

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, Benshop 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 & Madsen (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
Alternance	Métiers féminins	préjugés	« niveau bac » « Bad jobs »	Habiter la cité, la banlieue
Superposition	IT = masculin	Emploi public	Pratique de l'informatique	Maison de quartier
Disjonction			Un manque de qualification	Proximité spatiale
Reversibilité	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	Superposi-tion	Disjonction	Réversibilité
Intégration dans l'emploi stable	Différences dans les stratégies intérimaire/ prestataire	Les compétences informatiques	Stretchwork permet de gagner des compétences chez le client	Les services supports recrutent avec intermédiaires
Adaptation à l'emploi précaire	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