

SE MESURER À LA NORME : TRAVAILLEURS, INSTITUTIONS ET ANALYSTES FACE À L'EMPLOI

NORMES D'EMPLOI, HYBRIDATION ET ZONE GRISE CHEZ LES PILOTES D'HÉLICOPTÈRE AU BRÉSIL

Les enjeux de la globalisation*

Christian Azais**

Ce texte discute la nature des transformations du travail dans un monde en cours de globalisation. Le concept d'hybridation permet de dégager la spécificité de la zone grise, entendue comme résultant du brouillage des normes d'emploi et de l'émergence de formes nouvelles de travail, prenant la forme d'entorses faites à la loi ou de pratiques qui s'infiltrèrent dans ses interstices. La profession de pilote d'hélicoptère au Brésil a été retenue, car elle s'inscrit à la fois dans un cadre de normes rigides dictées par les institutions internationales et dans des pratiques qui tentent localement de les contourner et qui révèlent les enjeux de l'accélération des mutations dues à la globalisation.

Mots clés : Globalisation, travail, zone grise, pilotes d'hélicoptère, Brésil.

La profession de pilote d'hélicoptère est emblématique de la manière dont des normes internationales, censées s'appliquer *urbi et orbi*, sont travaillées localement par les institutions et les acteurs locaux. Elle illustre la centralité des deux processus inhérents à la globalisation, l'uniformisation et la différenciation : l'uniformisation en tant que réponse globale donnée par les institutions internationales à des phénomènes prétendus universels, la différenciation en ce qu'elle fait ressortir la spécificité et l'importance de la dimension locale. Le jeu entre ces deux composantes aboutit à l'émergence d'une « zone grise » que les analyses du travail et de l'emploi mettent en exergue (Supiot, 2000). Ce concept, repris par Supiot par rapport aux frontières du droit du travail entre salariat

* Je tiens à remercier mes deux amies et collègues, Donna Kesselman et Paola Cappellin, pour leurs riches commentaires.

** MCF HDR d'économie, Qualifié PR 19e section CNU Sociologie, Démographie, Université de Picardie Jules Verne/IRISSO UMR 7170 Paris Dauphine, christian.azais@dauphine.fr

et indépendance, acquiert ici une dimension nouvelle, multiscalaire. Il résulte de la recomposition des normes, l'une des caractéristiques des mutations de l'emploi et du travail aujourd'hui, au Nord comme au Sud.

Ce texte a une double fonction : premièrement, de discuter la nature des transformations du travail dans un monde en cours de globalisation (*globalising*) et, à travers le concept d'hybridation, de dégager certains traits caractéristiques de la zone grise. L'exemple de la profession de pilote d'hélicoptère au Brésil illustrera le propos ; les cas mexicain et français servant de contrepoint¹.

Plus largement, je soutiens l'idée que toute profession est constituée d'un ensemble de normes sans cesse remodelées par des acteurs qui se les approprient différemment. Dès lors, apparaît une zone grise où le Droit n'opère pas pleinement. Cette « zone » se situe en marge de normes instituées qui auraient glissé suite à des arrangements entre les acteurs.

GLOBALISATION ET TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

La globalisation est le point de départ de cette réflexion. Ce concept, plus riche que celui de mondialisation cher aux économistes français, ne se limite pas aux interactions économiques ou financières, il interroge aussi les dimensions politique et culturelle des sociétés (Giraud, 2012).

La globalisation est un processus compréhensif d'interdépendances sociales, économiques et politiques, multiscalaires, qui, loin d'effacer l'échelle locale, lui accorde une place privilégiée : les acteurs locaux s'y adaptent, la font leur ou la contournent. Pour les économistes, elle renforce la concurrence du marché en ce qu'elle a une influence sur l'ensemble des économies mondiales. Ce mouvement aurait pour objectif de créer un seul marché mondial, ce qu'exprime Berger : « une définition plus concrète de la globalisation (...) est l'accélération des processus dans les économies internationale et nationale qui visent à unifier les marchés mondiaux » (2006, p. 9). L'Organisation mondiale du commerce (OMC) participe de cette démarche, il en est de même des instances qui se donnent pour tâche d'uniformiser les nomenclatures professionnelles internationales (Brousse, 2008). Or, cette appréhension de la globalisation est incomplète car elle se limite à l'acceptation la plus restreinte de la « mondialisation ».

1. Les réflexions présentées ici sont le résultat de ma participation à deux programmes ANR, le premier dans le cadre du Programme thématique *Les Suds 1 Aujourd'hui*, Metraljeux « Enjeux de la gouvernance urbaine dans quatre métropole latino-américaines : Buenos Aires, Caracas, Mexico, São Paulo » (2007-2011) ; le second, *Inégalité Inégalités*, Zogris « L'évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalités : vers une comparaison des zones grises » (2011-2014) dans le cadre du Programme thématique « Inégalité, Inégalités ».

La globalisation est plus large et plus complète et sa nature est davantage politique qu'économique. « Processus (ou ensemble de processus) qui donne corps à la transformation de l'organisation spatiale des relations sociales et des transactions, ce qui génère des flux transcontinentaux ou interrégionaux et des réseaux d'activité, d'interaction et de pouvoir » (Held *et alii*, 1999), elle s'incarne dans une articulation multiscalaire – internationale, nationale ou régionale tout autant comprise dans sa contextualisation historique que dans une « dynamique adossée au cadre national » (Giraud, 2005, p. 113). L'État joue alors le rôle de convoyeur des transformations. « Pris en sandwich entre les forces globales et les demandes locales, les gouvernements nationaux doivent reconsidérer leurs rôles et fonctions » (Held *et alii*, 1999). Par la multiplicité de ses interactions et de normalisations émergentes éventuelles, la globalisation présente trois conséquences fondamentales : « elle renvoie à la transformation des rapports de pouvoir des principaux acteurs intervenant au sein même des systèmes politiques nationaux. (...) [elle] est également associée au renforcement de la diffusion internationale de nouvelles idées, modèles d'action, cadres de référence. (...) Enfin, elle renvoie à une série de nouvelles régulations politiques qui sont l'expression d'une action collective internationale » (Giraud, 2005, pp. 106-107). Selon Therborn (2000, p. 154), la globalisation pointe la dimension subjective : « des tendances vers un impact mondial ou (...) à une conscience mondiale parmi les acteurs sociaux ». Comme le concept englobe divers processus, l'auteur propose à juste titre d'utiliser le pluriel, « globalisations ». C'est cette pluridimensionnalité d'institutions en mutation, de pouvoirs et d'espaces, entraînée par un jeu d'acteurs dans des échelles et des espaces les plus divers, qui fait de la globalisation un véhicule de l'hybridation des configurations émergentes du travail et de l'emploi.

Sur le plan du travail, la globalisation renvoie aux deux processus d'uniformisation et de différenciation des normes en vigueur et des pratiques, les ajustements émanant des pratiques. Ainsi, une entreprise qui ferme dans un pays où les salaires sont plus élevés n'hésitera pas à délocaliser ou à menacer de le faire vers un autre pays où les salaires sont tirés vers le bas ; elle peut éventuellement proposer à ses employés de s'expatrier. Dans le même sens, la mise en concurrence des lieux et des hommes ouvre la voie à l'individualisation des salaires avec une incidence négative sur le pouvoir collectif des travailleurs. L'existence de travailleurs exerçant la même fonction avec des statuts et des traitements différenciés se banalise : au départ, ce phénomène s'est matérialisé par l'introduction de travailleurs aux contrats de travail « atypiques », il s'étend ensuite par la mise en cause des normes salariales du marché interne. L'identité même de l'employeur se brouille et avec elle les responsabilités juridiques, selon que le contrat de travail a été signé avec la maison-mère, avec un sous-traitant ou une entreprise d'intérim, devant la multiplication des intermédiaires dans la chaîne de production (Guimarães, 2011).

L'autre visage de la globalisation, la standardisation, transparaît dans les transformations récentes du travail et de l'emploi ; elle passe par l'adoption de normes ou par des pratiques se voulant universelles. Paradoxalement, certaines pratiques uniformisées débouchent sur de nouvelles différenciations. Il en est de la flexibilité et de l'autonomie accrue dans la prise de décision au sein des entreprises locales par rapport au droit national ou de la révision des droits des travailleurs, de la perte d'influence des syndicats dans la défense des droits, autant de questions inscrites à l'agenda des décideurs politiques. Les modèles institutionnels tentent d'uniformiser les préconisations des agences internationales (cf. Stratégie de Lisbonne de l'emploi, ESeC²) qui, pour leur part, s'accommodent de processus différenciés allant de la reconnaissance de l'autonomie dans le travail à la constatation, voire la promotion, d'une zone grise dans les situations d'emploi. En effet, dans ces cadres supranationaux, chaque configuration varie en fonction des spécificités nationales et historiques.

ZONE GRISE ET HYBRIDATION

Les mutations en cours se repèrent aussi sur les lieux de travail ; elles se rapportent au brouillage des frontières du salariat (Azaïs, 2014a). Elles donnent lieu à l'émergence d'une zone grise qui met en évidence l'ambiguïté de la notion de frontière, vue comme séparation nette entre deux camps *a priori* délimités par une ligne de démarcation imperméable. Selon Supiot (2000), la subordination « sépare le salariat de l'indépendance ». Or, plus cette frontière est floue, plus apparaissent des espaces où se chevauchent diverses juridictions, quand ce ne sont pas des vides juridiques qui sont créés, suite à des pratiques ou l'apparition de figures émergentes de mise au travail. Ainsi, les frontières ne sont ni étanches ni délimitées clairement et le recours au Droit ne suffit pas pour comprendre l'imbrication des phénomènes. Si la jurisprudence permet de distinguer le travail dépendant du travail indépendant (*idem*, pp. 139-142), le recours à l'analyse des pratiques dans le cas de situations liées à de nouvelles formes d'autonomie (Bureau, Corsani, 2013) s'avère nécessaire. En s'appliquant aux phénomènes qui se situent en marge des normes d'emploi et en ne la percevant pas comme un espace à part entière qui viendrait s'immiscer entre des normes rigides et des normes floues, la notion de « zone grise » s'inscrit en faux par rapport à l'interprétation selon laquelle il existerait un entre-deux. L'appellation de « zone grise » donnée par Supiot (2000, p. 139) diffère de celle soutenue ici. Pour lui, il s'agirait d'une zone intermédiaire qui déborde la dépendance (salariat) mais ne s'apparente pas non plus à de l'indépendance (hors salariat). Des exemples

2. Le projet ESeC (European Socio-economic Classification) se situe dans le cadre d'une recherche d'harmonisation au niveau européen, en référence à la classification internationale type des professions, qui n'est pas sans soulever des débats critiques de la part de statisticiens comme du monde académique.

de l'histoire contemporaine, comme celui des « travailleurs économiquement dépendants » (Antonmattei, Sciberras, 2008) ou des *parasubordinati* (Accornero, 1998) italiens correspondent à ces tentatives de normalisation par la construction de nouvelles catégories. Or, l'exemple italien de la *parasubordinazione* a montré que cette action étatique n'a fait que déboucher sur de nouvelles frontières juridiques difficilement définissables (Azaïs, 2006). L'idée de caractériser une troisième voie, intermédiaire, brouille les pistes plus qu'elle ne contribue à comprendre les configurations d'emploi présentes sur le marché du travail.

Ces situations que la loi n'a pas encore balisées ou qu'elle ne réussit pas à baliser composent la zone grise. Il ne s'agit pas d'une nouvelle catégorie analytique qui viendrait s'ajouter aux pratiques informelles ou aux pratiques criminelles ou qui se confondrait avec elles. Elle vise à pointer le vide juridique laissé la plupart du temps par le législateur, qu'entrepreneurs ou travailleurs creusent ou investissent. Elle correspond à un défaut d'institutionnalisation ou à des situations où le flou est préféré. C'est ainsi que de nouveaux arrangements organisationnels, la nécessité de nouvelles compétences et l'émergence de configurations innovatrices s'introduisent dans les interstices de la loi et occupent un espace non encore réglementé.

Ainsi, la zone grise diffère de l'acception selon laquelle une situation intermédiaire occuperait un espace entre une activité « formelle » et une activité « informelle », elle s'apparente davantage à une superposition de phénomènes, dont le concept d'hybridation représente un outil de compréhension. Les recherches sur le « secteur informel » (Lautier, de Miras, Morice, 1991) avaient montré que les réalités socio-économiques dans les pays du tiers-monde ne se résument pas à deux secteurs étanches. Les auteurs ont souligné que la prolifération de critères ne permettait pas de mieux qualifier la composition de l'un et l'autre « secteur ». Bien au contraire, ils affirmaient l'impasse d'une telle démarche que seul un détour par la citoyenneté, posant le rapport au Droit comme élément central de l'analyse, permettrait de surmonter.

Le concept d'hybridation traduit la superposition de normes mais aussi le glissement de normes rigides vers des pratiques non encore reconnues par le Droit. La jurisprudence peut alors jouer un rôle dans le processus normatif lorsqu'elle dévoile des tendances provenant d'arrangements locaux et producteurs de zone grise.

Dès lors qu'elle couvre des situations d'enchevêtrement, de superposition de formes de mise au travail et de contrats de travail, l'hybridation permet de qualifier et de comparer l'évolution du travail au Nord et au Sud et les pratiques individuelles, les « bricolages », les « débrouillardises » qui donnent aux acteurs la liberté de se mouvoir dans l'entrelacs des méandres propres à toute profession. Ainsi, sur un marché du travail aux prises à une globalisation complexe, les professions répondent à – ou créent – une pluralité de normes plus ou moins construites qui se superposent.

L'hybridation renvoie à l'imbrication des situations de travail ; elle concerne les dispositifs légaux mais aussi ceux mis en place par les entreprises et les individus. À l'époque où l'individualisation de la relation au travail et de la relation salariale s'affirme, elle peut aussi être saisie – par choix ou par nécessité – comme le fruit des expériences multiples des individus, à qui il est demandé de s'engager corps et âme au service du travail et de l'organisation pour laquelle ils collaborent (de Gaulejac, 2005).

L'hybridation contemple ces formes incertaines et aléatoires. Elle permet de réévaluer le monde du travail, bien distant aujourd'hui d'une lecture du rapport de travail fordien reposant sur les trois règles de base du théâtre classique, les unités de temps, de lieu et d'action. Cette partition assimilée au fordisme est dépassée du fait que l'on assiste davantage à un mélange des temps pour une même activité, dans une même entreprise ; à un mélange des lieux aussi : un produit peut être fabriqué en divers endroits, un individu peut travailler dans divers lieux et, finalement, à un mélange d'action puisque la polyvalence est souvent de mise. L'hybridation rend aussi compte des nouveaux arrangements passés entre acteurs, qui se répercuteront dans une législation du travail plus flexible et individualisée, fragmentant les statuts, y compris au sein d'une même profession. Malgré la croissance constatée du salariat, le Brésil n'a pas échappé à ce processus ; la superposition des formes de flexibilisation du marché du travail et de contrats de travail l'atteste. L'hybridation rappelle ces propos sur les frontières du contrat de travail : « dans ses frontières extérieures, le contrat de travail s'oppose à d'autres formes juridiques du travail pour autrui ; dans son propre territoire, il se fragmente en de multiples contrats spéciaux » (Serverin, 2008, p. 14).

La notion de « zone grise » résulte de l'hybridation ; elle procède de deux mouvements : d'un glissement de statut pour des professions déjà existantes ou, dans le cas de figures émergentes et de nouvelles professions, de normes renvoyant à une institutionnalisation inégale. Elle fait aussi appel à d'autres processus, caractéristiques de l'époque actuelle : l'hybridation des situations, l'instabilité des relations et ce faisant des statuts.

Tous ces phénomènes affectent la relation d'emploi établie au XX^e siècle autour de trois composantes : la subordination, le salaire ou la rémunération, les droits et statuts. Les rapports de travail, quant à eux, s'inscrivent dans des espaces plus larges que celui de l'emploi *stricto sensu*, et de plus en plus flous, que le Droit du travail a de plus en plus de mal à traduire, tellement sont variables les situations au sein d'une même profession. La transformation des normes d'emploi ne supporte plus les acceptions binaires, en raison de la multiplicité des situations hybrides et de l'affaiblissement des institutions nationales qui répondent aussi aux mutations du marché local. La notion de zone grise permet de saisir les transformations des relations d'emploi dans un contexte où la

globalisation modifie leur mode d'appréhension et dévoile des frictions qui ont pour origine des impératifs et des injonctions contradictoires liés au double processus d'uniformisation et de différenciation.

Les voies pour caractériser la situation de dépendance d'un travailleur – juridiquement qualifiée – varient selon les pays et les contextes historiques. Dans le cas français par exemple, la jurisprudence retient deux notions, celle d'« intégration à un service organisé, qui implique la direction, non de l'exécution du travail, mais des conditions de cette exécution par le bénéficiaire de la prestation » et celle de « participation à l'entreprise d'autrui » (Supiot, 2000, p. 140). Le Droit du travail brésilien s'applique aux activités de travail qui « sont couvertes par des normes juridiques qui comprennent des dispositifs de protection envers les travailleurs qui travaillent sous contrat, sous subordination et moyennant rémunération » (Landuldo, 2003, cité par Goulart, Villatore, 2008, p. 7994). Dès lors, est considérée employée toute personne qui fournit des services, de manière continue et permanente. Ce faisant, elle est éligible aux prestations de l'État-providence et perçoit un salaire en échange de sa subordination à l'employeur (Goulart, Villatore, 2008, p. 7997). Ce Droit exclut de sa juridiction les travailleurs autonomes, distincts des indépendants (*conta própria*). Le recours aux tribunaux se multiplie au Brésil dans le but de rétablir les frontières juridiques entre les deux figures classiques de l'autonome et de l'indépendant, visant à contrer l'utilisation abusive des salariés déguisés en travailleurs autonomes.

Ce tableau juridique de la relation d'emploi, relativement uniforme entre les pays, tend à s'effriter, ce que confirme Giraud pour qui « les identités traditionnelles de classe, de groupe professionnel ou encore celles liées au statut se délitent de plus en plus » (Giraud, 2012, p. 95).

Ainsi, à l'heure de construction de prétendues nouvelles normes internationales, le marché du travail et ses déclinaisons nationales font face à des processus complexes et symptomatiques de véritables éclatements. Éclatement entre ceux qui défendent la prééminence du Droit du travail et donc de la relation salariale de l'emploi au détriment des Droits civil et commercial qui gèrent le travail indépendant ; éclatement de toutes les configurations dont les contours étaient repérables du fait de la globalisation et de la différenciation qui la caractérise ; éclatement aussi en fonction de l'individualisation croissante de la relation salariale qui contribue à la prolifération de contrats de travail et ce pour une même profession, voire dans une même entreprise. Le constat de tels phénomènes affectant tous les pays est un plaidoyer pour l'approche comparative et la nécessité de dégager des catégories analytiques appropriées, ou à défaut des indicateurs ou des outils.

L'adoption de normes internationales et leur application se heurtent localement à la mise en place par les acteurs d'arrangements qui peuvent être de deux

natures : organisationnels ou institutionnels. Ils illustrent les processus dans lesquels les acteurs sont engagés pour défendre leurs intérêts et correspondent à une phase de pré-institutionnalisation qui aboutira ou pas. Leur prise en compte est utile en ce qu'ils dévoilent les intentions des acteurs et mettent à jour les rapports de force entre protagonistes. Par des stratégies d'adaptation ou de contournement, les acteurs participent à l'institutionnalisation de leurs pratiques et à la construction de normes. Et c'est précisément dans les situations non encore consolidées ou dans celles qui se délitent qu'apparaît un flou dans les règles, dont la durée et la portée sont imprévisibles.

L'individualisation de la relation salariale, l'indéfinition quant aux statuts et aux droits découlant du fait de travailler, les arrangements institutionnels ou organisationnels sont autant de phénomènes mobilisés par l'hybridation, donnant lieu à une zone grise. Toutes les professions, de la moins qualifiée à la plus qualifiée, sont affectées. Celle de pilote d'hélicoptère n'échappe pas à la règle.

LES PILOTES D'HÉLICOPTÈRE : ENTRE LE RESPECT DE NORMES RIGIDES ET DES PRATIQUES FLOUES

Relativement nouvelle, la profession de pilote d'hélicoptère au Brésil est parmi les plus normées d'un point de vue international. Emblématique de l'inscription des pays dans la globalisation, elle doit respecter les règles rigides diffusées par l'OACI – Organisation de l'aviation civile internationale – mais aussi par la Federal Aviation Administration (FAA) ou la European Aviation Safety Agency (EASA)³, qui localement sont appropriées et reformulées en fonction de l'architecture institutionnelle et du consensus socio-politique de chaque pays. Il en résulte un nouveau cadre normatif plus flexible que le précédent. Le glissement de la norme internationale et l'interprétation qu'en font les acteurs locaux sont à l'origine de l'apparition d'une zone grise.

Cette profession livre des enseignements sur le sens des évolutions du travail. Elle possède la particularité de jouer simultanément sur deux registres : celui qui conforte l'idéal-type de la norme d'emploi du travailleur salarié et de ses trois composantes – la subordination, le salaire et les droits et statuts (Bentein, Guerrero, 2008) – et celui qui, en dérogeant à ces mêmes principes, se traduit par la précarité des pilotes lorsqu'ils sont en formation.

La zone grise de cette profession provient d'une dilution des frontières de la relation d'emploi, elle se traduit par la variété des contrats de travail ou par

3. Institution du ministère étatsunien des transports. Agence européenne de la sécurité aérienne (agence de régulation et d'exécution).

leur absence. Ainsi, tous les pilotes – *off-shore*, *executivos*, *reporters*, *free-lance*⁴, militaires, apprentis ou copilotes ou clandestins – ne sont pas soumis aux mêmes impératifs. Cette diversité atteste d'inflexions possibles au sein d'une profession qui, vue de l'extérieur, a tous les atours de l'uniformité. Le positionnement différencié des professionnels sur le marché du travail tient à ce qu'ils ne connaissent pas tous les mêmes conditions de travail et de salaire, bien qu'ils soient tous soumis aux mêmes normes internationales pour exercer leur activité. Les pilotes d'hélicoptère brésiliens, par exemple, à l'instar de leurs homologues mexicains mais aussi français, étatsuniens et canadiens⁵, doivent respecter des normes identiques, preuve d'une uniformisation de la profession, mais aussi, comme on le verra *infra*, les enfreignent ou y résistent, si elles ne leur conviennent pas. Ainsi, que ce soit à propos de la reconnaissance de la professionnalisation des pilotes au Mexique, dont les critères diffèrent de ce qui se fait au Brésil, ou à propos du transfert de compétences d'un organisme militaire à un organisme civil au Brésil, la profession est le théâtre de transgressions et de manifestations de l'existence d'une zone grise qui s'exprime par le biais d'entorses faites à la sécurité. Le responsable de la division des accidents aériens à Mexico n'a pas hésité en entretien à pointer le défaut de formation des pilotes d'hélicoptère comme cause de la recrudescence des accidents. À São Paulo, la prolifération de séminaires sur la sécurité atteste de l'importance de la question pour les professionnels du secteur.

À l'instar de tout groupe professionnel, celui des pilotes d'hélicoptère est soumis à des « processus évolutifs, vulnérables, ouverts, instables » (Demazière, Gadea, 2009, p. 20), qui correspondent à autant de « lézardes, bricolages et (...) constructions instables » (*idem*, p. 437) propres à la zone grise de l'emploi.

Le pilote *off-shore* travaille 15 jours et bénéficie de 15 jours de repos. Il ne doit pas piloter plus de 78 heures par mois. Soumis à une clause d'exclusivité, il lui est interdit de travailler pour autrui pendant sa quinzaine de repos. Cette exigence est respectée dans ses grandes lignes, même si certains la transgressent.

Le pilote *executivo* travaille pour une entreprise ou un patron et se plie à ses exigences. Ses horaires de travail sont élastiques, ses jours de repos fréquemment rognés et, surtout, il dépend d'un patron qui à tout moment peut lui annoncer qu'il n'a pas besoin de ses services dans les jours qui viennent car il part suivre une course de Formule 1 quelque part dans le monde (cas véridique rapporté par un pilote). Son contrat de travail diffère selon qu'il est le pilote particulier du patron ou salarié de l'entreprise, sa reconnaissance aussi. Sur son livret de travail, la profession n'est

4. Sur les différents statuts de pilote d'hélicoptère, cf. Azaïs, 2010.

5. Au total, une soixantaine d'entretiens ont été réalisés auprès de pilotes d'hélicoptère brésiliens, mexicains et, dans une proportion bien moindre, français. Ils se sont déroulés sur plusieurs années et ont été l'occasion de vérifier que la profession est structurée de manière identique dans tous les pays mentionnés. La seule catégorie de pilotes d'hélicoptère non interrogée jusqu'à présent sont ceux chargés de l'épandage et ceux qui travaillent pour le compte des narcotrafiquants.

pas toujours mentionnée, on peut y lire « employé » ou même parfois « employé domestique », surtout s'il est le pilote exclusif de son patron. D'aucuns se disent « chauffeurs de luxe ». Souvent, par crainte de représailles, réelles ou imaginaires, il préfère être affilié au même syndicat que son patron ou que celui qui régit les employés de l'entreprise et non pas au SNA (Syndicat national des aéronautes) brésilien. Autant de situations qui dérogent à la loi.

Le pilote *reporter* – connu sous l'appellation de *reporter aérien* – travaille pour une radio ou une chaîne de télévision. Il transporte les journalistes qui couvrent l'actualité (accidents de la route, état du trafic, de la météo, etc.). Il est la plupart du temps salarié, mais de plus en plus on retrouve dans cette catégorie des *free-lance*. Être *reporter aérien* permet à bon nombre de pilotes d'accumuler des heures de vol pour compléter la brèche, véritable zone grise, entre les 100 heures, nécessaires pour devenir pilote commercial, et les 500 heures, effectivement requises pour pouvoir piloter. J'expliquerai ci-dessous cette anomalie admise de tous et typique de la profession.

Le pilote *free-lance* est ce pilote, auparavant employé d'une entreprise ou d'un taxi aérien, qui, victime de la stratégie d'externalisation de l'entreprise, travaille désormais à son compte comme *pejota*⁶. Certains pilotes, désireux de manifester et de préserver leur autonomie, optent pour ce statut. De leur côté, les entreprises valorisent de plus en plus ce genre de contrat de travail qui leur permet de louer les services d'un professionnel en fonction de leurs besoins. Dans ce cas, un contrat civil ou commercial engage les deux parties et non plus un contrat de travail, le privant des protections propres au travailleur salarié.

Le pilote militaire est salarié de la fonction publique. Son salaire et son avancement dépendent de la grille indiciaire de sa catégorie. Une fois à la retraite, il intègre le secteur civil, ce qui est source de tensions avec ses nouveaux collègues, souvent plus jeunes et qui ont dû financer leur formation (environ 80 000 €) pour accéder au même métier. Le pilote affecté à la police ou au corps des pompiers est en charge de la sécurité civile. Tous deux sont salariés de la fonction publique.

Le pilote-apprenti ou copilote n'a pas encore accumulé le nombre d'heures de vol suffisant pour piloter seul un appareil. Son salaire est bien inférieur (de moitié environ) à celui de son collègue pilote. Ce n'est qu'après avoir rempli plusieurs exigences qui correspondent à une norme internationale qu'il sera considéré comme pilote à part entière. Parmi ces exigences : avoir volé un nombre d'heures

6. La *pejotização*, de plus en plus courante au Brésil, qui a trouvé un garde-fou légal dans la Loi n° 11.196/05, Loi du Bien (*Lei do Bem*), permet l'embauche sans lien d'emploi d'un prestataire de service personnel ou non, de nature intellectuelle, y compris scientifique, artistique ou culturelle. L'argument officiel invoqué pour justifier cette flexibilisation est celui d'une légalisation du travail qui ne respecterait pas les règles formelles et qui se ferait hors CLT (Rosenfield, 2014). La CLT est le principal instrument de réglementation des rapports individuels et collectifs du travail. Elle vise, depuis le 1^{er} mai 1943, à unifier toutes les lois relatives au travail pratiquées au Brésil et s'applique à tous les travailleurs, excepté les personnes morales, les autonomes, les travailleurs ruraux et les fonctionnaires. Tous les *celetistas* possèdent une *carteira de trabalho* (livret de travail), véritable « passeport » où sont consignés tous les emplois occupés.

de vol supérieur à 500, seuil *minimum* pour que les compagnies d'assurance veuillent bien assurer les appareils⁷, mais en réalité pour devenir pilote à part entière et postérieurement commandant, il lui faudra accumuler un nombre d'heures bien supérieur, généralement plus du double. Son salaire, ses primes, proportionnelles à ce dernier, augmenteront alors sensiblement. L'écart entre les 100 heures de vol nécessaires pour obtenir la licence de pilote d'hélicoptère et les 500 heures effectivement requises donne lieu à des formes de précarité et constitue l'une des manifestations de la zone grise pour cette profession.

Le pilote « clandestin » est appelé ainsi car il propose ses services à un tarif bien moindre que celui de ses collègues qui l'accusent de faire du *dumping* et dès lors de sacrifier à la sécurité en négligeant l'état de conservation de l'appareil. Les récriminations dont il est l'objet portent sur le risque et sur le fait de tirer les salaires vers le bas.

L'univers des pilotes d'hélicoptère est ainsi fragmenté en divers segments, ce qui explique aussi leur faiblesse en termes de capacité collective de défense. Le recours au syndicat en cas de litige est loin d'être systématique. Tout au plus une association professionnelle – l'Abraphe (Associação brasileira dos pilotos de helicóptero) – regroupe les pilotes d'hélicoptère soucieux de défendre leur catégorie, mais la bannière de revendications de cette association ne s'étend ni aux conditions de travail, ni non plus aux revendications salariales. Elle porte davantage sur la défense de la profession face aux plaintes des riverains et aux actions de la Mairie de São Paulo visant à limiter les nuisances produites par la prolifération des hélicoptères dans le ciel de la métropole.

La profession de pilote d'hélicoptère, épiphénomène de la globalisation, illustre une tendance de fond, celle qui fait rage depuis la fin des années 1980, la « nécessité » du désengagement de l'État et de la privatisation de certains services, dans les pays en développement, le Brésil et le Mexique n'ayant pas échappé à la règle. Les changements institutionnels qui affectent l'architecture de la profession ont pris la forme, au Brésil, d'un transfert de responsabilités des militaires, en 2005, à une agence de régulation de droit privé, l'ANAC – Agence nationale de l'aviation civile. Ce transfert, qui devait se faire en cinq ans, est à l'origine de tensions entre militaires et civils qui perdurent jusqu'à aujourd'hui, à tel point que, pour de nombreux professionnels, le passage de flambeau est une véritable « rupture » entre les sphères militaire et civile. Au Mexique, la profession n'est pas sous la coupe des militaires, mais la situation politique particulière du pays ces dernières années, où dans certaines parties du

7. En fait, cette exigence fait office de norme internationale, variable selon les contextes de vol. Ainsi, davantage d'heures seront exigées (entre 700 et 800) au pilote d'hélicoptère *off-shore* qu'au pilote d'hélicoptère *reporter*, par exemple, à moins que le manque de pilotes ne soit si flagrant que le seuil doit être abaissé.

territoire les chefs des cartels imposent leur loi, en a fait une profession sensible qui relève directement de la sécurité nationale.

Ainsi, au Brésil et, dans une moindre mesure, au Mexique, malgré le fait que l'OACI et l'ANAC soient des instances civiles, les militaires ont toujours leur mot à dire et les décisions prises par un camp sont tout de suite interprétées et adaptées par l'autre, quand il ne les ignore pas, si elles sont contraires à ses intérêts. L'incertitude dans l'autorité réglementaire qui en découle nuit à l'achèvement du processus de normalisation et favorise l'émergence d'une zone grise.

Ainsi, en matière de réglementation du travail au Brésil, les entreprises de taxi aérien passent fréquemment outre les normes de la profession si certaines dispositions ne leur conviennent pas. Un exemple est le paiement de primes, comme celle de dangerosité, que certaines se refusent à verser aux pilotes *off-shore*, ou de la quinzaine de repos, qui, bien que stipulée par une convention collective dans chaque pays, n'est pas suivie par toutes les entreprises⁸. À la question de savoir pourquoi une pilote interrogée ne s'adressait pas au syndicat, sa réponse a été claire : la peur d'être congédiée et parce que, de toute façon, si un « taxi aérien » payait cette indemnité-là, il n'en paierait pas d'autres ou ne respecterait pas certaines règles stipulées dans le contrat de travail. Elle n'en était pas à sa première expérience dans le *off-shore*. Rares sont les actions intentées auprès des tribunaux compétents. À vrai dire, aucune ne m'a été relatée. Plus fréquentes sont celles adressées au parquet (Ministério público do trabalho), consulté pour des raisons extraprofessionnelles comme les nuisances provoquées par le survol des hélicoptères sur la ville de São Paulo.

Au Mexique, non pas que les tentatives de contourner la loi n'existent pas et que les entreprises respectent *ipsis litteris* ce qui est stipulé dans les accords collectifs, mais le hiatus, tel que j'ai pu le percevoir dans les entretiens, prend une autre tournure, à l'instar de ces déclarations quant au respect des textes. Je prendrai l'exemple de trois professionnels, l'un travaille au service juridique de la DGAC – Dirección general de la aviación civil –, le deuxième est pilote et le troisième responsable d'une direction de la DGAC. Pour le premier, aucune entorse n'est faite à la loi et tous suivent scrupuleusement les normes établies :

« Tout est parfaitement stipulé par la loi et par écrit, ce qui ne laisse aucune marge d'interprétation possible. Tous les pilotes d'hélicoptère respectent la loi à la lettre » (assesseur du département juridique de la DGAC mexicaine).

Le pilote est plus circonspect dans son propos :

8. Pour exemple, cette pilote que son entreprise a contrainte de suivre une formation pendant ses 15 jours de repos mensuel réglementaires ou qui, pour les besoins du service, a été obligée de travailler plus que les deux semaines prévues par la convention collective. Le rythme de travail des pilotes d'hélicoptère *off-shore* est établi comme suit : 15 jours de travail, 15 jours de repos, pendant lesquels il leur est interdit d'exercer une autre profession ou de travailler pour le compte d'un tiers.

« Je pense que les anciens connaissaient davantage l'aviation, tu trouves à la DGAC de nombreux ingénieurs aéronautiques qui ne connaissent pas, qui n'ont pas de contact direct avec l'aviation, qui s'en tiennent à ce que la FAA dit. Si la FAA approuve, alors c'est bon. Si tu veux demander une autorisation pour quelque chose qui n'est pas écrit, ils ont peur de signer. Et on vole quand même. On le fait comme des pirates, car rien ni personne ne l'autorise, mais c'est par méconnaissance de leur part » (pilote civil mexicain).

Le troisième, l'un des directeurs de la DGAC, certainement plus près de la réalité et avec davantage d'expérience, s'indignait du fait que le fichier électronique contenant le nombre d'hélicoptères au Mexique ait disparu, malgré toutes ses recommandations pour que des *back-up*, qui n'ont jamais vu le jour, soient faits. Cela en dit long sur le flou qui règne dans le secteur dans un pays où le nombre d'appareils total est inconnu de la principale institution en charge de l'activité. Un nombre non négligeable d'appareils, utilisés par le narcotrafic, opère dans la clandestinité, la disparition du fichier s'explique peut-être...

Dans tous les cas, malgré une justice du travail impliquée dans la défense des travailleurs au Brésil, il existe un flou dans la protection juridique effective des droits du travail tout comme dans l'application des normes de sécurité. Il provient à la fois des inégalités d'application des lois existantes, des difficultés de leur application, ainsi que de l'absence de contre-pouvoir collectif face à une classe d'employeurs elle-même très segmentée, même si des associations au Brésil, comme l'Abraphe ou l'ABTAer (Associação brasileira de táxis aéreos), défendent leurs intérêts.

UNE PROFESSION EN VOIE DE CONSOLIDATION : L'ALIMENTATION DE LA ZONE GRISE

Les lieux de manifestation de la zone grise sont donc divers : dans les rapports de travail, sur le plan syndical, sur celui des relations entre autorités compétentes – instances militaires et civiles, mais aussi entre instances civiles. Il en est de même des rapports qu'ont les pilotes à leur travail et la frontière parfois difficilement discernable par les individus entre les sphères professionnelles et privées. J'en donnerai quelques exemples qui participent à l'explication des tiraillements présents dans la construction des normes de la profession.

Sur le plan du travail, la zone grise, au Brésil et au Mexique, réside principalement dans la brèche entre le seuil (100 heures) à partir duquel le pilote devient pilote commercial et le nombre d'heures bien plus élevé (500 heures au minimum) exigé par les compagnies d'assurance pour assurer les appareils sans pratiquer des tarifs prohibitifs. Selon les pays – au Mexique, l'exigence est de 180 heures et au Brésil de 100 – et selon le type d'opération que le pilote est censé réaliser, le seuil des 500 heures peut augmenter sensiblement, c'est ce qui se passe pour les pilotes *off-shore*, mais aussi le nombre d'heures requis varie plus généralement en fonction de l'offre et de la demande de pilotes sur le

marché du travail. Quelques précisions sur la profession : pour devenir pilote privé d'hélicoptère, au Brésil, le candidat doit accumuler 40 heures de vol et passer tous les examens techniques ; il lui en faudra 100 pour devenir pilote « commercial ». Ce seuil suffisait jusqu'en 2012 pour accueillir à bord de son hélicoptère des passagers. Dorénavant – selon une nouvelle détermination de l'ANAC –, il doit accumuler 500 heures pour devenir pilote à part entière et, s'il ne les a pas atteintes, il n'a plus le droit d'effectuer certains types de vols, comme si le permis de piloter était accordé au compte-gouttes. Des entreprises en profitent pour sous-payer le pilote salarié qui, d'une certaine façon, y trouvait son compte, en lui permettant malgré tout d'accumuler des heures de vol pour atteindre les 500 heures. En fait, tout se passe comme si le pilote avait son permis mais qu'on lui interdisait de piloter tant qu'il n'a pas volé 500 heures. Une norme de l'ANAC, de 2012, stipule que le pilote devait avoir volé au moins 500 heures pour être reconnu comme pilote à part entière. Cela le contraint à développer toute une série de stratégies comme celle de « traîner » dans les hangars à attendre qu'un pilote expérimenté veuille bien lui proposer de l'accompagner. Il peut alors comptabiliser une partie des minutes de vol, la moitié, et les accumuler à son actif. Il peut aussi travailler comme instructeur ou, dans le pire des cas, se soumettre à toute sorte de travaux administratifs, bien souvent non rémunérés puisqu'on lui fait miroiter la possibilité d'accumuler des heures vu qu'il est sur place. Les pilotes d'hélicoptère brésiliens, mexicains et français sont soumis aux mêmes pratiques. Il s'agit d'une norme implicite internationale.

L'appartenance à des organisations collectives de défense des intérêts professionnels autres que celles de leur catégorie participe de la formation d'une zone grise et s'apparente donc, plutôt qu'à des stratégies professionnelles, à autant de « compromis précaires », dans le sens où « les règles sont le fruit de négociations et de compromis nécessairement précaires [...] ce que la négociation a fait, elle peut aussi le défaire » (Lallement, 2007, pp. 500-501).

Les autorités de tutelle ne sont pas exemptes de la production d'une zone grise. En effet, que ce soit dans les relations entre instances militaires et civiles brésiliennes, qu'au Mexique, à propos de la formation et de la professionnalisation des pilotes d'hélicoptère, les attermolements, les arrangements institutionnels témoignent d'une « institutionnalisation du flou » (Azais, 2014b).

Les changements institutionnels, la diversité des statuts, l'accroissement du nombre de professionnels⁹, les arrangements individuels qui échappent aux règles sont autant de paramètres poussant à l'édiction de nouvelles normes de fonctionnement et à la structuration de la profession, notamment selon l'impératif public de sécurité. En outre, ces phénomènes infléchissent l'idée

9. Ils sont plus de 2 500 au Brésil et leur nombre ne cesse de croître, malgré un déficit en termes d'écoles de formation de pilotes ; ils sont moins nombreux au Mexique.

selon laquelle l'on assisterait, en raison du rouleau compresseur uniformisant de la globalisation, au démantèlement des normes de l'emploi et à la recherche à tout prix de flexibilité dont seraient victimes les professionnels. La réalité est plus complexe, les pilotes d'hélicoptère en sont les témoins et les acteurs. Même s'ils forment un groupe homogène vis-à-vis de l'extérieur et par rapport à leur fonction primaire, de grandes disparités existent entre eux quant au statut et au salaire. L'explicitation de ces différences montre que, par-delà l'homogénéité clamée – et revendiquée même par les associations professionnelles et les syndicats –, l'hétérogénéité en son sein règne. Unité vis-à-vis de l'extérieur, diversité en interne, tel pourrait être le mot d'ordre de ce marché du travail fermé, en raison des barrières à l'entrée qui le caractérisent ; en effet, nul ne peut s'improviser pilote d'hélicoptère du jour au lendemain. Les intérêts que souhaitent défendre les membres d'une même catégorie ne sont pas identiques. À titre d'exemple, la flexibilité inhérente à la profession peut rimer avec la précarité ou au contraire avec des hauts revenus. La profession de pilote d'hélicoptère s'inscrit pleinement dans cette optique d'intérêts différenciés (Azaïs, 2010). D'un point de vue théorique, plus que de « profession », la dénomination de « groupe professionnel » semble plus adaptée en ce qu'elle explore les dynamiques de travail et laisse la place à l'expression d'arrangements institutionnels et organisationnels. Les groupes professionnels ne sont pas « des ensembles protégés, fermés ou codifiés mais [...] des processus évolutifs, vulnérables, ouverts, instables » (Demazière, Gadéa, 2009, p. 20).

Les contrôles à l'entrée de la profession sont le fruit de pratiques des acteurs qui ont tendance à devenir plus contraignantes à mesure que les normes professionnelles se rigidifient. Cette rigidification provient de la pression de groupes dans un *continuum* entre ceux impliqués dans la défense de la profession, cherchant à se constituer en corps, dans l'action des compagnies d'assurance à la recherche de profits passant par des pratiques informelles dont l'influence reste forte dans des dispositifs aussi importants que la formation, le recrutement, les décalages entre contrats écrits et les réalités du travail vécu. En se penchant sur l'élaboration des normes de la profession de pilote d'hélicoptère, il devient possible de capter les divers moments de construction qui comportent ruptures, avancées, attermolements et reculs des divers protagonistes – acteurs sociaux, pouvoirs publics et privés, tout en relativisant les principes internationaux de sécurité se voulant universels.

CONCLUSION

L'exemple choisi est symptomatique des deux traits constitutifs de la globalisation, l'uniformisation et la différenciation, et illustre la prépondérance de cette dernière. Il indique, à travers l'exemple des pilotes d'hélicoptère au Brésil,

dans quelle mesure les acteurs s'accommodent ou bousculent l'existant pour l'infléchir, éventuellement se l'approprier et imposer leurs marques. Ce processus est propre à la construction de toute profession. La particularité du cas examiné ici repose sur le fait que, même en partant d'un cadre fort contraignant imposé par la norme internationale, la professionnalisation d'un groupe oblige à mettre en œuvre des stratégies qui transparaissent dans une série d'arrangements, de bricolages lui permettant d'atteindre une professionnalisation pleine.

Ainsi, l'éclatement des normes d'emploi et l'émergence de formes nouvelles de travail, en partie sous les coups de boutoir de la globalisation, laissent apparaître une zone grise, qui correspond à la remise en cause, voire au détournement, des éléments constitutifs de la relation d'emploi – la subordination, le salaire ou la rémunération, les droits et statuts – afférents à la profession et en invalident certains pré-supposés. Ce processus est analysé à partir du concept d'hybridation qui interprète la superposition de normes rigides avec des pratiques visant à fluidifier les processus.

De ce fait, le cas étudié témoigne d'une mise en tension entre, d'un côté, les exigences liées à la spécificité de la profession et, d'un autre, la préservation des droits et statuts des travailleurs en tenant compte de la recherche de flexibilité voulue ou subie par les professionnels. L'exemple mexicain est évoqué à plusieurs reprises car l'enjeu des différends relève de leur nature institutionnelle ; ils portent sur l'accès à la profession et sur la professionnalisation des pilotes, et touchent aux termes mêmes de la subordination aux normes. Bien qu'il s'agisse de la même profession, la manière de gérer les dissensions varie sensiblement d'un pays à l'autre en raison des contextes social, politique et économique. Sur les deux terrains, sont mises en cause les conditions de sécurité, alors qu'elles devraient être la colonne vertébrale de l'uniformisation normative spécifique de ce groupe professionnel et qu'elles constituent la ligne de force des agences internationales.

Il ressort de ces lignes que, même pour une activité professionnelle aussi normée que la navigation aérienne, soumise à des règles dictées par la législation internationale, le cadre réglementaire institué localement ne rend compte ni de la richesse des interactions ni des réalités concrètes. L'interface entre réglementation supranationale et nationale souligne la difficulté de toute tentative de présenter un nouveau Droit uniformisant.

L'institutionnalisation du groupe professionnel fait appel à deux ordres différents, l'un qui renvoie à la construction des normes ; l'autre, examiné à partir du cas particulier d'une profession dans un univers institutionnel instable ou en construction, rendu plus difficile par son caractère intrinsèquement dispersé. Dès lors, comment évaluer la partition entre tensions locales et élan de la globalisation dans la consolidation, plus ou moins achevée, de nouvelles normes ? Elles s'expriment dans le truchement des tractations et négociations

entre institutions et professionnels mais aussi entre les institutions elles-mêmes, laissant entrevoir une zone grise, sous forme d'entorses faites à la loi ou de pratiques qui s'infiltrant dans les interstices de la loi. Si le phénomène n'est pas nouveau, il prend une dimension nouvelle à l'heure actuelle au moment où l'on constate une recomposition des normes, caractérisée par l'accélération des mutations dues à la globalisation, et de décalages omniprésents entre le cadre juridique et les réalités de terrain. Ainsi, l'hypothèse de la primauté de la zone grise comme trait déterminant et espace d'un rapport de forces des plus incertains par rapport aux enjeux traditionnels de la relation d'emploi s'avère-t-elle centrale.

BIBLIOGRAPHIE

- Accornero A., 1998, « Una ricerca sui lavori coordinati e continuativi, fra subordinazione e autonomia », *Lavoro informazione*, n° 22, pp. 5-14.
- Antonmattei P.-H., Sciberras J.-C., 2008, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Paris, Ministère du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.
- Azaïs C., 2006, « Déségmentation du marché du travail et autonomie » in Boutillier S., Uzunidis D. (dir.), *Travailler au XXI^e siècle, Nouveaux modes d'organisation industrielle et spatiale du travail*, Bruxelles, De Boeck Supérieur (coll. « Économie, société, région »), pp. 113-127.
- Azaïs C., 2010, « Pilotos de helicópteros em São Paulo: o assalariamento entre "céu aberto" e "nevoeiro" », *Sociologias*, vol. 12, n° 25, pp. 102-124 ; version française, 2009, « Pilotes d'hélicoptère à São Paulo : le salariat entre "grand beau" et brouillard », <http://gree.univ-nancy2.fr/>
- Azaïs C., 2014a, « Le brouillage des frontières : une lecture des transformations récente du travail et du salariat dans un *globalising* monde », *IdeAs*, Revue en ligne, à paraître.
- Azaïs C., 2014b, « Globalisation et construction métropolitaine : São Paulo et Mexico vus d'hélicoptère » in Azaïs C., Pepin-Lehalleur M. (dir.), *Modes de gouvernance dans quatre villes latino-américaines (Buenos Aires, Caracas, Mexico, São Paulo) entre logiques institutionnelles et acteurs*, sous presse, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, pp. 163-188.
- Bentein K., Guerrero S., 2008, « La relation d'emploi : état actuel de la question », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 63, n° 3, pp. 393-408, <http://id.erudit.org/iderudit/019095ar>
- Berger S., 2006, *How we Compete: What Companies around the World are Doing to Make it in Today's Global Economy?*, New York, Currency Doubleday.
- Brousse C., 2008, « Esec, projet européen de classification socio-économique », *Courrier des statistiques*, n° 125, pp. 27-36, http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/cs125f.pdf, consulté le 14 décembre 2012.
- Bureau M.-C., Corsani A. (dir.), 2013, *Un salariat au-delà du salariat ?*, Nancy, PUN/Éditions de Lorraine (coll. « Salariat et transformations sociales »).
- de Gaulejac V., 2005, *La société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil (coll. « Économie humaine »).
- Demazière D., Gadéa C. (dir.), 2009, *Sociologie des groupes professionnels, Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte.

- Giraud O., 2005, « Nation et globalisation : mécanismes de constitution des espaces politiques pertinents et comparaisons internationales » in Barbier J.-C., Letablier M.-T. (dir.), *Politiques sociales, Enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 95-115.
- Giraud O., 2012, « Les défis de la comparaison à l'âge de la globalisation : pour une approche centrée sur les cas les plus différents inspirée de Clifford Geertz », *Critique internationale*, n° 57, pp. 89-110.
- Goulart R. F., Villatore M. A. C., 2008, « Proteção ao trabalhador economicamente dependente: propostas para um novo contrato de trabalho », *Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI*, Brasília, 20-22 novembre, pp. 7991-8016.
- Guimarães N. A., 2011, « O que muda quando se expande o assalariamento (e em que o debate da sociologia pode nos ajudar a compreendê-lo)? », *Dados, Revista de ciências sociais*, vol. 54, n° 3, pp. 97-130.
- Held D., McGrew A., Goldblatt D., Perraton J., 1999, *Global Transformations, Politics, Economics and Culture*, Stanford, Stanford University Press Stanford.
- Lallement M., 2007, *Le travail : une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard (coll. « Folio Essais »).
- Lautier B., de Miras C., Morice A., 1991, *L'État et l'informel*, Paris, L'Harmattan.
- Rosenfield C. L., 2014, « L'autoentreprenariat : forme émergente d'insertion sociale par le travail », Communication présentée au Colloque international « Normes d'emploi et situations face aux régulations marchandes et politiques : la globalisation vue du Nord et vue du Sud », Paris, Université de Paris Dauphine, Université de Paris-Est Créteil, LISE/CNAM, Programme ANR ZOGRIS, 16-18 janvier.
- Serverin E., 2008, « Le travail et ses contrats » in Centre d'études de l'emploi, *Le contrat de travail*, Paris, La Découverte (coll. « Repères »), pp. 13-23.
- Suptot A., 2000, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, pp. 131-145.
- Therborn G., 2000, « Globalisations: Dimensions, Historical Waves, Regional Effects, Normative Governance », *International Sociology*, vol. 15, n° 2, pp. 151-179.