

Zones grises du travail au Nord et au Sud : dynamique de globalisation ou logiques locales ?

Grey Zones of Work in the North and the South: Dynamics of Globalization or Local Logics?

Corinne Siino et Sid Ahmed Soussi



Éditeur

Association d'Économie Politique

Édition électronique

URL : <http://>

interventionseconomiques.revues.org/3500

ISSN : 1710-7377

Référence électronique

Corinne Siino et Sid Ahmed Soussi, « Zones grises du travail au Nord et au Sud : dynamique de globalisation ou logiques locales ? », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 58 | 2017, mis en ligne le 15 mai 2017, consulté le 23 mai 2017. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/3500>

Ce document a été généré automatiquement le 23 mai 2017.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Zones grises du travail au Nord et au Sud : dynamique de globalisation ou logiques locales ?

Grey Zones of Work in the North and the South: Dynamics of Globalization or Local Logics?

Corinne Siino et Sid Ahmed Soussi

Introduction

- 1 Ce numéro thématique est consacré à la notion de « zone grise du travail » conçue comme un outil d'analyse et de comparaison des transformations des relations d'emploi et des mondes professionnels. Cette notion renvoie à la multiplicité et à l'hétérogénéité des relations d'emploi où les rapports employés/employeurs devenus complexes, parfois illisibles, ont changé de nature dans de nombreux espaces du travail en ce sens qu'ils se sont émancipés des formes traditionnelles de régulation institutionnelle. Il ne s'agit pas seulement ici de caractériser le postfordisme ou les nouvelles figures du rapport institutionnel Travail/État/Capital qu'il a façonnés dans le capitalisme postindustriel. Au-delà des modes de régulation produits par ces figures, force est de prendre acte que, dans un contexte de globalisation des économies et de financiarisation des systèmes productifs nationaux, la quasi-totalité des autres composantes de la relation d'emploi, comme les systèmes et les pratiques de rémunération, les identités et les statuts professionnels, les droits sociaux, sont engagées dans une dynamique de mutation dont les logiques posent de véritables défis aux modèles théoriques dominants des sociologies contemporaines (Soussi 2015). En incidence apparaissent des limites aux capacités explicatives de ces modèles confrontés à des configurations locales, voire nationales (Sassen et Israël 2009), de la pensée du travail sous les formes de plus en plus éclatées, développées ces dernières années sous l'influence de certaines écoles dominantes, notamment dans les pays du Nord (Beck 2005 ; Sennett 2007). D'autres démarches ont également émergé dans le « Sud

global » (Audet 2011), pour saisir le travail et ses mutations et repenser ces modèles, notamment sur la base des réalités locales produites par les dynamiques globales des mutations du travail. C'est donc pour tenir compte de ce double contexte, les mutations, en cours, du travail et de la pensée du travail, que s'est progressivement concrétisée l'idée d'une réflexion critique permettant de rendre compte de cette double évolution actuellement à l'œuvre dans les mondes du travail.

- 2 Dans les sociétés du Nord, le modèle de l'emploi classique fondé sur le contrat de travail salarié, stable et à temps plein est de moins en moins représentatif du monde du travail. La frontière séparant le travail salarié du travail non salarié n'est plus aussi nette que par le passé. Les écarts par rapport à la norme de la contractualisation du lien employeur/salarié deviennent la règle et non plus l'exception. Ils remettent en cause les réglementations des systèmes d'emploi et le droit du travail, l'unité de temps, de lieu d'exercice d'une activité pour un établissement. Pour autant, ces évolutions ne s'apparentent pas aux formes de précarité (Georges 2010) ou à l'informalité qui ont pu être analysées au Sud, dans le passé. En effet, bien que moins étroitement encadrée par la loi au Sud qu'au Nord, la relation d'emploi donne également lieu à des contrats et des contreparties de protection et de salaire beaucoup plus négociés, individualisés et fluctuants aujourd'hui que par le passé. Dans les deux cas, ces recompositions interrogent alors le rôle de la globalisation dans la déconstruction de situations qui caractérisaient des catégories nationales et locales d'emploi.
- 3 La notion de « zone grise » que nous discutons dans le cadre de ce numéro vise non seulement à se saisir de tels « écarts » pour donner sens à certaines évolutions de la relation d'emploi, mais aussi à mettre en œuvre une démarche comparative des mondes multiples du travail à l'échelle internationale. Ce numéro fait dialoguer des travaux consacrés à la notion dynamique de « zone grise » à partir de trois grandes perspectives. La première insiste plus particulièrement sur des démarches méthodologiques intégrant les rôles de l'État et des politiques publiques au Nord et au Sud. La deuxième mobilise des approches qui élargissent leurs analyses sur la globalisation à partir de la dynamique de dérégulation qui parfois frappe de caducité certains des plus anciens dispositifs institutionnels d'encadrement des relations du travail, notamment à travers le cas des États-Unis. La troisième perspective met en exergue quant à elle des essais de théorisation des figures nouvelles de la zone grise en se focalisant sur des modèles de relations au travail.

1. Globalisation et politiques publiques nationales : une zone grise du travail encore formalisée au nord et au sud ?

- 4 Dans cette première perspective, la mesure de la zone grise et l'importance qui peut lui être accordée donnent lieu à une démarche pour analyser les évolutions des normes, leur intégration dans les législations du travail et les dispositifs administratifs de la conflictualité du travail. Ces démarches mobilisent des outils méthodologiques qui permettent de faire le lien entre zone grise du travail et recompositions des rôles des acteurs du monde du travail. Au-delà de la puissance publique représentée par l'État et des acteurs locaux qui interviennent sur le marché de l'emploi ou dans la protection sociale, les groupes sociaux professionnels, les syndicats ou les formes de corporatismes

autour de la défense de métiers et de positions sur le marché de l'emploi redéfinissent également leur rapport au salariat et au travail. Entre positions individuelles et collectives, réactions positives à certaines marges d'autonomie ou au contraire, dénonciation de la fragilité instituée, comment saisir ces nouvelles catégories et statuts socioprofessionnels ? À cet égard la construction de catégories du travail demeure-t-elle pour des États un enjeu des rapports sociaux et une clef de lecture des recompositions productives, ou les délimitations de catégories sont-elles de plus en plus un outil essentiellement destiné gérer les effets de la précarité sociale ? Est-on sur un alignement de l'informalité des modèles du Nord vers ceux du Sud, ou sur de nouvelles formes de mise au travail et nouvelles catégories pour définir ce dernier ? C'est autour de ces interrogations que s'articulent les deux contributions de cette première partie. Elles posent toutes deux la question du rôle ambivalent de l'État et de l'action publique dans la formation des figures de la zone grise du travail auxquelles elles s'attaquent.

- 5 La première démarche se focalise sur la dérégulation et la transformation du rapport institutionnel Travail/État/Capital à partir des rôles de l'État en Amérique du Nord. Susan Bisom-Rapp (*Thomas Jefferson School of Law*) et Urwana Coiquaud (*HEC-Montréal*) partent du constat, irréfutable selon elles, que la relation d'emploi typique recule dans de nombreux pays et que le travail précaire est en nette croissance. Leur analyse cherche à mieux comprendre le rôle de l'État dans cette entreprise en soulevant deux interrogations. Premièrement, les efforts du gouvernement contribuent-ils ou non et dans quelle mesure à prévenir le déclin de la relation d'emploi typique ? Deuxièmement, comment l'État subvertit-il ou au contraire renforce-t-il l'applicabilité des normes d'emploi et des statuts de travail ? La thèse avancée est que l'État joue un rôle paradoxal dans la croissance du travail atypique et de la précarité en emploi. À partir de deux études de cas, celles du Canada et des États-Unis et à l'aide d'une matrice analytique, les résultats de cette étude mettent en lumière les actions et... les inerties de l'État en la matière, notamment en termes de normativité et de régulation du marché de l'emploi. Dans les deux cas le rôle, ambivalent de l'État tient à des possibilités et modalités d'intervention (délimitations statistiques, jugement en cours ou modification des lois) qui construisent des groupes hybrides de travailleurs en général plus fragiles que ceux qui sont dans une relation d'emploi standard. En tentant d'adapter des cadres législatifs aux situations existantes pour inclure des travailleurs non standard, en intégrant des différences par la fragmentation de catégories afin dans préciser la place et les droits face à la loi ou en usant de modalités non traditionnelles pour porter des jugements, l'État prend acte de l'inefficacité des normes existantes, mais crée des sous catégories dont les cadres légaux sont en général plus fragiles que ceux qui préexistaient dans le salariat traditionnel. La création de nouvelles normes est ainsi source d'hybridation. Dans les deux cas présentés, la marge de manœuvre laissée aux échelles locales (Provinces [Ca], États fédérés [E-U]) devient un élément d'incertitude puisque d'un État à l'autre les situations des travailleurs hors normes peuvent être traitées différemment. À côté des modèles de régulation antérieurs, ces changements et cette superposition d'échelles sont susceptibles de brouiller les situations de travail et les rôles des responsables des régulations sociales ou de celles du marché du travail. Cette comparaison internationale présente l'intérêt d'une méthodologie applicable à différents secteurs d'activité et différentes situations ou la conflictualité permet de déceler des zones grises instaurées dans l'évolution de la régulation par la puissance régulation publique.

- 6 La deuxième démarche se focalise aussi sur le rôle de l'État dans la formation de zones grises directement liées aux politiques publiques. Y. Sadik (*Université Mohamed V, Rabat*) propose une étude critique fondée sur une recherche qualitative de la recomposition des politiques d'incitation à l'employabilité des jeunes au Maroc. Pour lui, les politiques publiques d'emploi en faveur des jeunes se sont focalisées sur le chômage des diplômés de niveau supérieur devenu la principale préoccupation depuis la fin des années 1980, laissant de côté les autres catégories de jeunes. Ce positionnement public a entraîné la croissance fulgurante de nouvelles formes de travail, se situant généralement aux frontières des catégories classiques « formel/informel », « précaire/stable », « public/privé », etc., et qualifiées de « zones grises ». En parallèle, sous les pressions des institutions monétaires internationales, l'État marocain s'est engagé dans un processus de privatisation qui met fin aux aspirations d'une grande partie de jeunes diplômés d'intégrer un emploi public stable.
- 7 À partir d'une étude de cas, menée dans un quartier défavorisé dans la région de Rabat-Salé (Maroc), l'auteur donne à voir une série de conséquences inattendues de ce positionnement. Elles se traduisent, d'un côté, par l'émergence de nouvelles formes d'emploi, par la décomposition/recomposition de l'offre. De l'autre côté, cette transformation donne lieu à de nouvelles formes sociales d'appropriation du travail et de l'emploi, sans parler de l'émergence de nouveaux métiers et emploi qui échappent aux nomenclatures classiques (téléconseillers, agences de sécurité, événementielle, etc.). Pour accompagner cette transformation, l'État a mis en place un certain nombre de dispositifs facilitant le contact entre les jeunes diplômés et le secteur privé tout en tentant d'« alléger » les dispositions légales et de contrôle régissant ce champ (code du travail, 2004, laxisme très affiché au niveau de l'inspection du travail, etc.).
- 8 Néanmoins, ces nouvelles politiques publiques d'emploi souffrent de la dispersion et du manque de coordination entre les différents intervenants publics. Si cette forte dispersion des politiques et actions menées peut être justifiée par des raisons de compétence sectorielle et d'efficacité, elle brouille la lecture des traits saillants de la stratégie publique en la matière — s'il y en a une —, engendre une grande inefficacité des dispositifs mis en œuvre et finit par dissuader les jeunes dans leur processus d'insertion. Au final, la régulation attendue de la puissance publique est essentiellement opérée en fonction de l'offre des entreprises. La gestion quantitative, l'institutionnalisation d'un salariat de moins en moins standard et l'aide à l'insertion, constituent trois modes de flexibilité de l'emploi salarié des jeunes que l'État privilégie pour répondre à la demande des entreprises.
- 9 Dans ces deux présentations, la puissance publique représentant l'État, joue un rôle déstructurant pour des catégories traditionnelles de travail. Afin d'adapter les situations de travail face aux demandes des entreprises, elle se place dans un mouvement de création destruction de normes où l'institution et la reconnaissance de nouvelles formes de travail et de protection demandées par les salariés, des travailleurs indépendants, ou les entreprises ne trouvent pas de réponses ou tout le moins des réponses autres que celles élaborées dans le cadre des aides de droit commun. De cette manière les pouvoirs publics se dessaisissent souvent de leur rôle instituant sur le marché du travail, laissant le jeu des rapports de force produire de l'indétermination et du gris à travers l'hétérogénéité des situations qui dépendent des contextes sectoriels et/ou locaux.

2. Postfordisme et précarisation des travailleurs : une zone grise pour l'action syndicale

- 10 La Globalisation est dans cette deuxième perspective, matérialisée entre autres par une compétition accrue entre firmes transnationales pour la conquête de marchés comme dans le cas du transport routier de marchandises, ou sous la forme d'une crise de grands bastions de l'industrie comme l'automobile développe des processus de flexibilisation du travail et des statuts qui concerne particulièrement les droits et avantages institués dans le salariat standard. Si le début de la décennie 2000, a été marqué par une certaine unanimité européenne sur des politiques ancrées dans la « flexisécurité » sans pour autant que les visions sur les normes et contreparties de protection attachées à cette notion soient partagées, force est de constater que les résultats ont été ceux d'une fluctuation plus rapide du nombre d'emplois, d'une augmentation du nombre de contrats temporaires et de règles de contractualisation de plus en plus individualisées (Robin-Olivier 2015) quel que soit les pays. Dans ce contexte la crise financière de 2008 a été le prétexte pour imposer une suppression de contreparties de protection ou de rémunération, une précarisation accrue et une baisse de salaire au nom de la flexibilité nécessaire pour la sauvegarde de l'emploi.
- 11 Adoptant deux approches complémentaires, ces deux contributions décrivent les effets de tensions et d'éclatement social au sein des groupes de travailleurs qui pour les mêmes tâches n'ont plus les mêmes conditions de travail, de protection et subissent une remise en cause des droits de l'ensemble des employés salariés ou non. L'analyse de la recomposition de la régulation que les deux auteurs proposent s'attache en particulier aux évolutions des positions des syndicats. Entre appuis sur leurs adhérents, recherche de mobilisation de la société civile (D. Bensman, *Rutgers University*, États-Unis), mais aussi relais des logiques financières gouvernementales autant que défenseur des conventions collectives signées par les industriels (D. Kesselman, *Université Paris-Est*, France), leur rôle apparaît désormais largement dépasser la recherche de compromis concernant les règles de l'emploi et les droits attachés au travail salarié. Analyser la défense des droits et des protections des salariés fait identifier des identités et positions de travailleurs de plus en plus nombreux dont les statuts et les droits, au titre de relations de travail contractualisées ou non peuvent être l'objet d'actions syndicales ou à défaut mobiliser des groupes et modalités de lutte encore peu reconnus, mais de plus en plus marquants pour le monde du travail. La présentation de ces actions collectives formalisées ou en voie de formalisation, de façon autonome ou avec l'appui des syndicats, permet de mettre en évidence une zone grise de la régulation en voie de recomposition à partir des limites désormais fluctuantes de l'action syndicale qui se décentrent de l'espace de la régulation du travail.
- 12 Dans la première démarche, Donna Kesselmandécrit les changements récents de la relation de contractualisation de l'industrie automobile entre 2009 et 2015 aux États-Unis en s'attachant aux transformations intervenues aux deux extrémités de la période d'activité : les nouveaux entrants dont les grilles de revenu sont plus basses que celle des ouvriers embauchés avant 2007, et le régime de protection maladie modifié et des conditions de protection et de prise en charge pour les retraités qui ne sont plus les mêmes. Cette période a été cruciale dans la constitution d'une indétermination des modes de revendication dans laquelle les stratégies individuelles ou collectives ont notablement

impacté la place du travail et la vie familiale des employés de cette industrie. La zone grise est aussi enracinée dans les modalités selon lesquelles est a été opérée une régulation dans la négociation des conventions collectives des contrats de travail. En effet, le *Voluntary Employees Beneficiary Association (VEBA)* nouvel acteur introduit par l'État dans la relation industrielle aux États-Unis est un fonds de placement indépendant piloté majoritairement par les syndicats. Ces derniers sont ainsi dans une dynamique paradoxale de devoir défendre les intérêts des travailleurs et souscrire aux demandes de restriction des dépenses financières émises par les entreprises comme *General Motors* et *Chrysler* dont le *VEBA* est actionnaire. Le positionnement ambivalent et sans précédent du syndicat automobile à la fois champion des intérêts des travailleurs, co-manager de la crise et directeur de fonds d'investissement a entraîné des oppositions et alternatives de résistance à la précarisation instrumentalisées par les dirigeants d'entreprises. Cette nouvelle donne de la place du syndicat des travailleurs de l'automobile qui entendait devenir l'acteur majeur dans l'élaboration des normes de travail apparaît donc encore incertaine et avec des limites mouvantes dans la mesure où des stratégies individuelles et collectives ont aussi transformé l'espace des régulations et les niveaux auxquels elle se construit et comme dans le secteur du transport routier élargi l'espace de négociation à un espace de mobilisation publique.

- 13 Dans la deuxième démarche, David Bensman relève le défi d'une comparaison des conditions de travail des chauffeurs de camion dans les secteurs des transports routiers ou des livraisons portuaires dans quatre continents différents pour la France, les États-Unis, la Corée et l'Australie. Un constat identique de juxtaposition de deux catégories : les employés salariés et les sous-traitants ou chauffeurs indépendants aux conditions de travail très dures suite aux dérégulations de ce secteur quels que soient les pays permet de discuter le rôle de l'État et des syndicats dans la construction d'une zone grise.
- 14 Chacun des exemples réfère au contexte national de dérégulation par la puissance publique (gouvernement national aux États-Unis et en Corée ou Europe pour la France) pour attester une position plus ou moins fragile de ces chauffeurs de camion indépendants ou sous-traitants dans une situation internationale aux régulations très hétérogènes. Face aux dégradations de leurs conditions de travail, les sous-traitants et personnes n'ayant en principe pas le droit de se syndiquer, établissent des relations diverses avec les syndicats. L'auteur illustre ainsi la construction d'une zone grise qui résulte des formes variables d'appui demandées aux syndicats ou que ces derniers initient. À un deuxième niveau, le rôle des syndicats indique aussi des processus de transformation des conditions de travail dépendant de méthodes et d'acteurs qui débordent le cadre de l'action syndicale traditionnelle et conditionnent désormais partiellement la révision de conditions de travail de ce secteur d'activité à des méthodes de mobilisations locales. Ainsi, dans chaque cas l'enjeu d'une action syndicale montre une mobilisation élargie à la société civile (politiciens, médias, familles et entreprises, communautés locales) sur des thèmes tels que la sécurité routière, la protection environnementale ou la vie de famille. Ces modes de faire entre l'appui sur les travailleurs et ceux de leur environnement social élargi peuvent avoir un impact décisif sur l'amélioration des conditions de travail dérégulées par l'État. On est ici dans un rapport de force à dimensions variables où l'auteur au vu de résultats assez faibles des mobilisations syndicales pour améliorer les conditions de travail et les droits de ces travailleurs du transport interroge les solutions à privilégier hors des limites sectorielles dans lesquelles s'inscrivent traditionnellement les droits des travailleurs. La circulation

des modèles de lutte à l'échelle internationale permet aussi d'envisager la combinaison de stratégies développées dans différents pays. Ce qui institue également une indétermination sur le rôle des syndicats face aux positionnements de statuts que peuvent/doivent privilégier les chauffeurs routiers : associations de micro-entrepreneuriat, revendications au statut d'employé ou combinaison de ces stratégies.

3. Dérégulation et essais de théorisation des nouvelles figures de la zone grise

- 15 Cette troisième perspective regroupe des travaux qui s'interrogent sur les figures nouvelles et multiformes de la zone grise en matière d'emploi. Les deux contributions qui la composent s'interrogent sur une série de constats globalement convergents malgré des analyses différenciées. Elles postulent que les recompositions du travail, la fragmentation de l'emploi et les expérimentations qu'elles initient fondent également de nouvelles contraintes ou opportunités d'espaces pour exercer une activité. Les territoires de l'entreprise s'ils n'ont pas disparu n'ont plus de délimitations formellement construites sur le rattachement à un lieu pour exercer ou valoriser une activité. Les travailleurs flexibles, précaires ou non exercent leur activité dans des temps et les lieux de travail flexibles, les frontières peuvent se chevaucher ou se confondre entre elles et avec celles de la vie privée. Quelle régulation pour mesurer cette activité et interpréter les temps de travail au Nord et au Sud ? Le brouillage des limites spatiales et temporelles du travail induit en retour un questionnement sur les régulations de l'activité salariale, à partir de leurs objets et des positions des principaux acteurs qui construisent la relation de travail.
- 16 La première figure aborde la qualification à construire et attribuer à la notion de « zone grise d'emploi » en prenant en compte le processus d'informalisation de la relation d'emploi. Patrick Dieuaide (*Sorbonne-Nouvelle, Université Sorbonne Paris, France*) se concentre surtout sur ce qu'il appelle la « régulation managériale de la régulation d'emploi ». À partir de la notion de « zone grise d'emploi » utilisée par les économistes du travail pour souligner la persistance de l'emploi informel ou illégal dans les pays émergents. P. Dieuaide appréhende la zone grise non pas comme un dysfonctionnement des règles juridiques qui encadrent la relation employé/employeur, mais comme une donnée structurelle caractéristique d'une nouvelle cartographie des relations de pouvoir et intimement liée, à la stratégie et aux politiques de gestion des FMN. En prenant le cas de la France, la notion de « régulation sociale sans compromis » est avancée et discutée pour souligner l'importance des zones grises d'emploi dans la mise en place d'une régulation managériale du dialogue social et de la relation d'emploi. Celle-ci découle selon son analyse de deux formes d'asymétrie : l'une qui place les filiales des firmes multinationales dans un environnement auquel elles doivent s'intégrer en restant liées aux règles imposées par le FMN, l'autre qui substitue une gestion contractuelle individualisée des ressources humaines à des cadres plus généraux. En conséquence la gestion sociale des relations du travail fondées sur une relation tripartite État, entreprises syndicats est aujourd'hui souvent remplacée par un rapport de force entre FMN et partenaires sociaux plus larges que ceux du monde du travail. La régulation de la relation d'emploi devient une régulation sociale sans compromis dans la mesure où les établissements locaux subissent et appliquent les coûts horaires ; les temps de travail imposés par les FMN... En parallèle, la gestion de l'activité économique est surtout envisagée pour les entreprises comme la possibilité d'évacuer les conflits, dépolitiser les

relations et les institutions socio – professionnelles pour une régulation apolitique. On retrouve comme chez D. Bensman l'idée de conflits qui débordent des établissements locaux pour devenir des conflits qui portent sur la citoyenneté dans l'entreprise, la démocratie sociale et qui construisent un espace instituant de relation au travail, un espace encore peu précisé, mais à même de transformer « les bases institutionnelles de la régulation de la relation d'emploi ».

- 17 La deuxième figure, portée par une recherche de M. Mondon-Navazo (*Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3* et *Université Fédérale du Rio Grande do Sul*, Brésil), privilégie la zone grise produite par les transformations qui ont affecté les espaces autrefois rares, mais institués, du travail indépendant en s'attaquant à la question des Travailleurs indépendants économiquement dépendants (TIED) considérés comme une catégorie spécifique de travailleurs au croisement de deux espaces du travail l'un institué celui du salariat, l'autre en cours de formation, celui du travail indépendant. Là encore, il s'agit d'analyser l'affranchissement par certains types d'employés du mode de régulation institutionnel qui encadrerait leurs activités auparavant et dont l'évolution doit beaucoup à ce processus d'émancipation, vis-à-vis d'un donneur d'ordres dont provient l'essentiel des revenus des TIED. Cette étude comparative nord-sud réalisée en France et au Brésil avec un solide échantillon d'actifs dans le secteur des Technologies de l'Information, analyse la situation concrète de ces travailleurs pour les situer sur un *continuum* entre salariat déguisé et véritable indépendance. Après avoir distingué deux profils de TIED, l'auteure se centre sur le groupe des « prestataires intégrés à la structure commanditaire », dont l'émergence répond à des logiques différentes en France et au Brésil. Les risques auxquels ces travailleurs sont exposés du fait de leur indépendance juridique sont particulièrement mis en évidence – en tant qu'illustrations de cette zone grise en émergence – à partir d'une analyse critique des négociations entre ces TIED et leur client, mais aussi des mécanismes individuels de protection de chacun d'entre eux sont amenés à se forger. La zone grise est ainsi démontrée comme un espace construit par la relation variable que chaque TIED peut avoir avec un employeur et/ou son travail.

Conclusion

- 18 La globalisation, entendue comme l'intégration des échanges et des logiques productives et financières à l'échelle mondiale n'est pas sans incidences sur les marchés du travail et les normes d'emploi. Nombre d'analyses ont déjà mis en évidence une déconstruction des normes fordistes et leur remplacement par des formes hybrides (Azais 2014), incertaines et multiples de rapports au travail et au salariat (Calderon, Demailly, Muller 2016). La notion de « zones grises » qui qualifie des processus de transformation du travail prend tout son intérêt dans une perspective internationale. En effet la (dé) construction des marchés du travail ne peut être dissociée de la répartition des fonctions productives à l'échelle internationale, grâce à laquelle les firmes trouvent les possibilités d'une mise en compétition entre États et entre marchés locaux du travail. Ces logiques permettent aux firmes multinationales de jouer sur les différences de conditions de travail, de rémunération et de droits attachés au statut pour tirer le meilleur parti de la main d'œuvre quelquefois à l'échelle infranationale.
- 19 À travers ces exemples pris au Nord et au Sud, les changements de la relation de travail montrent que la zone grise n'est pas seulement construite par une accentuation de la flexibilité. Elle s'appuie sur des recompositions de l'articulation de trois échelles globale,

nationale locale. Outre un affaiblissement du poids des décideurs politiques nationaux ou régionaux dans l'organisation productive, le système tripartite de la production fordiste États, Entreprises salariés représentés par leur syndicat est aussi remis en question. Ces logiques transforment les règles de la régulation des marchés du travail. Sous la pression des firmes qui organisent le marché pour une plus grande recherche de productivité et une rentabilité maximum, la négociation sur le travail qui relevait d'un droit uniformisant à l'échelle nationale est mise en tension entre échelle internationale et échelle locale, entre des stratégies collectives et individuelles.

- 20 De façon générale apparaît aussi dans ces exemples un déplacement des possibilités (parfois les volontés) de confrontations et de conflits ou de négociation entre les donneurs d'ordre et les exécutants hors du cadre juridique du droit du travail national qui leur était jusque-là réservé. À l'hétérogénéité des situations répond alors un droit en nécessité permanente d'adaptations qui pour autant qu'il s'attache à défendre *des droits* du travail n'en porte pas moins les germes d'un éclatement sectoriel et social pour la main d'œuvre.
- 21 Ces trois dimensions internationales, nationales ou régionales et locales interfèrent aussi entre elles dans l'émergence de nouvelles conditions travail de contrat et de rapport à l'emploi qui ne relèvent plus aussi clairement que dans le système fordiste de catégories d'emploi et de rapports employeur-employé clairement définis. *De facto*, les droits nationaux du travail forment des systèmes normatifs dont le pouvoir protecteur, mais aussi l'emprise régulatrice sur les pratiques professionnelles et les stratégies d'acteurs ne sont plus aussi efficaces que par le passé. Sous ce jour, la zone grise est marquée par la construction d'un espace public où les formes traditionnelles de l'emploi héritées du fordisme peinent à se maintenir au profit de processus qui détruisent, recomposent et parfois instituent de nouvelles normes du travail et de la relation d'emploi. La référence à un système d'acteurs permet également de souligner dans ces analyses, les différentes échelles de résistance ou de mise en cause des règles et des relations d'emplois traditionnelles. Ces processus résultent d'une évolution des systèmes de régulation et de négociation qui sont à des stades plus ou moins avancés d'une remise en question des différents acteurs (gouvernements nationaux ou locaux, syndicats, salariés) quant à leur rôle sur les marchés du travail. Moins qu'une remise en cause des hiérarchies entre acteurs publics ou privés, locaux, nationaux ou globaux, la transformation de leur périmètre d'action dans la relation de travail, qui les amène à ouvrir leur espace de manœuvre vers la sphère publique à travers le droit, le lobbying, ou les réseaux sociaux de proches est ici un élément fort mis en évidence comme susceptible de rendre les frontières du travail mouvantes.
- 22 Les constats attachés à la construction de nouvelles conditions de travail dans les espaces nationaux mettent ici en évidence des processus qui modifient les protections et les droits de différentes catégories de travailleurs et d'emploi. Changement de périmètres changement de l'arène, face aux pressions introduites par la globalisation sur des catégories d'emploi et des postures de travail, l'espace instituant la règle du travail n'est plus restreint au monde productif. Il s'ouvre plus largement sur des questions sociales et mobilise des acteurs du monde social associatifs, politiques, communautaires, etc. Ce qui est une autre façon d'envisager le déplacement des frontières du travail et parfois leur éclatement.
- 23 Cette perspective ouvre alors deux axes de réflexion dans le prolongement de l'analyse de la zone grise.

- 24 Le premier est celui du débordement, de l'éclatement, des mutations de la sphère du travail vers celle de l'occupation personnelle réalisée parfois sur demande extérieure, impliquant ou non des contreparties et qui correspond à la principale modalité d'insertion sociale d'individus jeunes ou âgés de plus en plus nombreux, hors du marché traditionnel du travail et d'une relation d'emploi, on peut citer comme exemples les plus connus, ceux des plates-formes de covoiturage ou de location de résidences — qui appellent aussi des espaces et des acteurs de régulations et interroge l'impact de la recomposition d'activités organisées de façon surtout individuelle où les temps et les lieux de travail ne sont plus clairement distincts de ceux de la vie privée (Boulin Siino 2015).
- 25 Le deuxième est celui d'une ouverture de l'espace dans lequel la globalisation place aussi les marchés locaux de l'emploi dans une dynamique de circulation de la main d'œuvre, de produits ou l'installation de filiales dans les territoires étrangers. Cette dynamique va bien au-delà de la simple circulation des biens et des services, notamment par le recours croissant à la main-d'œuvre migrante temporaire : le développement remarquable ces dernières années des migrations internationales du travail en apparaît comme une conséquence directe tant ce phénomène s'impose comme une figure centrale de la division internationale du travail (Soussi 2016). C'est là une autre articulation permettant de faire ressortir les liens entre la globalisation et la formation de la zone grise de l'emploi dont les principales facettes ont été abordées dans ce numéro.
- 26 Les travaux présentés ici montrent que la zone grise ne se définit pas seulement par ses marges, et par le développement de relations informelles ou de stratégies de contournement déployées aux frontières de la légalité. Elle traduit également une certaine vulnérabilité institutionnelle face à des stratégies d'instrumentalisation de la règle de droit ou à des stratégies de pouvoir qui ont pour effet de neutraliser les normes d'emploi. Ainsi, au cœur même de la relation d'emploi, on assiste à la formation et à la reproduction de figures marginales du travail, mais qui ne sont pas nécessairement engagées dans un processus d'institutionnalisation comme ce fut le cas des dispositifs fordistes antérieurs. Cette dynamique doit une grande part de sa ré-institution aux différentes modalités de la globalisation qu'ont fait ressortir les différentes contributions présentées dans ce numéro thématique. Les analyses qu'elles ont présentées montrent ainsi que décrypter la zone grise revient aussi à déconstruire les multiples dispositifs d'instrumentalisation ou de neutralisation des normes d'emploi et, ce faisant, à mieux comprendre la distinction entre zone grise et informalité du travail.

BIBLIOGRAPHIE

Audet, René, 2011 « Le Sud global et les nouvelles figures de l'équité », *Éthique et économique/ Ethics and Economics*, 8 (2).

Azaïs Christian, 2014, Normes d'emploi, hybridation et zone grise chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil : les enjeux de la globalisation, *Revue Tiers Monde*, n° 218, avril-juin, pp. 53-70.

Bellemare, G., Briand, L. 2015. « 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 » dans M. D'Amours, S. A. Soussi et D.-G. Tremblay, *Repenser le travail. Des concepts nouveaux pour des réalités transformées*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 15-48.

Boulin J-Y Siino C. 2015. Temps et Mobilités du travail, indicateurs des zones grises de l'emploi, accentuent-ils, diminuent-ils ou génèrent-ils de nouvelles formes d'inégalités ? Présentation au colloque « Zones grises et inégalités », Fréjus 3-5 juin.

Calderon J A, Demailly L., Muller S. 2016 (Dir) *Aux marges du travail*, Octarès, coll. Le travail en débat

Georges I., 2010 *Des formes du travail aux figures de la représentation collective*, Economies et sociétés. Serie ABEEconomie du travail, ISMEA, 7 (32), pp. 1185-1211.

Islam, M.S., Hossain, M.I. 2016. *Social Justice in the Globalization of Production*, New York, Palgrave MacMillan.

Robin-Olivier S. 2015, *Les contrats de travail flexibles une comparaison internationale*, Les presses de Sciences po, Coll. sécuriser l'emploi.

Sassen, Saskia, et Fortunato Israël. 2009. *Critique de l'État : territoire, autorité et droits, de l'époque médiévale à nos jours*. Demopolis.

Sennett, Richard. 2007. *The Culture of the New Capitalism*. Yale University Press.

Soussi, Sid Ahmed. 2015. « Le travail migrant temporaire : une figure hors normes de la division internationale du travail ». Dans *REPENSER LE TRAVAIL Des concepts nouveaux pour des réalités transformées*, Martine D'Amours, Sid Ahmed Soussi et Diane-Gabrielle Tremblay, 165-94. Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Soussi, Sid Ahmed. 2016. « Migrations du travail et politiques publiques : vers une informalisation internationale du travail ». *Revue Internationale de Politique Comparée* 33 (2) : 225-247.

AUTEURS

CORINNE SIINO

Professeure, Département de Géographie Aménagement Environnement, LISST- CIEU Université de Toulouse Jean Jaurès

SID AHMED SOUSSI

Professeur, Département de sociologie, Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), Université du Québec à Montréal