Gestion de la main-d'œuvre étrangère en période de crise de l'emploi

L'exemple du nettoiement urbain

Mouna VIPREY *

Quel est le rôle joué par les travailleurs étrangers dans l'économie française ? Analyser la place des étrangers sur le marché du travail aujourd'hui, c'est s'intéresser à un sujet délicat dans un contexte de crise et de chômage. A l'intersection du politique, de l'économique, du social et du culturel, il fait apparaître beaucoup de réticences, d'idées reçues et d'intérêts contradictoires. Doit-on continuer d'affirmer que les immigrés occupent essentiellement des emplois délaissés par les nationaux alors que la main-d'œuvre étrangère est de plus en plus hétérogène et diffuse dans l'ensemble de l'appareil productif français ? Il est important de répondre à ces interrogations et de mettre en évidence la complexité de la place des étrangers sur le marché du travail.

Aujourd'hui, la main-d'œuvre étrangère a un rôle diamétralement opposé à celui qu'elle occupait auparavant. De longue date, la France a fait appel à un grand nombre de travailleurs immigrés pour répondre aux besoins de son activité économique. Mais la crise de l'emploi a conduit les pouvoirs publics à prendre des décisions visant à réduire puis à arrêter en 1974 l'immigration de travailleurs. S'intéresser aux actifs étrangers dans un tel climat, c'est accepter de fournir des éléments d'analyse nécessaires sur les différentes évolutions d'une population présente sur le territoire national. C'est aussi montrer que les stratégies et les politiques de gestion de la main-d'œu-

* Allocataire de recherche, IRES.

vre par les firmes jouent un rôle essentiel sur ce salariat. Le caractère prolongé de la crise conduit l'économie française à rechercher de nouveaux supports à l'accumulation du capital, et face à cette situation, les entreprises sont conduites à imposer des mutations tant sur le plan technologique que sur le plan de la gestion de la main-d'œuvre (C. du Tertre, 1989). C'est dans ce contexte que R. Boyer écrit (1986) : « La rupture des tendances antérieures de la croissance, qu'elle provienne des facteurs internes ou des déséquilibres véhiculés par le système international, a déstabilisé les relations professionnelles et parfois fait ressortir comme autant de rigidités le cœur du rapport salarial fordiste ». Les formes de gestion subissent fortement le contexte macro-économique et ses conséquences et de ce fait, la place et le rôle des actifs étrangers sur le marché du travail s'inscrivent dans une politique de gestion générale et globalisante.

La main-d'œuvre étrangère [1] se caractérise par une profonde instabilité et un très fort turn-over. La présence des étrangers dans une société d'accueil est justifiée avant tout par leur travail, soumis aux cycles de l'activité économique du pays recruteur. Sur plus d'un siècle, une corrélation est évidente : en période d'expansion économique le nombre d'immigrés augmente et se stabilise ou régresse en phase de stagnation et de crise. La main-d'œuvre étrangère est organisée davantage à l'initiative des entreprises qu'à celle de l'Etat. Pour percevoir réellement le rôle de la main-d'œuvre étrangère sur le marché du travail, il est nécessaire de situer à la fois sa place au sein des évolutions qui caractérisent ce marché mais aussi de rendre compte des différences et spécificités qui subsistent (J. P. Garson, 1991).

Transformations et banalisation de la main-d'œuvre étrangère

En période de croissance économique, la France a eu recours à une organisation tayloriste très poussée de la production, grande consommatrice d'actifs non qualifiés et bon marché où les étrangers jouent un rôle important. Ces derniers apportent une souplesse de plus en plus recherchée dans certains secteurs et sont ainsi complémentaires de la main-d'œuvre autochtone. La décision de 1974 annonce un nouvel âge de la main-d'œuvre étrangère. L'image de l'étranger venant travailler seul pendant quelques années ayant comme seul objectif de retourner au pays une fois doté d'un pécule suffisant devient obsolète. Dès lors, à moins de rentrer à titre définitif dans le pays d'origine, décision difficile et économiquement risquée malgré les politiques d'incitation au retour, l'installation au sein de la société

1. Tout au long de cet article, la notion de main-d'œuvre étrangère sera entendue comme catégorie regroupant à la fois des étrangers et des immigrés. Est étrangère toute personne qui n'a pas la nationalité française, mais dont la nationalité peut changer. Par contre, est immigrée en France toute personne qui vit en France sans y être née.

française devient durable. Composée essentiellement d'actifs à la sortie de la guerre, la population étrangère est aujourd'hui majoritairement constituée d'inactifs (55,1 % en 1990). Si la régression du taux d'activité est générale, elle varie d'une communauté à l'autre. Le taux d'activité des nationalités étrangères est en partie conditionné par le travail plus ou moins important des femmes. Sitôt recrutés, les immigrés ont d'abord été employés dans les travaux les plus défavorisés et délaissés par les nationaux, engendrant un cloisonnement des catégories professionnelles selon que leur main-d'œuvre était française ou étrangère. A l'origine traditionnellement employée dans les secteurs primaire et secondaire, la main-d'œuvre étrangère accède peu à peu au secteur tertiaire, et sa qualification s'améliore au fil des ans. Le nombre d'ouvriers non qualifiés décroît tandis que les autres travailleurs possèdent plus souvent qu'avant un diplôme. Même si le nombre de ces derniers reste peu important en valeur relative, leur progression révèle l'ascension sociale de la population étrangère. Ainsi, la main-d'œuvre étrangère se stabilise et sort peu à peu de la place spécifique qui lui était octroyée par la société d'accueil, se différenciant de moins en moins de la main-d'œuvre nationale. Il serait pourtant imprudent ou prématuré de conclure à l'indifférenciation de ces deux salariats. Même s'ils s'atténuent, les clivages restent très marqués, mais aussi lente soit elle, cette évolution s'inscrit en rupture par rapport à ce qu'était la structure de la main-d'œuvre étrangère pendant plus d'un siècle. Toutefois, la conjoncture défavorable de ces dernières années est venue mettre un frein à cette *banalisation* qui n'est donc pas continue et encore moins définitive. La crise économique amorcée en 1974 se répercute fortement sur les travailleurs étrangers et les conséquences sur l'emploi se font rapidement sentir.

Impact de la crise et nouveaux défis

Depuis plus de vingt ans que l'immigration de travailleurs permanents a été suspendue, la position professionnelle des immigrés déjà présents sur le territoire national a donc connu des mutations positives remises en cause par l'aggravation du chômage. La crise et la réorganisation brutale de l'économie les touchent de plein fouet modifiant le profil de la main-d'œuvre étrangère en France, mais la dépendance de l'appareil productif français vis-à-vis de ces actifs se maintient cependant. Le taux de chômage, multiplié par 2,75 chez les Français entre 1975 et 1990, a quadruplé chez les étrangers pour s'élever en 1990, à 19,5 %. Quels que soient la tranche d'âge, le sexe et la qualification, le taux de chômage [2] des actifs étrangers est nettement plus élevé que celui des actifs français. La plus forte fréquence du chômage

s'explique en partie par la modestie des origines sociales et le manque de formation, mais l'explication est à rechercher aussi du côté des employeurs.

La crise de l'emploi touche davantage les actifs étrangers, constituant ainsi une *redifférenciation* de la main-d'œuvre. Plus particulièrement, on peut s'interroger sur le rôle des employeurs dans ce phénomène. N'ont-ils pas, en période de crise, tendance à différencier les actifs étrangers dans la gestion de leurs ressources humaines ? Les entreprises ne peuvent aujourd'hui survivre sans une grande flexibilité du travail entendue comme la possibilité d'adapter la force de travail aux besoins de la production. Cette nouvelle stratégie a engendré d'importantes modifications dans la gestion de la main-d'œuvre et dans les conditions de travail, souvent durement ressenties par les salariés. Dans de nombreux secteurs, les débouchés des entreprises évoluent défavorablement, ces dernières sont donc souvent amenées à revoir leurs prévisions d'embauche, sinon à diminuer leurs effectifs. Dans ce dernier cas, il est clair que certaines catégories de salariés sont plus touchées que d'autres par un phénomène structurel. Lorsque la crise s'installe et que l'emploi se fait rare, le réinvestissement des nationaux dans des secteurs délaissés en période de plein emploi voit le jour et leur embauche peut devenir pour les employeurs plus accessible voire prioritaire. De plus, l'ampleur du chômage rend aisé le recrutement de travailleurs autochtones et les employeurs entendent bénéficier de la fluidité qui en résulte. Cet article est une approche compréhensive d'**une gestion différenciée de la main-d'œuvre étrangère par les firmes dans un contexte de crise de l'emploi** à travers l'exemple du nettoiement urbain.

En effet, une différenciation en matière de gestion de la main-d'œuvre peut apparaître comme la capacité de contrôle du marché du travail par les firmes, et seule une étude à caractère monographique [3] offre la possibilité de la mettre en évidence. C'est donc par une enquête [4] dans le secteur du nettoiement de Paris que le sujet sera abordé. Mis à part trois saisonnières de nationalité anglaise qui travaillent dans une des entreprises sous-traitantes (nettoyage des Champs Elysées), tous les agents sont de sexe masculin. Le nettoiement urbain présente trois intérêts : la présence en son sein

2. Fondées sur le critère de la nationalité, les statistiques sur le fonctionnement du marché du travail sous-estiment l'impact du chômage sur la main-d'œuvre étrangère et ne rendent pas compte réellement de la participation des étrangers et de leurs enfants aux grands mouvements de l'emploi en France. Les données chiffrées officielles ne prennent en compte que les personnes de nationalité étrangère. Or à côté de cette catégorie de main-d'œuvre se trouvent sur le marché du travail des personnes de nationalité française d'origine étrangère aux caractéristiques le plus souvent proches de celles des étrangers. Le profil des chômeurs étrangers est déformé par le fait que certaines personnes immigrés ou nées en France de parents immigrés sont enregistrées parmi les chômeurs nationaux.
3. Cette monographie s'inscrit dans un programme de recherche qui comprend deux autres études de terrain similaires, l'une dans l'automobile, l'autre dans le bâtiment. Le choix de la diversité sectorielle est destiné à mettre en évidence les similitudes et/ou divergences en matière de gestion de la main-d'œuvre étrangère.
4. Voir la méthodologie de l'enquête, page suivante.

d'un nombre significatif d'actifs étrangers, une gestion de la main-d'œuvre particulière exigée par la nature de l'activité, et enfin la cœxistence d'un grand service municipal lié à la mairie de Paris, la Direction de la Protection de l'Environnement (DPE), et de sociétés privées sous-traitantes depuis 1984. Si auparavant, la prédominance des étrangers dans les effectifs du nettoiement était réelle, les nouvelles stratégies des entreprises la remettent en cause aujourd'hui alors que le secteur n'a pas connu de réduction d'activité. De plus, la cœxistence du secteur privé et du secteur public pour un même travail ne peut manquer d'entraîner de nouvelles interrogations. Existe-t-il uniquement une segmentation entre actifs nationaux et étrangers ou existe-t-il des disparités plus fines et complexes à mettre en évidence ?

Méthodologie de l'enquête

La méthode utilisée sur le terrain est une enquête par questionnement direct. Cette forme semblait la plus appropriée pour obtenir des éléments de réponse précis. Il était insuffisant d'interroger les employeurs sur une éventuelle différenciation de la main-d'œuvre étrangère tant il est évident que leurs réponses auraient été faussées. Le choix de l'échantillon s'est fondé sur un panachage de la méthode aléatoire et de la méthode empirique. Le parti a été pris de constituer un échantillon présentant la meilleure parité possible entre actifs français et étrangers d'une part, et entre salariés de la DPE et des sociétés privées d'autre part. Pour pouvoir mesurer l'étendue réelle d'une différenciation de gestion de la main-d'œuvre étrangère, il était nécessaire d'interroger autant d'actifs nationaux qu'étrangers et donc de grossir la proportion de ces derniers dans l'échantillon. Le large éventail des nationalités rendait bien sûr impossible un traitement de l'enquête par nationalité, un regroupement s'est avéré inéluctable. Les premiers résultats ont montré que les Franco-étrangers et les Français d'outremer pouvaient, selon les questions, être alternativement proches des Français ou au contraire des étrangers, l'échantillon se synthétise alors ainsi :

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers [1]	Etrangers	Total
DPE	81	14	54	46	195
Sociétés privées	71	9	24	50	154
	152	23	78	96	349

1. La double nationalité est une qualité qui résulte de situations mettant l'individu en position de posséder deux nationalités. Il peut s'agir d'une double attribution ou d'une acquisition sans perte simultanée de sa nationalité d'origine. Certains Etats ont abrogé les dispositions qui prévoyaient dans ces hypothèses la perte de la nationalité. En droit français, la perte n'est jamais automatique, elle nécessite une démarche. On considérera ici comme Franco-étranger, tous les agents possédant la nationalité française mais qui sont d'origine étrangère.

Crise et substitution des autochtones aux étrangers

L'étude monographique est basée sur le personnel de la section du nettoiement chargé sur le terrain de l'organisation, de l'exécution et du contrôle de toutes les tâches de collecte et de nettoiement urbain. La crise de l'emploi a donné naissance à une nouvelle politique de gestion de la main-d'œuvre dans ce secteur d'activité, entraînant inévitablement une modification de la place et du rôle de la main-d'œuvre étrangère, très sensibles aux évolutions de la conjoncture économique.

L'arrêt du recrutement des agents étrangers par la Direction de la Protection de l'Environnement de la ville de Paris

L'enquête met en évidence l'arrêt du recrutement d'étrangers par la Ville de Paris dès le début des années 1980. La Direction de la Protection de l'Environnement compte 8 799 agents (janvier 1993), ce qui en fait la plus importante des directions de la ville de Paris en terme d'effectifs. Depuis 1982, la ville de Paris n'embauche plus de personnel étranger et recrute exclusivement des agents de nationalité française.

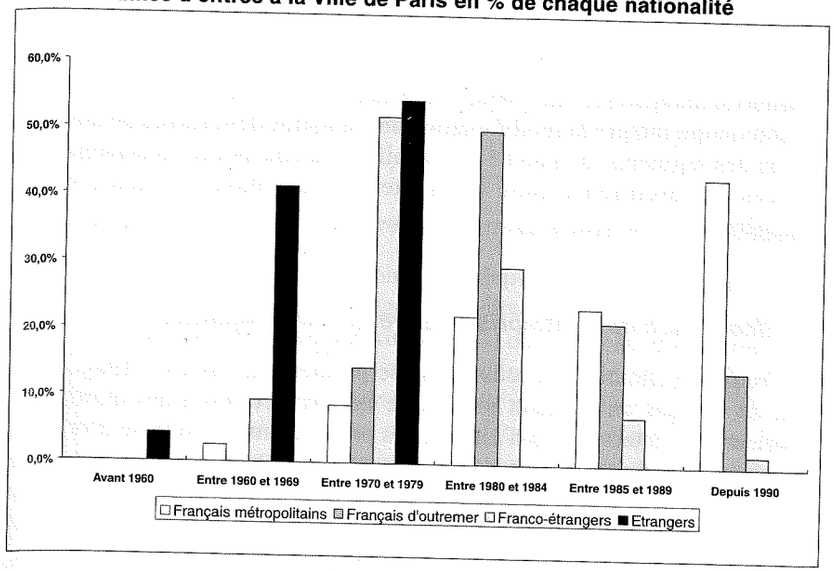
Date d'entrée à la DPE des agents du nettoiement actuellement employés

	Avant 1960	1961-1970	1971-1980	Depuis 1981	Total
Français de naissance	37	230	1 461	1 843	3 571
Français par acquisition	2	80	153	37	272
Etrangers	12	731	579	3	1 325
Total	51	1 041	2 193	1 883	5 168

Source : Statistiques générales de la direction de la Protection de l'Environnement, 1993

Une partie de l'activité a été sous-traitée à des sociétés privées qui elles, recrutent toujours des étrangers. L'âge des travailleurs étrangers à la DPE est plus élevé que celui des nationaux. La diversité des nationalités à la DPE tend à disparaître et si les étrangers composaient une partie importante de la main-d'œuvre de la ville de Paris il y a encore quelques années, leur nombre ne cesse de chuter, et ceux qui partent en retraite ne sont plus remplacés.

Année d'entrée à la Ville de Paris en % de chaque nationalité



Depuis 1982, le nombre de Franco-étrangers diminue sans pour autant disparaître. Pour pouvoir postuler à la DPE, il faut désormais être de nationalité française, mais il existe des « stratifications hiérarchiques » à l'intérieur du personnel français. A la DPE, les étrangers présents y sont depuis au moins douze ans, et cette catégorie de main-d'œuvre est amenée à disparaître au cours de la décennie. Au sein de la nouvelle politique, les Français d'outremer occupent une place particulière, celle-ci n'est pas toujours calquée sur celle des Français métropolitains et tendrait même à se rapprocher de celle des étrangers. Le recrutement des Français d'outremer est en chute libre et celui des Franco-étrangers est quasi nul.

Les agents étrangers sont les plus anciens à la DPE, ils y travaillent depuis de nombreuses années ; leur ancienneté dans ce secteur reflète la dominance de la main-d'œuvre étrangère dans le secteur du nettoiement en période de plein emploi. La DPE a donc embauché en période de conjoncture favorable une main-d'œuvre étrangère sans aucune réserve. Les agents français arrivent en 1986 en moyenne, date à laquelle le chômage s'installe durablement et où chacun est à la recherche de la sécurité de l'emploi. Les étrangers ont donc « rempli une mission » à la DPE au moment où celle-ci manquait de personnel. Les autochtones constituent une nouvelle génération d'agents de nettoiement touchée par le chômage et la crise de l'emploi, venue comme pour « remplacer » la main-d'œuvre étrangère. La politique et

la stratégie de la DPE sont donc la preuve de l'existence de phénomènes de substitution directe sur le marché du travail, ici remplacement des actifs étrangers par des actifs nationaux dans un secteur d'activité particulier. Comme le dit J-P. Garson (1991), « une analyse de la dynamique de la segmentation qui intègre la modification dans le temps des critères de détermination des segments du marché du travail permet de mettre en évidence des espaces de concurrence entre main-d'œuvre autochtone et main-d'œuvre étrangère ».

Emergence des entreprises privées sous-traitantes

Traditionnellement, la sous-traitance permet aux firmes d'alléger leur plan de charges en confiant une partie de leur activité à des entreprises extérieures. L'intervention d'entreprises privées dans la collecte d'ordures ménagères à Paris est assez récente. Elles travaillent quasi exclusivement le soir. Bien que le travail soit le même, des différences très nettes existent d'une société à l'autre en matière de gestion de la main-d'œuvre. Si certains chefs d'entreprises ne font pratiquement aucune différence au sein de leur personnel, d'autres au contraire adoptent une gestion très différenciée, discriminent par la forme des contrats, voire par la sélectivité à l'embauche. Les entreprises privées sous-traitantes ont une politique de recrutement différente de celle de la DPE.

Année de recrutement des agents actuels dans les sociétés privées en % de chaque nationalité

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers	Etrangers
1984-1989	9,9	11,1	4,2	2
1990-1991	7,0	–	4,2	8
1992	33,8	33,3	37,5	42
1993	28,2	44,4	25,0	20
1994	21,1	11,1	29,2	28

La ville de Paris a commencé à avoir recours aux entreprises privées à partir de 1984. La main-d'œuvre nationale est majoritaire chez ces sous-traitants, mais ces derniers sont désormais les seuls à recruter des salariés étrangers à partir du moment où les conditions nécessaires pour postuler à un emploi en France sont remplies. Si la DPE, entreprise « donneuse d'ordre » a réellement amorcé depuis 1982 un processus de substitution de la main-d'œuvre autochtone à la main-d'œuvre étrangère, ce constat micro-économique s'avère ici insuffisant pour rendre compte de la gestion effective des actifs étrangers dans le secteur du nettoiement puisque les sous-traitants adoptent une politique différente en matière de gestion de la main-d'œuvre.

Divergences et convergences en termes d'âge et d'ancienneté

En conséquence des conclusions précédentes, l'âge des agents du nettoiement est différent selon l'origine et selon l'employeur. A la DPE, la moyenne d'âge des Français métropolitains, des Français d'outremer, des Franco-étrangers, et des étrangers est respectivement de 34,5, 37,2, 48,4 et 54,4 ans. Cet aspect reflète une partie de l'hétérogénéité de la main-d'œuvre étrangère. A la DPE, les étrangers sont beaucoup plus vieux que les nationaux, mais ceci s'explique par le recrutement exclusif de jeunes autochtones depuis plus de dix ans, et les étrangers présents sont alors des agents de nettoiement ayant une forte ancienneté. Les Français d'origine étrangère, et ceux d'outremer certes plus proches des Français métropolitains, ont une moyenne d'âge assez élevée. Les Franco-étrangers connaissent une situation intermédiaire entre les Français d'outremer et Français métropolitains. On peut déduire que ces personnes sont pour la plupart entrées à la DPE au moment où les Français métropolitains n'étaient pas encore très « attirés » par le métier d'éboueur. En effet, ceux-ci ont une moyenne d'âge beaucoup plus faible (moins de quarante ans) que celle des autres catégories de main-d'œuvre, phénomène cohérent en période de récession. La main-d'œuvre de la DPE âgée de moins de trente ans est en totalité française [5]. Les jeunes actifs nationaux constituent donc la nouvelle génération du personnel de la ville de Paris venant remplacer une main-d'œuvre étrangère vieillissante.

Age des agents de la Ville de Paris par nationalités

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers	Etrangers
Minimum	21,0	25,0	28,0	39,0
Maximum	58,0	50,0	63,0	64,0
Moyenne	34,5	37,2	48,4	54,4

En période de chômage, les jeunes sans qualification ou très peu qualifiés connaissent des situations très difficiles sur le marché du travail et

5. Au sein de cette catégorie de main-d'œuvre sont inclus les enfants dits de deuxième génération d'immigration et possèdant la nationalité française.

même si le métier d'éboueur n'est pas très convoité en temps normal, il représente malgré tout une rémunération certaine. Les employeurs se trouvent donc devant une situation assez satisfaisante dans la mesure où la demande est largement supérieure à l'offre d'emplois proposés. En d'autres termes, les employeurs recrutent des actifs étrangers pour ajuster leurs effectifs à la hausse et donnent l'avantage aux autochtones en période de contraction d'effectifs. Les politiques de gestion des entreprises diffèrent selon la situation économique du pays engendrant ainsi une différenciation à l'intérieur de leur salariat.

Dans les entreprises privées, la situation est encore bien différente et on peut difficilement la comparer à celle de la DPE dans la mesure où l'existence même de ces entreprises est récente. Pour les quatre catégories de personnes regroupées selon leur origine, le minimum et le maximum d'âge sont relativement comparables. Par contre, la tendance pour la moyenne n'est pas véritablement différente de celle de la ville de Paris mais des écarts subsistent. En effet, les Français métropolitains sont plus jeunes en moyenne, viennent ensuite les Français d'outremer suivis des Franco-étrangers puis des étrangers. On peut dire que la situation dans les entreprises privées diffère aussi selon la nationalité sans pour autant connaître les degrés de divergence relevés à la DPE.

Age des salariés des sociétés privées (en % de chaque nationalité)

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers	Etrangers
Moins de 29 ans	63,4	55,6	37,5	22
De 30 à 39 ans	32,4	44,4	50,0	54
De 40 à 49 ans	2,8	–	12,5	18
Plus de 50 ans	1,4	–	–	6

Beaucoup de Français métropolitains entrent sur le marché du travail dépourvus de diplômes et choisissent le plus souvent ce métier par « fatalité », peu d'entre eux pensent y rester si la situation du marché du travail s'améliore. La situation de l'emploi est telle que les employeurs de ces entreprises embauchent des jeunes mais n'hésitent pas à faire tourner leur personnel s'ils le jugent nécessaire. Pour les autres, Franco-étrangers et étrangers, la majorité a entre trente et quarante ans. Ils sont beaucoup moins nombreux que les Français d'origine dans les entreprises privées et un peu plus âgés. Les étrangers vivent une situation assez défavorable en situation de crise et donc de pénurie d'emploi. La situation des Franco-étrangers se rapproche ici de celle des étrangers. Les employeurs ne se tournent vers eux qu'en période de crise de main-d'œuvre ou quand l'emploi est délaissé par les

nationaux de « souche ». Les étrangers constituent alors une main-d'œuvre assez flexible pour les employeurs. Depuis leur création, les entreprises privées n'ont donc pas véritablement de problème de recrutement, elles peuvent choisir leur personnel, selon la qualification, l'âge, voire la nationalité. En définitive, la raison de la présence récente dans le secteur du nettoiement des Français métropolitains ne diffère pas selon que l'on se place du côté de la ville de Paris ou des entreprises sous-traitantes. C'est une population souvent jeune qui est là par la force des choses, et qui se substitue à des catégories de main-d'œuvre plus fragiles lorsque l'emploi se fait rare.

L'embauche dans le nettoiement : circonstances et difficultés en période de crise de l'emploi

Plusieurs sortes de difficultés peuvent apparaître au moment de l'embauche parmi lesquelles la qualification, la langue, l'âge et les titres de séjour ; toutefois, ce sont les étrangers et les Franco-étrangers qui ont eu le plus souvent à faire face à ce type de situation. D'autres problèmes sont à relier avec l'origine de la personne, certains dénoncent la discrimination raciale, d'autres évoquent leur vie professionnelle antérieure (licenciement, appartenance syndicale...).

Nombre d'employeurs depuis les dix dernières années (en % de chaque nationalité)

Ville de Paris					Sociétés privées			
FM	FD	FE	E		FM	FD	FE	E
44,4	50,0	90,7	100	Un	2,8	-	-	2
22,2	35,7	5,6	-	Deux ou trois	62,0	77,7	66,7	64
33,3	14,3	3,7	-	Plus de 3	35,2	22,2	33,3	34

FM : Français métropolitain, FD : Français d'outremer, FE : Franco-étrangers, E : Etrangers

Le métier d'éboueur apparaît comme une sorte d'« issue de secours » pour les Français métropolitains en période de crise de l'emploi. Si la majorité des agents de la DPE a eu plus de deux employeurs pendant les dix dernières années, pour les étrangers, la DPE fut unique. Quant aux agents des entreprises privées, la situation est plus ou moins identique pour toutes les nationalités. Les salariés de ces entreprises ont un profil différent de ceux de la ville de Paris. Par contre, si on compare les salariés des entreprises privées aux Français métropolitains de la DPE uniquement, ils ont le même profil. La place des agents de la propreté de Paris de nationalité française est assez spécifique. Ils sont moins anciens que les étrangers, et leur moyenne d'âge est plus faible. Les agents de nationalité française, sans distinction d'employeur, sont en majo-

rité d'accord pour dire que la crise de l'emploi les concerne. Les éboueurs français métropolitains ne sont arrivés sur ce marché du travail que tardivement, soit suite à un licenciement, soit encore parce que ce secteur est un des rares continuant à embaucher des personnes peu qualifiées avec des contrats de travail à durée indéterminée.

Personnes ayant connu un licenciement (en % de chaque nationalité)

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers	Etrangers
Ville de Paris	32,1	42,9	24,1	6,5
Entreprises privées	40,8	44,4	66,7	48,0

Un pourcentage très important d'agents de nettoiement travaillant dans les entreprises privées a connu précédemment un licenciement, avec un pourcentage plus élevé pour les Franco-étrangers. A la ville de Paris, ce sont surtout les personnes de nationalité française qui ont vécu un licenciement. Les éboueurs nationaux se sentent dans l'ensemble très touchés par la crise, contrairement aux étrangers qui ne semblent pas concernés par la situation ; le constat est identique que ces oit dans le secteur privé ou public. Parmi les très rares autochtones ne se sentant pas concernés par la crise contemporaine, ce sont les Français d'origine étrangère de la DPE qui le clament le plus fort. Lorsque l'on rencontre ces personnes, il est évident qu'elles ressentent les effets internes de la politique de gestion du personnel et donc le phénomène de substitution qui s'opère, mais leur position peut cependant paraître paradoxale. Leur pourcentage parmi les personnes ne se sentant pas concernés par la crise de l'emploi est élevé alors que leur catégorie est dans une position vulnérable en période de crise de l'emploi. Une des raisons les plus significatives de cette contradiction est qu'un certain nombre d'entre eux vivent seuls en France, le plus souvent en foyer et ne sont donc pas inquiets pour leurs enfants et pour l'avenir en général.

Fragilité et rôle spécifique de la main-d'œuvre étrangère

Une autre forme de différenciation en matière de gestion du personnel peut apparaître dans la forme du contrat de travail. Le travail des étrangers est étroitement lié à la complexité de leurs droits d'entrée et de séjour en France. Aux règles générales viennent s'ajouter des régimes particuliers [6]. On s'intéressera au degré de « vulnérabilité » [7] de la main-d'œuvre étrangère par rapport à la main-d'œuvre autochtone en période de crise.

Spécificité et particularités des contrats de travail selon la nationalité

Tous les agents de la propreté n'ont pas le même type de contrat. Selon l'employeur et selon sa nationalité, l'éboueur se voit lié à l'employeur par un contrat spécifique. La direction de la Protection de l'Environnement de Paris a deux grands types de contrats. L'un réservé aux agents de nationalité française, l'autre aux agents étrangers.

Forme des contrats à la Ville de Paris (en % de chaque nationalité)

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers	Etrangers
Titulaires	91,4	92,9	96,3	–
Saisonniers	–	7,1	3,7	100
Période d'essai	8,6	–	–	–

6. Les règles générales découlent de l'ordonnance du 2 novembre 1945, maintes fois modifiée, relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France. Tout étranger doit produire à l'entrée sur le territoire français, divers documents : passeport en cours de validité et visa d'entrée, certifications relatives à l'objet de son séjour, à ses moyens d'existence, aux garanties de son rapatriement. Le visa délivré par le consulat français, est obligatoire. Le visa de court séjour, pour tourisme, affaires, visite de famille, est délivré pour trois mois au maximum. Il est évidemment exclusif de toute autorisation de travail. Le visa de long séjour, délivré pour six mois, prélude à l'obtention d'un titre plus durable. Le droit d'asile obéit à un régime particulier. Le droit français admet que l'étranger entré de fait en France puisse déposer ensuite une « demande d'asile » auprès de l'OFPRA. Cette demande donne lieu à la délivrance d'un récépissé qui, jusqu'à la circulaire du 25 septembre 1991 valait à son tour droit à un titre provisoire de séjour, renouvelé de trois en trois mois jusqu'à la décision définitive de l'OFPRA. Depuis 1991, le récépissé ne donne plus droit à l'autorisation de travail, mais la procédure d'examen des dossiers a été accélérée. La loi a donc établi un lien, non strictement réversible, entre le droit au séjour et le droit au travail de l'étranger. Un étranger peut en effet être autorisé à séjourner en France sans avoir la possibilité d'y exercer une activité salariée. En revanche, il ne peut exercer régulièrement une profession que s'il a été autorisé à séjourner. Les régimes particuliers découlent de dispositions retenues dans le cadre bilatéral, notamment par des conventions de main-d'œuvre ou accords sociaux de réciprocité. Le droit communautaire et les régimes particuliers d'entrée et de séjour correspondent aujourd'hui à plus de la moitié des flux. Il existe de fait, une sorte de statut juridique « à la carte » en fonction du pays de provenance et selon que les modalités mises en œuvre relèvent de l'introduction ou de la régularisation pour l'accès à l'activité professionnelle. Les flux professionnels obéissent ainsi à une gestion très diversifiée. De plus, les entrées à caractère professionnel sont devenues trés minoritaires.

7. La vulnérabilité au chômage par exemple, se définit comme la probabilité d'entrée en chômage au cours d'une période donnée, au sein d'une population donnée (J. Freyssinet, 1993).

Il existe un terme spécifique pour la forme de contrat des agents de nettoiement de nationalité étrangère à la DPE. En effet, on appelle « saisonnier » tout éboueur étranger. Il ne s'agit pourtant pas de « saisonnier » au sens courant du terme. La majorité des agents de nettoiement étrangers dans le public y sont depuis de très longues années. Ils n'ont pas vu leur contrat modifié mais sont au contraire considérés comme des sortes d'auxiliaires. Par contre, les agents de nationalité française sont presque systématiquement titularisés. Les agents de nettoiement de la ville de Paris de nationalité française constituent une population hétérogène puisque certains sont français de souche et d'autres d'origine étrangère. Parmi ces derniers, certains ont commencé comme éboueur étranger à la ville de Paris il y a longtemps, et ont acquis la nationalité française par la suite. Contrairement aux entreprises privées, la ville de Paris ne recrute pas d'intérimaires. Quasiment toutes les personnes de nationalité françaises sont titulaires et seuls les étrangers demeurent, malgré leur ancienneté, saisonniers. La politique vis-à-vis de cette population est bien spécifique et cette spécificité ne date pas d'aujourd'hui. Les actifs étrangers constituent une main-d'œuvre embauchée à un moment où l'on manquait de personnel, jamais devenue main-d'œuvre primaire [8], ce sont donc des outsiders permanents. Ils constituent avant tout une population flexible. Cependant, on ne peut parler de précarité pour cette main-d'œuvre puisqu'au contraire, elle bénéficie d'une stabilité dans l'emploi. En définitive à la DPE et au vu de la forte ancienneté de la main-d'œuvre étrangère, il paraît ici plus pertinent de reprendre la distinction faite par Piore (1975) et de parler de main-d'œuvre primaire inférieure se distinguant d'une main-d'œuvre primaire supérieure. Dans les entreprises privées, le cas est sensiblement différent. Il n'y a pas de saisonnier et la forme du contrat diffère moins en fonction de la nationalité.

Forme du contrat de travail dans les entreprises privées (en % de chaque nationalité)

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers	Etrangers
Titulaires	73,2	88,9	58,3	66
Intérimaires	22,5	11,1	33,3	30
Période d'essai	4,2	–	8,3	4

8. Nous faisons ici référence à la théorie de la segmentation de l'emploi. Ce terme renvoie à des théories américaines (le « dualisme » du marché du travail) élaborées par des auteurs minoritaires hostiles à la tradition dominante d'analyse du marché du travail. Très schématiquement, ces théories opposent deux marchés au sein du marché du travail : un marché primaire, destiné à une main-d'œuvre stable, prévoyant des filières de promotion outre la sécurité de l'emploi, et un marché secondaire, caractérisé par une forte rotation de la main-d'œuvre et sans perspective d'avancement (B. Gazier, 1992).

Il existe des personnes titularisées sous contrat à durée indéterminée, d'autres au contraire sont intérimaires, et enfin une troisième catégorie est en période d'essai. Dans les entreprises privées, il n'y a pas de personnel sous contrat à durée déterminée ni de personnel titulaire à temps partiel. Les employeurs préfèrent faire appel à des sociétés d'intérim pour ajuster leurs effectifs au niveau d'activité. Ils ne sont pas directement liés à ces intérimaires. Ce sont les Français métropolitains et les Français d'outremer qui sont le plus souvent titulaires dans les entreprises privées. Les Franco-étrangers et les étrangers représentent le pourcentage le plus élevé parmi les intérimaires. Cependant, seules les entreprises privées titularisent parfois les étrangers. Elles utilisent des intérimaires, car ces derniers représentent une main-d'œuvre plus souple dont on peut se séparer facilement. A l'intérieur de ces entreprises existe donc une flexibilité de la main-d'œuvre, mais elle ne touche pas exclusivement le personnel étranger. C'est plus une flexibilité quantitative externe classique qui permet aux employeurs d'adapter leur personnel au travail du moment. Ces entreprises dépendent elles-mêmes de la ville de Paris, et il est certain que le travail sous-traité varie en fonction des saisons (beaucoup moins de travail en été par exemple).

Le contrat des étrangers peut donc soit être de type dit saisonnier à la ville de Paris, soit d'intérim ou de titulaire dans les sociétés privées. Mais il arrive que les agents de nettoiement changent de types de contrat au cours de leur vie professionnelle, et cela même sans changer d'employeur. Les Français métropolitains sont à l'abri des changements de types de contrat ; à la DPE, par contre, les autres catégories de main-d'œuvre le sont beaucoup moins. Ici les Français d'outremer sont beaucoup plus proches des étrangers. Les Français métropolitains sont très souvent titularisés après leur période d'essai, tant à la DPE que dans les entreprises sous-traitantes. Par contre, les autres actifs ne sont pas nécessairement titularisés, leur période d'essai se voit parfois prolongée. Les étrangers et les Français non métropolitains constituent ainsi une main-d'œuvre spécifique maniée en fonction des besoins et des possibilités de l'entreprise. Ils représentent alors un personnel à part, qui « gravit » les échelons en fonction de la situation économique.

Des horaires de travail différenciés

Les employeurs modulent les horaires de travail pour ajuster le nombre de salariés à leurs besoins. Dans quasiment tous les secteurs, les heures supplémentaires permettent d'adapter la quantité de travail aux effectifs de l'entreprise. Si parfois elles sont proposées, d'autres fois, elles sont imposées. Le secteur de la propreté représente un domaine où les tâches « exceptionnelles » sont assez fréquentes (nettoyage après une manifestation ou un accident par exemple).

Horaires à la DPE (en % de chaque nationalité)

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers	Etrangers
Moins que l'horaire standard	8,6	7,1	5,6	2,2
L'horaire standard	19,8	14,3	11,1	13,0
Plus que l'horaire standard	71,6	78,6	83,3	84,8

A la DPE, la majorité du personnel fait plus d'heures que l'horaire standard. Ce sont les étrangers qui en font le plus, viennent ensuite les Franco-étrangers, suivis par les Français d'outremer. Très peu d'étrangers ont un horaire standard ou un poste à temps partiel. Les étrangers seraient-ils prioritaires sur les autres pour les heures supplémentaires ?

Liberté de choix des heures supplémentaires à la DPE (en % de chaque nationalité)

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers	Etrangers
Oui	74,1	54,5	57,8	56,4

Une majorité de personnes a le choix du nombre d'heures supplémentaires. Cependant, parmi celles qui ne l'ont pas, beaucoup d'étrangers auxquels viennent s'ajouter les Franco-étrangers et les Français d'outremer. Ils représentent donc des populations plus soumises au besoin de flexibilité des employeurs. Il y a donc bien ici une flexibilité quantitative interne qui permet par le jeu des heures supplémentaires de faire varier en fonction des besoins de l'entreprise la durée effective du travail de la main-d'œuvre étrangère embauchée, cette flexibilité horaire découle en grande partie de la manière dont se comporte le chef d'atelier avec ses agents. Dans les entreprises privées, les heures supplémentaires n'entraînent pas les mêmes conséquences.

Horaires hebdomadaires dans les sociétés privées (en % de chaque nationalité)

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers	Etrangers
Moins que l'horaire standard	18,3	22,2	8,3	12
L'horaire standard	49,3	55,6	50,0	56
Plus que l'horaire standard	32,4	22,2	41,7	32

Dans les entreprises privées, la majorité du personnel ne fait pas d'heures supplémentaires. Une proportion non négligeable des agents de nettoiement fait moins d'heures que l'horaire standard (39 heures). Les heures supplémentaires sont effectuées par l'ensemble des salariés, toutes nationalités confondues. On peut se demander cependant pourquoi peu d'agents en font. Sur les personnes concernées, très peu ont la liberté de les choisir, ce sont cependant les étrangers, les Franco-étrangers et les Français d'outremer qui se voient le plus contraints de les faire. Le degré de liberté dans le choix des heures supplémentaires peut être comparé selon la forme du contrat de la personne et selon sa nationalité.

Personnes n'ayant pas la liberté de choisir le nombre d'heures supplémentaires selon le type de contrat dans les sociétés privées (en % de chaque nationalité)

	Français métropolitains et Français d'outremer	Franco-étrangers et étrangers
Titulaires	63,2	84,2
Intérimaires	25,0	100
Période d'essai	50,0	100

On peut déduire que les étrangers et les Franco-étrangers ont moins de liberté dans le choix de leurs heures supplémentaires. Lorsque l'on parle de liberté, on fait aussi allusion aux moments où ces heures ont lieu et aux types de tâches demandées. Dans une des entreprises privées, le travail consiste à nettoyer des bennes après le service, tâche imposée par l'employeur. Plusieurs possibilités existent pour compenser le surplus de travail.

Modes de compensation des heures supplémentaires (en % de chaque nationalité)

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers	Etrangers
Des congés payés	22,5	14,3	6,8	3,6
Des repos compensateurs	46,1	42,9	51,4	45,8
Une indemnité	31,4	42,9	41,9	50,6

Les étrangers optent en majorité pour une indemnité puis pour des repos compensateurs. Les agents de la propreté de Paris ont un capital de cinquante heures de repos compensateurs par an, ils peuvent aussi choisir entre une indemnité ou des congés payés, mais ici encore le chef d'atelier peut intervenir. En définitive, il existe une gestion horaire contraignante touchant

davantage les agents de nationalité étrangère ou d'origine étrangère, mais le pourcentage des personnes ayant la liberté de choisir leurs heures supplémentaires est beaucoup plus élevé à la ville de Paris. La gestion horaire est pratiquée différemment dans le secteur public et le secteur privé, donc selon la position, la politique et les stratégies internes de l'entreprise.

Inégalités dans les emplois du temps et attribution des postes

Si certains agents de nettoiement ont un emploi du temps identique d'une semaine sur l'autre, d'autres pas. A la DPE la majorité des agents a un emploi du temps fixe, mais le pourcentage de Français métropolitains est légèrement supérieur à celui des autres catégories de main-d'œuvre. La propreté de Paris demande un travail continu nécessitant en permanence des agents sur le terrain. Certains travaillent le matin, d'autres l'après midi et le soir et enfin une autre catégorie d'agents exclusivement la nuit. Pour le travail du matin, toutes les nationalités sont à peu près à égalité. Le travail d'après-midi concerne davantage les Français d'outremer, par contre le travail de nuit touche davantage les étrangers, les Franco-étrangers, et les Français d'outremer. C'est un horaire contraignant qui consiste en des tâches pénibles comme le nettoyage du boulevard périphérique. Dans les entreprises privées la plupart des agents de nettoiement travaille en alternance par semaine, sans grande distinction de nationalité, le travail s'effectuant essentiellement la nuit. Ce sont les Français qui viennent proportionnellement en tête, suivis des étrangers. Mais les Français métropolitains occupent fortement les places de conducteurs, places privilégiées, contrairement aux autres catégories de salariés. En définitive, si l'on considère le travail de nuit comme une forme de gestion différenciée défavorable, les actifs étrangers représentent bien pour les employeurs une forme particulière de main-d'œuvre.

Juridiquement, le travail de nuit donne quelques avantages, et à la DPE comme dans les entreprises sous-traitantes, la compensation se fait essentiellement par une prime ou un complément de salaire mais sans disparités réelles selon la nationalité de l'individu. Si les non Français d'origine sont touchés par une gestion fonctionnelle défavorable lors du travail de nuit, ils relèvent du même régime en ce qui concerne la forme de compensation du travail de nuit. A la DPE, une forte majorité d'éboueurs travaille le dimanche, mais si plus de 90 % des Français d'outremer, des Franco-étrangers, et des étrangers sont concernés, seuls 75 % des Français métropolitains le sont. Dans les entreprises privées au contraire, les Français sont plus touchés que les autres par le travail du dimanche. Les heures supplémentaires sont très souvent proposées voire imposées le dimanche dans les entreprises

privées, et seraient prioritairement proposées aux Français métropolitains, ce qui explique en partie que plus de 88 % d'entre eux travaillent au moins certains dimanches. Ainsi, il n'y a pratiquement pas d'écart entre les différents éboueurs des entreprises privées, les agents vivent ce travail comme une contrainte en général. Par contre, à la DPE, il est clair que se sont d'abord les actifs étrangers qui subissent cette contrainte.

Le métier d'éboueur ne consiste pas seulement en la collecte des ordures ménagères. Lorsqu'une personne est embauchée à ce titre, son poste à l'intérieur de l'entreprise peut varier. Les tâches sont plus ou moins pénibles, certaines engendrent des primes non négligeables dans le salaire. Les postes des agents de nettoiement intègrent plus de dix tâches différentes relevant du métier d'éboueur.

Les différentes tâches des agents de la propreté de la ville de Paris (en % par nationalité)

	Français métropolitains	Français d'outremer	Franco-étrangers	Etrangers
Collecte des ordures	9	9,8	15,9	9,4
Déblaiement des marchés	11,6	7,3	8	9,4
Balayage	24	29,3	40,7	51,8
Nettoiement approfondi	10,9	12,2	5,3	8,2
Lavage des trottoirs	13,5	19,5	15	14,1
Enlèvement des objets encombrants	10,1	7,3	7,1	3,5
Décollage affichage	3,4	2,4	1,8	
Collecte des journaux	2,2	2,4		
Conducteurs	8,6	7,3	2,7	
Autres	6,7	2,4	3,5	3,5

A la DPE existe une dispersion assez grande au sein de la main-d'œuvre. C'est le balayage qui constitue le service le plus important en nombre d'éboueurs, les étrangers sont les plus nombreux suivis des Franco-étrangers. Les Français d'outremer constituent une catégorie intermédiaire entre les Français métropolitains et les autres. Le balayage est une tâche assez difficile et contraignante considérée comme particulièrement « dégradante » par l'ensemble des agents. Les éboueurs étrangers sont âgés, certains sont à la ville de Paris depuis plus de vingt ans, et malgré leur ancienneté, ils n'ont pas connus de « promotion » vers les postes de conducteurs. Les Français métropolitains et les Français d'outremer bénéficient au contraire, de travaux moins pénibles, plus gratifiants, ils occupent les postes les moins difficiles

physiquement, plus « intéressants » que ceux occupés par les étrangers. Certaines tâches, comme l'enlèvement des objets encombrants, le décollage de l'affichage, voire la conduite des camions, leur sont quasi exclusivement réservées. Quant à la catégorie « Autres », elle regroupe toutes les autres missions des éboueurs (qui ne vont jamais sur le terrain), comme les magasiniers, ceux qui travaillent à la programmation des tâches ; ces postes sont très convoités car les conditions de travail sont très avantageuses.

En définitive, la DPE attend des travailleurs étrangers et franco-étrangers une plus grande coopération dans l'accomplissement des travaux les moins recherchés. Dans les entreprises privées, il existe moins de diversité concernant les tâches à effectuer, l'essentiel du travail des sociétés privées consistant en la collecte des ordures ménagères. Les éboueurs sont pour la grande majorité rippeurs (c'est-à-dire ramassent les ordures ménagères), viennent ensuite les conducteurs de camions parmi lesquels les Français d'outremer sont majoritaires. Cependant, dans ces entreprises, les employeurs ajustent leur main-d'œuvre en fonction du travail du moment, une personne peut très bien être embauchée au départ comme conducteur et devenir rippeur par la suite. La stabilité dans le poste ne place pas tous les agents à égalité, seuls les Français métropolitains sont majoritaires à conserver le même poste d'un jour sur l'autre. Les Franco-étrangers et les étrangers connaissent plus fréquemment que ces derniers une rotation régulière entre différents postes. La mobilité nécessaire au fonctionnement des services de la DPE ne touche donc pas de la même manière toutes les catégories de main-d'œuvre. Toutefois les entreprises privées font beaucoup appel aux intérimaires pour faire face aux augmentations d'activité. Si, dans les entreprises privées, la mobilité fonctionnelle ne touche pas différemment les éboueurs permanents, à la ville de Paris, elle peut différer selon la nationalité de la personne.

Libertés et contraintes dans le travail

Les conditions de travail des éboueurs supposent un certain degré de liberté. La question est de savoir si les contraintes liées à l'activité sont « répercutées » sur tous de façon identique. A la DPE les agents choisissent en majorité la période de leur congés, les agents posent leur date de vacances et le chef d'atelier établit des plannings en fonction des possibilités. On s'aperçoit que plus des trois quart de la main-d'œuvre choisit la période de ses congés. Mais parmi les personnes qui se la voient refuser, les étrangers sont largement majoritaires. Dans les entreprises privées, la procédure du choix des congés est différente.

Personnes ayant le choix de leurs congés à la ville de Paris

Ville de Paris					Sociétés privées			
FM	FD	FE	E		FM	FD	FE	E
87,7	92,9	87	78,3	Oui	36,6	44,4	37,5	24

FM : Français métropolitain, FD : Français d'outremer, FE : Franco-étrangers, E : Etrangers

La grande majorité des agents de nettoiement des entreprises privées ne choisit pas la période de congés, celle-ci est fixée d'avance par l'employeur. Les vacances peuvent soit être prises en juin, juillet ou en août selon un roulement préétabli. De ce fait, peu sont réellement satisfaits. Les agents de nettoiement de la ville de Paris sont beaucoup plus libres dans le choix de leurs vacances par rapport à leurs collègues des entreprises privées mais les étrangers sont les touchés par le non choix des vacances.

Les syndicalistes sont parmi les rares personnes à pouvoir intervenir au sein de l'entreprise ou du service en cas de litige ou de conflit. Il a paru légitime de se pencher sur le taux de syndicalisation des salariés et d'avoir leur opinion sur le rôle octroyé aux syndicats et à leurs représentants. La grande majorité des Français d'origine n'est pas syndiquée, les étrangers et les Franco-étrangers le sont un peu plus. Ceux-ci accordent beaucoup d'importance aux syndicats et apprécient leur intérêt. La question du syndicalisme est presque « tabou » dans les entreprises privées. Le taux de syndicalisation des agents de nettoiement chez les sous-traitants est nul pour les Français métropolitains et les Français d'outremer, et faible pour les étrangers et les Franco-étrangers. Les employeurs exercent une telle pression sur leurs salariés que ces derniers préfèrent ne pas se syndiquer. Le taux de syndicalisation résulte ici d'une politique interne de gestion des entreprises. Le taux de syndicalisation de la main-d'œuvre étrangère dans le public caractérise cependant sa « position protégée » sur le marché du travail.

Conclusion

La main-d'œuvre étrangère constitue en période de plein emploi un volant de main-d'œuvre affecté à des emplois spécifiques délaissés par les autochtones. Ils sont concentrés dans des secteurs et dans des emplois aux conditions de travail difficiles. C'est pourquoi leur présence dans des tâches d'exécution de la production des biens matériels, dans les services domestiques, le bâtiment et l'industrie est alors élevée. Ces secteurs utilisent une main-d'œuvre peu qualifiée et fortement masculine. La main-d'œuvre étrangère joue un double rôle, elle permet aux entreprises d'adapter leurs besoins à l'évolution d'ensemble de l'activité économique mais aussi de freiner la hausse des coûts de production, « celle-ci aurait été accentuée s'il

avait fallu pour remédier aux réticences et à la fuite des nationaux, soit améliorer les conditions de travail, soit augmenter les salaires à des fins compensatoires, soit enfin moderniser les équipements ou enrichir le contenu des tâches » (D. Gambier et M. Vernières, 1985). Les modalités d'utilisation de la main-d'œuvre étrangère font donc partie des stratégies des firmes en matière d'organisation du travail et de l'emploi. Dans ce cas, les actifs étrangers jouent un rôle spécifique dans le fonctionnement du marché du travail. Cependant, les critères de nationalité, d'âge ou de sexe ne sont que des données officielles permettant de distinguer les catégories de main-d'œuvre. Extérieurs au fonctionnement du marché du travail, ces éléments ne permettent en aucun cas de comprendre les bases de la stratification de la main-d'œuvre ni la spécificité de sa place dans la gestion de la force de travail par les firmes.

En période de conjoncture défavorable, la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises se durcit. Les nouveaux modes de gestion de l'emploi ne sont pas forcément subis, ils sont aussi stratégiques. La tendance est à la recherche de grandes marges de liberté dans la gestion des effectifs, donc à une flexibilité accrue. On assiste à une rupture par rapport à la gestion classique où le recrutement pour des postes non qualifiés n'est pas sélectif et la garantie de l'emploi assurée. Ainsi, pour se dégager du système de gestion de la main-d'œuvre issue des années de croissance, la DPE se tourne vers le marché externe et fait appel à la sous-traitance. Celle-ci lui permet de se défaire d'une partie de son activité. En référence à la théorie de la segmentation du marché du travail (P. Dœringer et M-J. Piore, 1971), le nettoiement urbain fait l'objet d'une gestion de moins en moins centrée sur le marché interne.

La spécificité même de l'activité des entreprises sous-traitantes impose un certain nombre de contraintes sur l'organisation du travail, rythmée par le volume des tâches qui lui sont soumises. Dans ces entreprises, les formes de travail « non traditionnelles » (intérim, CDD) forment une voie privilégiée de flexibilité et leur usage s'inscrit dans une perspective de gestion de la main-d'œuvre à court terme. L'intérim et les CDD représentent une variable d'ajustement des effectifs aux mouvements de l'activité. Ces salariés, qu'ils soient nationaux ou étrangers, sont considérés avant tout comme un volant d'ajustement auxquels sont confiés des tâches simples ne nécessitant aucune formation ni savoir technique particuliers. Ces formes d'emploi particulières traduisent les marges de manœuvre et de liberté nécessaires et inévitables aux firmes en période économique incertaine. Leur utilisation différencie les salariés internes des travailleurs flexibles. Le recours à des formes d'usage particulières de la main-d'œuvre chez les sous-traitants est donc une donnée structurelle des formes de gestion de la force de travail. A l'inverse, la DPE ne remet pas en cause le statut de son personnel et la stabilité de l'emploi de celui-ci. On distingue ainsi d'une part une gestion considérant la main-d'œuvre comme facteur d'ajustement au moindre coût et d'autre part une gestion traditionnelle et quelque peu « paternaliste ». Cependant, la réalité n'est pas aussi simple.

A la DPE, la pression sur les salariés est globalement moins forte que chez les sous-traitants mais il existe des divergences entre les catégories de main-d'œuvre. Dès le début des années 1980, on assiste à une nette réduction de l'ampleur du segment des « emplois primaires subordonnés », c'est-à-dire peu qualifiés, peu autonomes, mais à statut relativement privilégié (J. Gadrey, 1991). Cette réduction touche différemment les catégories de main-d'œuvre. Les actifs étrangers apparaissent comme un segment spécifique discriminé en période de crise de l'emploi. Le recrutement des étrangers est stoppé en 1982, date à partir de laquelle la demande des actifs français a commencé à se manifester. Ainsi si la main-d'œuvre étrangère en place à la DPE ne connaît pas de phénomène de précarité, la ville de Paris adopte depuis maintenant plus de dix ans une politique discriminante à l'embauche à l'égard des nouveaux salariés étrangers.

En période de crise, la priorité à l'embauche est « réservée » aux nationaux, cette constatation peut être étendue à d'autres secteurs publics, comme l'Education nationale. On assiste donc à une francisation des flux d'embauche. La substitution des autochtones aux étrangers est donc un des élément de la stratégie de gestion de la main-d'œuvre globale à la ville de Paris en période de faible embauche. Conformément à la théorie économique de la discrimination, la DPE refuse d'embaucher de nouveaux actifs étrangers, et adopte ainsi une attitude discriminante dépassant les strictes considérations de productivité. Cette discrimination économique se reflète dans une idéologie sociale. La politique de gestion intègre donc les actifs étrangers comme force de travail d'appoint. De plus, la mécanisation a permis de transformer l'image de l'éboueur, désormais appelé « technicien de surface ou de la propreté », contribuant ainsi à revaloriser ces emplois jusque là délaissés par les nationaux.

La politique de gestion de la main-d'œuvre n'est donc pas homogène au cours du temps dans le secteur de la propreté urbaine. De plus, les conditions de travail dans le public sont plus favorables et avantageuses que dans le privé, mais elles peuvent être aussi inégales, voire discriminantes, envers les actifs étrangers. La place de la main-d'œuvre étrangère dans ce secteur d'activité est donc complexe. On est loin de la conception traditionnelle de la neutralité des entreprises sur le marché du travail. La théorie de la segmentation renverse cette problématique et part du principe que les entreprises jouent un rôle actif, expriment des préférences, discriminent, divisent, en particulier entre un secteur primaire aux bonnes conditions de travail et un secteur secondaire aux caractéristiques inverses.

Une vision des choses qui opposerait les actifs étrangers (main-d'œuvre secondaire) aux actifs nationaux (main-d'œuvre primaire) serait excessivement simplificatrice. Comme le montrent les résultats empiriques, les différenciations de gestion entre catégories de main-d'œuvre sont beaucoup plus délicates à analyser. En effet, lorsque le critère juridique de la nationalité est seul en jeu, les Français forment un groupe assez homogène, quelle que soit l'origine du salarié. L'environnement socio-culturel joue un rôle important et, dans certaines conditions, les réponses font apparaître des regroupements entre les étrangers et les Franco-étrangers, voire parfois les Français d'outremer. Il ne faut donc pas s'intéresser à la main-d'œuvre étrangère comme segment spécifique, mais au contraire comme un ensemble de sous-groupes perçus différemment par les employeurs. Au-delà des segmentations traditionnelles du marché du travail, il semble donc plus pertinent pour la ville de Paris de mener l'analyse en termes de stratification interne au sein du secteur primaire et de recrutement discriminant. La politique d'emploi menée actuellement devrait entraîner une quasi-disparition de la force de travail étrangère dans le nettoiement.

En définitive, il n'existe pas une réponse unique à la question de savoir s'il existe une politique de gestion différenciée de la main-d'œuvre étrangère par les firmes en période de crise de l'emploi. Au regard des résultats de cette recherche, on est conduit à affirmer que le caractère non homogène du système productif et de l'évolution de la conjoncture économique pèsent sur la différenciation de plusieurs modes de gestion de la force de travail étrangère. Ce sont donc les contraintes que représentent le rythme de croissance de l'activité, les transformations qualitatives de la demande autochtone, et les politiques discriminantes ou non des firmes qui déterminent les champs dans lesquels se déploient les formes de gestion de la main-d'œuvre étrangère.

Références bibliographiques

Anstett S. (1992), « Suspension de l'immigration et besoins de l'économie française », *Revue française des affaires sociales*, hors série, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, pp. 105-126.

Boyer R. (1986), *La flexibilité du travail en Europe,* La Découverte, 331 p.

Cordeiro A. (1983), *L'immigration*, La Découverte, 128 p.

Dechaux J-H. (1991), « Les immigrés et le monde du travail : un nouvel âge de l'immigration », *Observations et diagnostics économiques*, n° 36, pp. 85-116.

Delort A. (1994), « Les salariés étrangers au 31 décembre 1991 », *dossiers statistiques*, n° 6, La Documentation Française, pp. 7-12.

Dœringer P. et M-J. Piore (1971), Internal Labor Markets and Manpower Analysis, seconde édition avec nouvelle introduction, 1985, M. E. Sharpe, New York, XXXV + 212 p.

Dussert F. et B. Michel (1988), « La main-d'œuvre étrangère au 31 décembre 1985 », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° 41, pp. 5-13.

Freyssinet J. (1993), *Le chômage*, La Découverte, 125 p.

Gadrey J. et N. Gadrey (1991), *La gestion des ressources humaines dans les services et les commerces,* L'Harmattan, 224 p.

Gambier D. et M. Vernieres (1985), *Le marché du travail,* Economica, 217 p.

Garson J-P. (1987), « Le chômage des étrangers en France », *Problèmes économiques,* n° 2010, pp. 13-17.

Garson J-P. (1991), « Immigration et marché du travail : dépendance structurelle malgré la persistance du chômage », in J-P. Garson, M. Tribalat, Y. Moulier-Boutang, R. Silberman, *Cent ans d'immigration. Etrangers d'hier, Français d'aujourd'hui*, INED PUF, n° 131, pp. 174-260.

Gazier B. (1992), *Economie du travail et de l'emploi*, Précis Dalloz, 435 p.

Lebon A. (1992), « Aspects de l'immigration et de la présence étrangère en France », in rapport pour le ministère des Affaires sociales et de l'intégration, pp. 9-55.

Maurin E. (1991), « Les étrangers, une main-d'œuvre à part ? », *Economie et Statistique,* n° 242, pp. 39-50.

Marchand O. (1991), « Autant d'actifs étrangers en 1990 qu'en 1980 », *Economie et Statistique*, n° 242, pp. 31-38.

Marie C-V. (1994), «_L'immigration en France dans les années quatre-vingt-dix : nouvelle donne pour l'emploi et nouveaux enjeux de société », *Sociologie du travail*, n° 2, pp. 143-163.

Mekachera H. (1993), *La vie professionnelle des travailleurs étrangers en France*, Rapport du Conseil Economique et Social, 144 p.

Merckling O. (1987), « Nouvelles politiques de substitution de la main-d'œuvre immigrée dans les entreprises françaises », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Volume 3, n° 1/2, pp. 73-93.

Piore M. (1975), «_Notes for a Theory of labor Market stratification » in *Labour Market Segmentation*, Edwards R. & alii, ed., Lexington Books, pp.125-150.

Stalker P. (1994), *Les travailleurs immigrés, Etude des migrations internationales de main-d'œuvre*, Bureau International du Travail, Genève, 346 p.

Tertre (du) C. (1989), *Technologie, flexibilité, emploi,* L'Harmattan, 333 p.

Tribalat M. (1991), « Marché du travail, caractéristiques structurelles du chômage des étrangers », *Population*, n° 1, pp. 137-143.

Villey O. (1981), « Le redéploiement actuel de la main-d'œuvre étrangère passé le premier choc de la crise », *Travail et Emploi,* n° 8, pp. 47-55.

Viprey M. (1994), *La main-d'œuvre étrangère comme instrument de flexibilité en période de crise*, mémoire de DEA (sous la direction de J. Freyssinet), Université de Paris I, 138 p.

Viprey M. (1996), La main-d'œuvre étrangère dans un contexte de crise de l'emploi, *Espace, Populations, Sociétés*, n° 2/3, pp. 405-419.

Weil P. (1992), *La France et ses étrangers*, Calmann-Lévy, 403 p.

Le système de relations professionnelles grec en mutation

Eric GAZON, Michael CHLETSOS, Savas ROBOLIS [1*] [2**]

Le système grec de relations professionnelles a connu une évolution institutionnelle et législative importante au cours de ces vingt dernières années. Ces transformations ont été menées par différents gouvernements. La chute de la dictature des colonels, puis l'avènement au pouvoir du PASOK en ont constitué les moments principaux. Pourtant, tous ces changements ont pu apparaître vains, car les acteurs sociaux ne s'en sont pas emparés : ce système de relations professionnelles présente en effet une forte dichotomie entre son cadre juridique et sa transcription dans les pratiques quotidiennes des acteurs, notamment au niveau des entreprises. Nous émettrons pourtant l'hypothèse que le système de relations professionnelles grec se trouve désormais dans une phase de transition en rupture avec les formes institutionnelles et les modes d'actions qui l'ont caractérisé des années cinquante à la fin des années quatre-vingt. Nous pensons que les acteurs sociaux sont en train de surmonter les blocages sociaux et politiques des années précédentes. Cependant, nous devons interroger les limites que connaît ce processus, sur les causes de rupture avec le passé ou sur l'exten-

1. *Eric Gazon est chercheur en Economie du Travail (Lauréat du programme Lavoisier et du Greek State Scholarship Foundation).
Michael Chletsos est chercheur à KEPE (Centre de Planification et de Recherches Economiques).
Savas Robolis est professeur à l'Université de Pandeios d'Athènes et Directeur Scientifique à l'Institut du Travail de la CGTG.
2. **Les auteurs remercient Messieurs C. Dufour et G. Spyropoulos ainsi que les membres du séminaire de l'IRES pour leurs remarques et commentaires lors d'une version précédente, néanmoins toute erreur ou insuffisance éventuelle restent nôtres.