



# DIVERSITÉ ET PRÉCARITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Marie-Rachel Jacob

Assistant Professor  
OCE Research Center  
Management, Law and Human Resource Department

# INTRODUCTION

- Thèse CIFRE chez GDF SUEZ à Paris
  - La collaboration entre salariés et travailleurs extérieurs
  - La préparation pour le label AFNOR - Diversité
- Deux constats empiriques
  - La promotion de la diversité n'inclut pas les travailleurs extérieurs
  - Les intérimaires, les prestataires et les stagiaires présentent des caractéristiques de diversité: âge, origine ethnique, genre, plus prononcée.

# DIVERSITÉ ET PRÉCARITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL: LES DEUX NORMES SOUS-JACENTES

La norme de l'employé homme, blanc, occidental, de la classe moyenne et en bonne santé

## Critical Diversity Studies

- Zanoni, Janssens, Benschop and Nkomo (2010)
- Zanoni & Janssens (2007)
- Van Laer & Janssens (2011)
- Zanoni (2011)

=> Regarder comment la diversité interagit avec les aspects fondamentaux des organisations

La norme de l'emploi standard avec un contrat permanent à plein-temps dont l'employeur supervise directement le travail

## Mediated employment relationships

- Kalleberg (2000): nonstandard workers
- Kalleberg & Marsden (2005): external workers
- Kalleberg (2009) + études de l'UE: les minorités
- Roulleau-Berger (2003): les jeunes et l'emploi

=> Étudier les jeunes permet de comprendre les tensions majeures à l'œuvre dans la société (Dubet, 2003)

# ETUDIER LA MANIÈRE DONT LES JEUNES S'INTÈGRENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les travaux de Roulleau-Berger (2003a, 2003b) sur les différences d'intégration des jeunes sur le marché du travail

Principes	Alternance	Superposition	Disjonction	Réversibilité
Type carrière				
Insertion vers l'emploi stable	Fort	Fort	Faible	Faible
Adaptation à l'emploi précaire	Fort	Faible	Faible	Faible

# UNE APPROCHE PAR L'INTERSECTIONALITÉ

- Une étude empirique
  - Des données ethnographiques (2009-2011)
  - Des entretiens biographiques (2014)
- Le choix de deux personnes
  - Se sentir différent
  - Un prestataire et une intérimaire
  - Un autodidacte de la campagne et une femme de la cité.
- Une analyse par critère de diversité

# LES NARRATIVES

- **Thomas, 33 ans, parents français, motards, séparés**
  - Grandit en lointaine banlieue parisienne, rate les études post bac
  - Entre dans l'informatique grâce à sa pratique personnelle
  - En mission chez Gamma Sigma pendant 4 ans, réalise des projets importants
  - Se fait recruter en 2013 comme ingénieur IT
  
- **Sarah, 30 ans, père Algérien, mère Espagnole, nom de la mère**
  - Grandit dans une cité de la banlieue Nord, rate les études post bac
  - Parcours d'intérim et CDD divers
  - Entre chez Gamma Sigma comme intérimaire au niveau le plus bas
  - Réalise différentes missions de support dans deux directions
  - Est recrutée par un cabinet de conseil pour être consultante chez Gamma Sigma
  - Quitte son emploi dans une situation très compliquée

# INTERACTIONS DES CRITÈRES DE LA DIVERSITÉ AVEC LES PRINCIPES D'INTÉGRATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

	Genre	Origine ethnique	Niveau d'études	Résidence
<b>Alternance</b>	Métiers féminins	préjugés	« niveau bac » « Bad jobs »	Habiter la cité, la banlieue
<b>Superposition</b>	IT = masculin	Emploi public	Pratique de l'informatique	Maison de quartier
<b>Disjonction</b>			Un manque de qualification	Proximité spatiale
<b>Reversibilité</b>	Plus forte pour Sarah		Difficulté à faire reconnaître l'expérience	Habiter chez les parents / les amis

# DES MÉCANISMES RÉVÉLANT L'IMPORTANCE DU LIEU DU TRAVAIL

	Alternance	Superposition	Disjonction	Réversibilité
<b>Intégration dans l'emploi stable</b>	Différences dans les stratégies intérimaire/ prestataire	Les compétences informatiques	Stretchwork permet de gagner des compétences chez le client	Les services supports recrutent avec intermédiaires
<b>Adaptation à l'emploi précaire</b>	Développer des liens avec l'agence d'intérim	Le poids de l'emploi salarié comme source d'identité	Pouvoir évoluer dans la mission	Développer une capacité de résistance pendant les périodes de chômage



# CONCLUSION

- L'importance du lieu
  - Lieu de résidence
    - Contraintes sur la poursuite d'études
    - Bourdieu et Passeron (1970)
    - Roulleau-Berger (2003a, b)
  - Lieu de travail
    - Les opportunités de travail chez le client
    - La montée en compétences
    - La reconnaissance chez les prestataires
- Réintroduire la dimension spatiale dans les études critiques sur la diversité

# BIBLIOGRAPHIE

- Kalleberg, A.L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work". *Annual review of sociology*, 26(1), 341-365.
- Kalleberg, A. L., & Marsden, P. V. (2005). Externalizing organizational activities: where and how US establishments use employment intermediaries. *Socio-Economic Review*, 3(3), 389-416.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 74(1), 1-22.
- Rouleau-Berger, L. (Ed.). (2003a). *Youth and work in the post-industrial city of North America and Europe* (Vol. 6). Brill.
- Rouleau-Berger, L. (2003b). Jeunes, travail et insécurité salariale. *Empan*, (2), 57-61.
- Van Laer, K., & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace, *Human Relations*, 64(9), 1203 - 1227.
- Zanoni, P., & Janssens, M. (2007). Minority employees engaging with (diversity) management: An analysis of control, agency and micro-emancipation. *Journal of Management Studies*, 44( 8), 1371-1397.
- Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y., & Nkomo, S. M. (2010). Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives. 17(1°), pp. 9-29
- Zanoni, P. (2011). Diversity in the lean automobile factory: doing class through gender, disability and age. *Organization*, 18(1), pp.105-127