

1. Le travail invisible

Introduction

Pour cette séance nous allons aborder plusieurs enquêtes, notamment celles présentées dans un numéro spécial de la revue *Sociétés contemporaines*. Ce numéro est intitulé « Dénis de travail. L'invisibilisation du travail aujourd'hui ».

Il ne s'agit pas, en étudiant le travail invisible, de porter une attention unique sur le travail domestique. En réalité, le travail invisible se réfère à une activité effectuée dans un espace social sans être nécessairement reconnue comme un travail. En d'autres termes, il s'agit d'une forme de travail échappant aux formes classiques de reconnaissance du travail.

Pour les enquêtes de Fabrice Guilbaud, John Krinsky et Maud Simonet, nous sommes face à des situations de déni d'un travail qui est effectué par des individus qui ne sont pas définis en premier lieu par leur travail mais par un statut social qui les placent en dehors de la sphère productive du salariat : des détenus et des allocataires d'aides sociales.

En revanche, l'autre partie du numéro s'intéresse à des activités qui auparavant étaient aussi des formes de travail invisibles mais qui gagnent en visibilité par un processus de résistance plus ou moins achevé. Il s'agit ici de l'enquête de Romain Pudal sur les volontaires sapeurs-pompiers et de celle de Dominique Vidal et Isabel Georges sur les travailleuses sociales du care au Brésil.

On peut donc distinguer déni de travail, travail invisible, travail bénévole (les formes pouvant se mêler).

John Krinsky et Maud Simonet, dans l'introduction, cherchent à définir le déni de travail c'est-à-dire le refus de qualifier de « travail » une activité qui pourrait l'être de fait par ses propriétés. La sociologie du travail a été traversée par une vague de débats notamment dans les **années 1990** autour d'une supposée **fin du travail** utilisée pour qualifier les évolutions du travail et le démantèlement

(d'une certaine manière) des formes classiques d'organisation. Ces théories ont été depuis largement critiquées. Le **travail comme valeur** est revenu sur le devant de la scène publique dans les **années 2000** ce qui s'observe notamment par des slogans politiques comme « **travailler plus pour gagner plus** » etc. Le travailleur serait ainsi quelqu'un qui travaille. Cette simple affirmation vise ici à mettre en avant la dimension normative du procédé de qualification de ce qui est du travail d'une part et de ce qui n'est pas reconnu comme tel d'autre part. Par exemple une personne au chômage n'est pas considérée comme un travailleur mais un allocataire d'aides sociales dans une désignation « neutre » ou un « assisté » dans une désignation plus péjorative (sans jugement de valeur dans l'utilisation de ce terme, il est assisté au sens où faute de travail il bénéficie de compensations sociales temporellement dégressives). Le travail serait une activité comprenant **3 éléments** :

- **une rémunération**
- **un accès au droit social**
- **un accès au droit du travail**

Ainsi le travail serait une activité cadrée avant tout sur le plan juridique. Or faut-il, partant de ces éléments, considérer qu'une activité bénévole par exemple ne peut pas être qualifiée de travail ? Ce qui n'est pas le travail mais qui relève d'une activité s'y apparentant serait naïvement exercé par passion ← bénévolat ou par nécessité d'insertion si on prend le cas des détenus ← « choix » contraint. Les premières mises en évidence du travail invisible viennent des études féministes mettant en avant l'existence d'un travail invisible effectué gratuitement par les femmes, mais ne disposant pas d'une reconnaissance comme travail donnant accès à une rémunération, à des droits, etc. Le concept de « travail » a donc été élargi par ce prisme. Le travail englobe dès lors tant le travail salarié du dehors que le travail gratuit du dedans. Il s'agit donc de s'intéresser à une activité humaine qualifiée de « travail » mais qui l'est tantôt de façon formelle tantôt de façon informelle et n'est donc pas toujours pas

reconnue comme telle. Cependant le travail dit invisible ne concerne pas seulement le travail domestique effectué dans la sphère privée. Porter un intérêt à la différence du travail entre hommes et femmes est en ce sens éloquent. Si les femmes n'effectuent généralement pas un travail invisible en soi lorsqu'elles sont salariées, il n'en demeure pas moins que ce travail est invisibilisé c'est-à-dire qu'elles sont confrontées au plafond de verre, elles sont moins rémunérées à compétences égales par rapports à un homme, ont moins de responsabilités à qualifications égales, etc. A partir de là, le travail invisible (à comprendre donc dans le sens invisibilisé là encore) permet de penser certains métiers exercés par des femmes comme : aides- soignantes ou encore nourrices qu'on désigne par l'expression globale de : métiers du care. Les travaux réalisés sur le travail du care s'inscrivent dans cette logique : donner à voir un travail non visible. Les travaux sur le care s'intéressent en effet à des métiers qui sont dévalorisés sur le marché du travail et dont les qualifications et la pluralité des compétences nécessaires pour les exercer sont niées. On pense par exemple au métier de sage-femme et aux mobilisations en vue de modifier son statut. Ainsi les activités liées aux soins sont a priori inscrites dans la lignée du travail domestique invisible des femmes c'est-à-dire qu'il s'agit d'abord de métiers faisant appel à des qualités dites féminines : le soin apporté, le maternage etc. et donc de l'intime. De la sorte, du privé entre dans le public, c'est-à-dire que ces activités deviennent des métiers reconnus mais dans un même temps les restrictions et la non-reconnaissance de certaines pratiques de ces métiers apparaissent contradictoires à cette entrée sur le marché du travail de la monétarisation du soin. Ainsi au cours des 30 dernières années et à la suite de mobilisations sociales, certains métiers qui étaient jugés comme « intermédiaires », invisibles ne sont considérés ni vraiment comme du travail ni vraiment comme du non travail. Ils ont parfois partiellement acquis des statuts qui leurs ont conféré un statut mélioratif on pense notamment ici à la lutte des aides-soignantes. A ce jour, de façon plus générale, le travail domestique est toujours dans un processus

en cours de visibilité, il y a toujours des luttes visant à acquérir des droits pour certains métiers afin de se rapprocher des reconnaissances dont bénéficient des métiers inscrits dans des relations et des cadres salariaux classiques. Pourtant il est réducteur de penser que rendre visible un travail a nécessairement des effets positifs sur les acteurs. La réalité est plus nuancée, on pense ici notamment aux études d'Annie Dussuet (2007) qui en travaillant sur la professionnalisation d'associations a montré que celle-ci se conjugait avec l'entrée dans l'invisibilisation d'autres acteurs des associations. En d'autres termes, les associations étudiées, en se calquant sur des organisations de travail classique avec des salariés, créaient des disparités en leur sein avec une part de travailleurs classiques et une part de travailleurs invisibles. Cette invisibilisation signifiait aussi précarisation.

Lorsque les acteurs maintiennent le déni de travail, il s'agit souvent de mettre en avant la passion, l'amour, l'aspect du don de soi dans la réalisation de quelque chose en opposition au travail qui serait effectué dans une dimension économiquement rationnelle (dans une position et une logique d'*homo economicus* au sens wéberien).

Dans le dossier, les auteurs préfèrent parler d'invisibilisation plutôt que de travail invisible car pour eux la terminologie permet ainsi mieux de comprendre qu'il ne s'agit pas d'activités cloisonnées dans cet invisible mais qu'en fait il y a des évolutions qui font que les frontières entre le travail visible et invisible ne sont pas fixes. Ainsi il s'agit de s'intéresser à une forme de précarisation de travail souvent ignorée car invisible mais **il faut en interroger :**

- les **processus de d'invisibilisation** (c'est-à-dire la non reconnaissance de l'activité comme travail)
- Et les **processus de visibilité** (c'est-à-dire la reconnaissance de l'activité comme travail).

La question pouvant se poser est comment rendre visible du travail ? Les auteurs relèvent l'existence de plusieurs voies pouvant se regrouper en **2 enjeux fondamentaux**:

- **prouver le caractère productif de l'activité** (c'est-à-dire que le travail effectué produit une valeur matérielle ou immatérielle)
- **disposer d'une reconnaissance juridique** (c'est-à-dire accéder au statut de travailleur par exemple voire les mobilisations de stagiaires, de travailleurs du sexe, etc.).

Le travail invisible est d'autre part intéressant à interroger dans la mesure où il concerne toutes les fractions sociales en ce sens le travail invisible apparaît :

- tantôt comme une vocation (choix)
- tantôt comme une condition d'accès à l'emploi (« choix » contraint)

C'est-à-dire que les premiers le choisissent et les seconds le subissent d'une certaine manière. Ainsi, les auteurs parlent d'un côté d'un « super-bénévolat » et de l'autre d'un « sous-emploi » sachant qu'il peut s'agir de considérations portées pour un même type d'activité. Par exemple une association peut comprendre des bénévoles présents et engagés par conviction et par ailleurs d'autres bénévoles présents dans une perspective carriériste (sens neutre), c'est-à-dire que faute de trouver un emploi ils vont s'engager pour acquérir une expérience.

1.1. Des travailleurs invisibles

1.1.1. Bénévoles et allocataires sociaux dans les parcs urbains américains

L'enquête menée par John Krinsky et Maud Simonet porte sur des personnes entretenant des parcs urbains (à *Central Park*). Cette population se divise entre deux groupes d'individus :

- D'une part des bénévoles qui choisissent de donner de leurs temps pour cette activité ;
- D'autre part des allocataires sociaux qui eux sont, d'une certaine manière, forcés à effectuer cette activité.

A New-York, les espaces verts sont gérés par un service municipal et par une association privée à but non lucratif (Le Central Park Conservancy/trad. Comité de Sauvegarde de Central Park). L'association gère les bénévoles tandis que le service municipal gère les travailleurs (New York City Department of New York and Recreation/trad. Département des espaces Verts et des Loisirs de la ville de New York).

Ce travail est intéressant à étudier dans **une double mesure** :

- **D'une part il s'agit d'un travail non reconnu comme tel**
- **D'autre part il regroupe des individus socialement opposés.**

Depuis les **années 1970**, le recours à ces formes de travail invisible s'est multiplié, jusqu'à devenir une norme d'organisation, en raison de la crise budgétaire ayant frappé les Etats-Unis. Les auteurs ont réalisé une 100aine d'entretien entre 2008 et 2011 et ils ont effectué des observations. Ils se sont intéressés : aux biographies, aux rapports hiérarchiques et professionnels, aux syndicats.

L'article part du descriptif de **deux personnes** chacune étant dans un des deux groupes présentés.

La première est une femme de 70 ans, blanche, issue d'une classe sociale supérieure, tâches sont assez « nobles » dans la mesure où elle s'occupe surtout du jardinage (plantation et désherbage). Elle est traitée avec respect par le coordinateur. Elle est présente environ une fois par semaine et donne de l'argent au parc.

Concernant la seconde il s'agit d'une femme de 30 ans, noire, issue d'une classe populaire. Ses tâches sont bien moins nobles puisqu'elle doit ramasser les débris ou encore nettoyer les toilettes publiques. Elle suscite la suspicion de ses supérieurs et apparaît comme fortement contrôlée. Elle est présente 5 jours par semaine et perçoit un faible salaire.

En 1975, la ville employait 7.000 personnes sous statut public alors qu'ils ne sont plus aujourd'hui que 2.200. Cette baisse est liée à une diminution de l'emploi public au profit d'une organisation composée :

- d'un *workfare* (c'est le travail effectué par les bénéficiaires de droits sociaux en échange des prestations monétaires qu'ils perçoivent)
- d'un bénévolat.

On va se pencher davantage sur le corps des bénéficiaires d'allocations sociales qui travaillent dans les parcs sans l'avoir choisi mais suivent un programme de retour à l'emploi. Cette population comprend à 70% des femmes et à plus de 90% personnes qui sont noires ou métisses. Autrement dit nous sommes face à une population assez genrée et « racialisée ». Ces personnes sont moins rémunérées que les employés municipaux.

Le programme de retour à l'emploi est à considérer dans ses modalités de constitution. Le *workfare* a été établi sur l'ensemble des Etats-Unis par le Président Bill Clinton en 1996, il vise à imposer l'exercice d'un travail pour pouvoir continuer à percevoir ces aides sociales. Cependant, il faut remonter aux années 1980 pour observer les premières utilisations du modèle. Du milieu des années 1990 à 2001 des actions collectives ont lieu, elles émanent de syndicats et d'associations qui dénoncent le *workfare* à partir des critiques

suivantes : les individus sont sous-payés, n'ont pas de représentation syndicale etc. Les opposants déclenchent une série de procès, de manifestations sur les lieux mêmes de travail, les opposants parlent d'un « esclavage moderne ». Ces mobilisations entraînent la mise en place d'un programme proposant des grilles de types d'emplois. Ce programme est considéré comme un tournant dans la mesure où il apporte une stabilité et une régulation juridique. Les individus ont toujours un statut lié à l'aide sociale mais ils perçoivent de façon différenciée une rémunération directement rattachée au travail effectué. En 2004 la municipalité annule ce programme et le remplace par un autre qui fait chuter le prix du salaire et l'harmonise à un seuil fixe de 7,50\$ l'heure. Autrement dit, le salaire est le même, qu'importe l'emploi exercé. Le salaire va progressivement augmenter au fil des années mais il va toujours rester inférieur à celui dont bénéficient les « vrais » travailleurs. Les travailleurs invisibles vont pouvoir être représentés par un syndicat mais paradoxalement ils n'ont pas le droit de vote au sein du syndicat. De plus, leur activité étant temporellement limitée, ils n'ont pas l'opportunité de s'investir dans le syndicat. Les droits syndicaux ne bénéficient donc aucunement à cette catégorie de travailleurs. Ainsi les *workfare* ont une activité en cours de visibilisation, ils ont certes gagné des droits mais ils restent moins payés, avec des droits syndicaux plus que limités, des tâches moins nobles à effectuer que les bénévoles, etc. Cette activité de *workfare* est révélatrice de divisions sexuelle, de race et de classe au travail. D'autre part, sur le plan économique, ce type de programme est extrêmement rentable pour les parcs puisqu'ils leur permet à moindres frais d'entretenir leurs espaces, un responsable parle même du programme comme d'une mine d'or car le budget alloué (composé de fonds publics) permet aussi par exemple d'acheter du matériel qui sont donc des dépenses qui ne sont pas faites sur le propre compte du parc. Quant aux bénévoles, eux aussi représentent une manne financière car ils font beaucoup de dons d'argent et achètent parfois eux-mêmes du matériel ou encore des plantes.

Face à une crise budgétaire, le parc a donc modelé une nouvelle organisation économique. Face à la chute des financements publics et en particulier des municipalités ils ont modifié la structure de la population de leurs travailleurs et par là leurs budgets. Ainsi au lieu d'avoir recours à des employés municipaux, emplois qui sont coûteux, ils ont recours à la fois à des bénévoles et à la fois à des allocataires sociaux qui dans les deux cas apparaissent indispensables à leur fonctionnement actuel. Cet équilibre économique se fait néanmoins au prix d'un clivage social important et d'une précarité maintenue du côté des allocataires sociaux. Des deux côtés les individus ne sont pas reconnus financièrement et juridiquement comme des travailleurs standards à part entière. Ainsi, les politiques d'encadrement visent à charmer les bénévoles pour les fidéliser, il ne s'agit donc de ne pas trop leur en demander pour ne pas les éloigner de ce don de soi ; alors que, de l'autre côté, les exigences à l'égard des allocataires sont importantes : ils sont de passage et se doivent d'être de bons employés, supportant et acceptant les contraintes pour ne pas perdre encore davantage de droit et espérer un retour vers l'emploi. Ainsi, d'un côté un groupe sert la communauté par devoir moral (dans le cas des bénévoles) alors que dans le cas des allocataires c'est une véritable contrainte sociale.

« Le travail gratuit des uns autorise leur enrichissement, le travail gratuit des autres excuse leur pauvreté ».

Pour conclure la visibilité sert donc à penser d'une part les formes de travail non reconnues et d'autre part des exercices de travail non reconnus. Il est ici nécessaire de retenir le poids des mobilisations collectives et le rôle des acteurs sociaux tels que les employeurs ou les syndicats pour saisir les mécanismes complexes de « mise en visibilité » du travail invisible.

1.1.2. Les travailleurs détenus

L'enquête a été réalisée dans 7 prisons au cours d'une première phase de 2004 2010 (entre 7 et 12 semaines dans chaque prison et 137 entretiens réalisés). A cela s'ajoute des dépouillements d'archives et de documents internes (textes juridiques, etc.). Le travail des détenus fait partie d'incitations plus larges dans le milieu carcéral à exercer des activités au cours de l'incarcération. Ces activités sont censées favoriser leur intégration sociale et leur réinsertion à la suite de cette période d'emprisonnement. Les travailleurs détenus ne possèdent ni contrat de travail, ni protection sociale et ils sont payés à la pièce. Ces travailleurs sont ainsi privés du droit de grève. Partant de ces éléments FG révèle que les détenus travailleurs peuvent avoir recours à la critique sociale comme mode d'action et de revendication collective. L'auteur considère ces travailleurs comme des salariés dans la mesure où ils exercent une activité rémunérée, sont soumis à une subordination sans pour autant effectuer un travail qui est forcé. Il se penche alors sur les détenus en les considérant dans leur position de travailleurs exerçant dans un champ de production qu'est la prison. Il ne s'agit donc pas ici d'une étude se figeant dans le champ pénitencier mais bien dans le champ du travail. Les détenus ne se plaignent pas tant des tâches composant leur travail mais essentiellement des bas salaires perçus et de l'absence de protection sociale. Ces travailleurs comparent leur activité à de l'esclavage dans la mesure où cette activité les tient. En guise d'action collective les travailleurs peuvent effectuer un « freinage » à la manière de ce qui a été observé par Donald Roy : ils vont collectivement s'entendre pour ralentir leur rythme de production. Ainsi pour conclure cette partie ces travailleurs portent une critique sociale structurés autour de trois enjeux : Politique (en évoquant l'esclavage) ; Economique (exploitation en étant peu payé) et Sociaux (en évoquant l'absence de protection sociale). Ils se considèrent comme exploités car ils ont pour référentiel les travailleurs « classiques ».