant celui d'une entreprise et/ou d'un secteur crée un précédent dont il conviendra à terme d'apprécier l'ampleur. Il met en question les pratiques syndicales davantage rompues à la défense d'acquis sociaux sectorialisés. L'éclatement des propositions syndicales dans les différents secteurs concernés (cf. tableau 1) met d'ailleurs en relief leur difficulté à penser globalement le devenir de la société salariale.

La territorialisation des emplois, certes embryonnaire aujourd'hui, modifierait la nature des rapports salariaux. Elle s'accompagne de l'extension de la condition salariale hors des cadres spatio-temporels de l'entreprise. L'Etat joue de fait le rôle d'un employeur factice puisqu'il permet de limiter les fluctuations de revenus. Subrepticement se mettent en place des modes de gestion de l'emploi confortant une diversité d'usage du territoire. A la suite de S. ERBÈS-SEGUIN s'interrogeant sur « *la forme que pourrait prendre un système de protection sociale moins directement lié à une relation de travail totalement individuelle* » (30), les évolutions en cours dans les

secteurs étudiés suggèrent l'expérimentation, certes embryonnaire, de « *substituts territoriaux à la relation contractuelle de travail* ». Mais ne risquent-ils pas d'entériner une nouvelle hiérarchie sociale, déjà perceptible par ailleurs comme le suggère J. VIARD, « *entre ceux multipolaires et multiinformés, très loin de leurs entours, et ceux qui tentent désespérément de se réenraciner dans l'immédiatement accessible, le déjà connu* » (31) ? Le renouveau de la question sociale incite les individus à une réaffiliation à des communautés territoriales. Mais les formes d'adhésion n'évoquent plus les sociétés à solidarité mécanique dans la mesure où le lien qui unissait spatialité et sociabilité s'est transformé (32). L'accès au statut salarial apparaît plus que jamais comme le meilleur garant contre la désaffiliation. Cependant l'usage différencié des territoires modifie en profondeur l'un des socles de la condition salariale : le lien de subordination.

Les identités salariales

Détention d'un métier et/ou inscription territoriale jouent de façon particulière dans l'ordre salarial naissant de la fin du XIX^{ème} siècle. Trois figures illustrent la diversité des profils ouvriers (largement confondus avec les salariés) (33) : le « sublime », l'ouvrier-paysan et le « vagabond ». Le sublime, vulgarisé par D. POULOT (34), évoque l'ouvrier de métier, encadré par les corporations qui règlent sa mobilité. L'inscription territoriale de l'ouvrier-paysan donne à voir une pluri-activité peu émancipée des solidarités communautaires. Le « vagabond » symbolise l'identité sociale ambiguë d'ouvriers focalisant l'inquiétude des pouvoirs publics car leur mobilité paraît peu organisée (absence de métier ou de propriété). Il incarne aussi le travailleur libre annoncé par K. MARX. A la fonction régulatrice des communautés traditionnelles (corporations, communautés paysannes) va se substituer la formalisation des relations de travail sous une forme contractuelle. Elle s'est cristallisée autour du principe de subordination, présenté comme la caractéristique essentielle de la condition salariale et fondant ainsi la distinction avec le contrat d'entreprise (35). Mais qu'advient-il de ce principe distinctif dès lors que les liens salariaux sont instables, éclatés en une multitude de séquences temporelles ? Leur durée, les

(28) R. CASTEL, *La métamorphose de la question sociale : une chronique du salariat*, Fayard, 1995.

(29) J.M. CODRON, P. ROLLE avec la collaboration de F. BOURQUELOT, « L'emploi dans la production de légumes de serre en France et aux Pays-Bas. Un marché du travail des disponibilités », extrait de l'ouvrage collectif, *La grande transformation de l'agriculture*, INRA-Economica, édit. Gilles ALLAIRE, Robert BOYER, 1995.

(30) S. ERBÈS-SEGUIN, « Les images brouillées du contrat de travail » article extrait de *L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde MOULIN*, La Documentation française, 1994.

(31) J. VIARD, *La société d'archipel ou les territoires du village global*, édit. De l'aube, 1994, p. 15.

(32) J. VIARD use de la métaphore de l'archipel pour montrer l'effondrement des repères spatio-temporels : elle évoque tout à la fois la discontinuité et, en même temps, un ordre logique.

(33) Cf. N. SOUCHARD, op. cit.

(34) D. POULOT (1980), *Le sublime ou le travailleur comme il est en 1870 et ce qu'il peut être*, réédition préfacée par Alain COTTEREAU, Éditions F. MASPERO.

(35) Cf. B. APPEY, « Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité ? » article extrait de *Femmes et partage du travail*, Syros, 1996.

conditions dans lesquelles se négocie « l'échange inégal » donnent à voir une nouvelle structuration des rapports salariaux transcendant les collectifs socio-statutaires. Ainsi, à partir de la typologie des emplois, propre aux différents groupes socio-statutaires, nous avons tenté de repérer quels étaient les éléments objectifs (métier, formation, mobilité...) et/ou subjectifs (perception de leur place dans la société salariale, intériorisation ou distance par rapport aux régulations professionnelles) qui altèrent le nivellement identitaire du statut (cf. tableau 4). Ils contribuent en effet à atténuer ou à renforcer l'essence même du lien salarial, désignée par la terminologie juridique sous le terme de « subordination ». Trois profils salariaux se dégagent : les « journaliers des temps modernes », les « professionnels » (réincarnation du « sublime »), les « faux indépendants » (symbole contemporain du travailleur libre). Si les terminologies utilisées évoquent parfois un âge pré-salarial, elles esquissent peut-être pourtant un pan d'une nouvelle ère salariale.

Les journaliers des temps modernes

« *Vivre au jour la journée* », comme le dit l'expression populaire n'est probablement pas aujourd'hui une réalité pour les individus rencontrés, même si certains y font référence. Ils veulent davantage désigner l'astreinte particulière à laquelle ils sont soumis par l'irrégularité de leur rythme de travail. Pour autant, l'homologie de position avec le journalier s'avère pertinente pour rendre compte d'une forme de dépendan-

ce nouvelle à l'égard de l'emploi, qui ne se réduit pas au temps de la relation contractuelle. Son emprise est accentuée par une faible mobilité territoriale, l'absence de savoir-faire et/ou de formation initiale pouvant intervenir dans la négociation salariale. La faiblesse des liens salariaux objectifs est « compensée » par la puissance de la dépendance salariale de fait, dans des zones où les alternatives en matière d'emploi sont rares. Cette forme de dépendance nouvelle, plus insidieuse que celle induite par la relation contractuelle, est accentuée par la faiblesse de la protection sociale dont bénéficie une partie de ces « journaliers ». Les « saisonniers » professionnels de la conserverie de légumes, les « saisonniers » par défaut de l'hôtellerie-restauration sont en effet les deux profils typiques d'une relation salariale qui a quelque analogie avec le modèle de la corvée (B. APPEY parle de néocorvéabilité (36).) Les « O.S. » de l'intérim peuvent être également considérés comme des « journaliers », même si la moindre personnalisation des rapports de travail minimise l'assujettissement individuel. Leur position n'est pas pour autant enviable dans la mesure où l'incertitude qui pèse sur l'emploi n'est pas compensée par des relations de proximité, certes ambiguës. Les marins pêcheurs et les intermittents du spectacle sont rarement réduits à ce niveau de dépendance individuelle pour des raisons diamétralement opposées. Cependant les pratiques d'hypermobilité repérées à l'occasion des entretiens chez les marins pêcheurs, si

(36) B. APPEY, article cité.

Tableau 4
Typologie des identités salariales

	Saisonniers de la conserverie de légumes	Saisonniers de l'hôtellerie-restauration	Marins pêcheurs	Intérimaires du bâtiment	Intermittents du spectacle
Fondement de la différenciation	intériorisation de la condition de saisonnier	usage de la mobilité et intériorisation de la condition de saisonnier	l'usage de la mobilité	savoir-faire	les conditions de l'inscription dans les métiers du spectacle
Typologie	saisonniers professionnels (stabilité)	saisonniers professionnels (formation-mobilité)	les marins pêcheurs stabilisés (mobilité fonctionnelle)	ouvriers professionnels (expérience)	les intermittents formés aux métiers du spectacle (formation initiale)
	saisonniers par défaut (stabilité)	saisonniers par défaut (stabilité)	les marins-pêcheurs mobiles de transition	ouvriers en quête de reconnaissance (formation initiale)	les professionnels (le métier transcende le milieu du spectacle)
	étudiants	étudiants	les marins pêcheurs hyper-mobiles	O.S. de l'intérim	les intermittents affinitaires

les journaliers

les professionnels

les faux indépendants

conditions dans lesquelles se négocie « l'échange inégal » donnent à voir une nouvelle structuration des rapports salariaux transcendant les collectifs socio-statutaires. Ainsi, à partir de la typologie des emplois, propre aux différents groupes socio-statutaires, nous avons tenté de repérer quels étaient les éléments objectifs (métier, formation, mobilité...) et/ou subjectifs (perception de leur place dans la société salariale, intériorisation ou distance par rapport aux régulations professionnelles) qui altèrent le nivellement identitaire du statut (cf. tableau 4). Ils contribuent en effet à atténuer ou à renforcer l'essence même du lien salarial, désignée par la terminologie juridique sous le terme de « subordination ». Trois profils salariaux se dégagent : les « journaliers des temps modernes », les « professionnels » (réincarnation du « sublime »), les « faux indépendants » (symbole contemporain du travailleur libre). Si les terminologies utilisées évoquent parfois un âge pré-salarial, elles esquissent peut-être pourtant un pan d'une nouvelle ère salariale.

Les journaliers des temps modernes

« *Vivre au jour la journée* », comme le dit l'expression populaire n'est probablement pas aujourd'hui une réalité pour les individus rencontrés, même si certains y font référence. Ils veulent davantage désigner l'astreinte particulière à laquelle ils sont soumis par l'irrégularité de leur rythme de travail. Pour autant, l'homologie de position avec le journalier s'avère pertinente pour rendre compte d'une forme de dépendan-

ce nouvelle à l'égard de l'emploi, qui ne se réduit pas au temps de la relation contractuelle. Son emprise est accentuée par une faible mobilité territoriale, l'absence de savoir-faire et/ou de formation initiale pouvant intervenir dans la négociation salariale. La faiblesse des liens salariaux objectifs est « compensée » par la puissance de la dépendance salariale de fait, dans des zones où les alternatives en matière d'emploi sont rares. Cette forme de dépendance nouvelle, plus insidieuse que celle induite par la relation contractuelle, est accentuée par la faiblesse de la protection sociale dont bénéficie une partie de ces « journaliers ». Les « saisonniers » professionnels de la conserverie de légumes, les « saisonniers » par défaut de l'hôtellerie-restauration sont en effet les deux profils typiques d'une relation salariale qui a quelque analogie avec le modèle de la corvée (B. APPEY parle de néocorvéabilité (36).) Les « O.S. » de l'intérim peuvent être également considérés comme des « journaliers », même si la moindre personnalisation des rapports de travail minimise l'assujettissement individuel. Leur position n'est pas pour autant enviable dans la mesure où l'incertitude qui pèse sur l'emploi n'est pas compensée par des relations de proximité, certes ambiguës. Les marins pêcheurs et les intermittents du spectacle sont rarement réduits à ce niveau de dépendance individuelle pour des raisons diamétralement opposées. Cependant les pratiques d'hypermobilité repérées à l'occasion des entretiens chez les marins pêcheurs, si

(36) B. APPEY, article cité.

Tableau 4
Typologie des identités salariales

	Saisonniers de la conserverie de légumes	Saisonniers de l'hôtellerie-restauration	Marins pêcheurs	Intérimaires du bâtiment	Intermittents du spectacle
Fondement de la différenciation	intériorisation de la condition de saisonnier	usage de la mobilité et intériorisation de la condition de saisonnier	l'usage de la mobilité	savoir-faire	les conditions de l'inscription dans les métiers du spectacle
Typologie	saisonniers professionnels (stabilité)	saisonniers professionnels (formation-mobilité)	les marins pêcheurs stabilisés (mobilité fonctionnelle)	ouvriers professionnels (expérience)	les intermittents formés aux métiers du spectacle (formation initiale)
	saisonniers par défaut (stabilité)	saisonniers par défaut (stabilité)	les marins-pêcheurs mobiles de transition	ouvriers en quête de reconnaissance (formation initiale)	les professionnels (le métier transcende le milieu du spectacle)
	étudiants	étudiants	les marins pêcheurs hyper-mobiles	O.S. de l'intérim	les intermittents affinitaires

les journaliers

les professionnels

les faux indépendants

elles ne sont pas sous-tendues par une reconnaissance des compétences individuelles (métier), laissent entrouverte la possibilité d'une dépendance salariale accrue. Pour les intermittents, les conditions de l'accès au statut font office de filtre, en lieu et en place d'une régulation professionnelle peu effective aujourd'hui. Mais, lorsqu'ils sont recrutés exclusivement sur des bases affinitaires dans des équipes techniques, ils peuvent voir perdurer la tâche ingrate de « pousseurs de caisse », ce qui alimente quelques désillusions sur la réalité de leur condition salariale.

Le qualificatif de « journalier » pour désigner cette population est également pertinent pour rendre compte de leur référence temporelle : c'est la journée, souvent densément travaillée, qui est utilisée comme unité de travail. Leur embauche apparaît largement conditionnée par l'inscription dans un tissu social. L'identité revendiquée est bien celle du salariat. Elle permet symboliquement de se dédouaner du corps des chômeurs, mais aussi de revendiquer le droit à l'assurance-chômage. La réticence de certains saisonniers de la conserverie de légumes à l'égard du CDI intermittent (37) s'explique par la formalisation de leur dépendance sans contrepartie financière (ils perdent tout droit à l'assurance-chômage et ne peuvent plus réaliser d'heures supplémentaires). L'annualisation du temps de travail, en permettant la généralisation de telles pratiques, risque donc d'étendre aujourd'hui la « saisonnalité » du travail. « *Vivre au jour la journée* » redevient une réalité même si ce processus décrit moins la précarité des revenus que la faible maîtrise des temps sociaux. La mise à disposition de fait des salariés, en dehors même du cadre spatial de l'entreprise, ne risque-t-elle pas de diluer la notion de contrat de travail ?

Le « professionnel » ou le renouveau du sublime

L'association mobilité-métier est l'indice tenu par lequel nous nous sommes autorisées à réactiver l'analogie avec le « sublime », cette figure de l'insoumission ouvrière à la fin du XIX^{ème} siècle. Cette référence à l'ouvrier de métier d'antan a bien sûr des limites dans la mesure où les corporations n'encadrent plus le processus d'acquisition des savoir-faire. Par contre, l'analogie rend compte de la permanence d'un système de valeurs transcendant la réalité de la condition salariale. « Avoir un métier » et user de la mobilité permettent de minimiser la dépendance à l'égard d'une entreprise. Le particularisme statutaire accentue ce sentiment. Ce type d'emplois est donc le réceptacle favori d'une population soucieuse de préserver l'illusion d'une autonomie dans ses conditions de travail. La multiplicité d'employeurs est présentée comme un choix individuel. Mais la détention d'un métier a également ses exigences morales : vivre de son travail, et non des subsides sociaux, évite la déchéance sociale ; accepter de travailler dans le respect des relations de travail conditionne la permanence des relations salaria-

les. Les « sublimes des temps modernes » sont donc plus particulièrement vigilants aux délimitations spatio-temporelles de leur activité dès lors qu'elle s'exerce dans le cadre d'une activité clairement salariale, comme dans le secteur du bâtiment. Le statut salarial est alors perçu comme un garde-fou. Mais leur identité professionnelle ne saurait s'y réduire : la maîtrise d'une compétence, d'un savoir-faire minimise tendanciellement le sentiment de dépendance, ce qui n'est pas sans risque. Ainsi, l'atténuation des rapports salariaux, comme dans la pêche ou dans le milieu du spectacle, les fait parfois aspirer au travail indépendant. Certains s'installeront d'ailleurs à leur compte, ce qui correspond à la façon dont, plus généralement, ils perçoivent leurs interventions. Une forme originale de valorisation du travail du sublime se dessine dès lors qu'il est associé à la production artistique : la revendication d'un travail artistique (cette qualification est associée à l'intellectualisation de l'activité) tend à se substituer à celle d'un travail référencé à des savoir-faire.

Les « faux indépendants » ou le mythe du travailleur libre

Le refus du cadre salarial classique, assimilé en général au CDI, est dominant chez ceux que nous avons qualifiés de « faux indépendants ». Il s'enracine dans la conviction que leur capacité de « créations », comprises ici au sens large d'initiatives, ne saurait se laisser enfermer dans la routine du cadre salarial. Spontanément, ils ne se désignent d'ailleurs pas comme salariés mais ils mettent en avant leur métier. Le refus salarial n'a cependant pas la même signification que chez leurs homologues, précédemment décrits, dans la mesure où la référence à la production artistique (explicite ou implicite) anoblit de fait leur fonction : les intermittents professionnels et ceux formés aux métiers du spectacle relèvent de ce profil. Les milieux du spectacle vivant et de l'audiovisuel sont en effet l'un des réceptacles favoris d'une population aspirant à concilier travail et épanouissement individuel. La multiplicité des employeurs est considérée comme essentielle dans la mesure où elle permet d'atténuer le sentiment de dépendance salariale. La compétence professionnelle n'est pas reconnue comme découlant intrinsèquement d'une formation, même si elle est de moins en moins rejetée. Les qualités relationnelles, « savoir-être », sont estimées tout aussi importantes que les compétences techniques, « savoir-faire ». De fait, les « faux indépendants » opposent la relation de travail contractualisée aux valeurs structurant les relations professionnelles : la confiance, l'affinité. Les éphémères collectifs de travail (dans le spectacle vivant et l'audiovisuel, chaque production est par essence prototypique) sont décrits comme des communautés émotionnelles permettant de sublimer l'intensité des rythmes d'activité. M. MAFFESOLI a largement décrit cette transformation des aspirations individuelles qui fait de l'affect le ressort principal de l'action (38).

(37) Il est pratiqué par peu d'établissements.