

UCL

Université
catholique
de Louvain

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO)
Ecole des Sciences Politiques et Sociales (PSAD)

Mondes du travail et transformations du salariat : le cas de la diversification de l'activité externe grâce à l'emploi dans l'Horeca à Bruxelles

Travail réalisé par
Andrea Flores

LSOC2900B – Mémoire 2ème partie

Promoteur
Marc Zune

Lectrice
Laura Merla

Année académique 2017 -2018
Master [120] en Sociologie, à finalité approfondie



Résumé : Ce texte explore le cas des individus travaillant dans l'Horeca à Bruxelles et qui en même temps ont, ou ont eu, un autre métier ou profession en parallèle, autrement c'est une forme d'emploi à travers laquelle deux mondes du travail sont conjugués. Cette figure est analysée à travers le concept « diversification de l'activité externe » qui permet d'observer cet arrangement comme une ressource de travail mise en place en vue de gérer un type d'incertitude et comprendre l'emploi dans l'Horeca comme un vecteur de stabilité de ces carrières professionnelles. Ainsi, les objectifs visés sont i) observer la nature de l'incertitude à gérer liée au monde professionnel X ; ii) décrire les éléments constitutifs du rapport salarial dans l'Horeca qui fonctionnent comme une ressource de travail ; iii) examiner les quatre types d'interactions qui émergent de la mise en relation de deux mondes du travail.

Mots-clés : mondes du travail, diversification de l'activité, Horeca, rapport salarial, carrières.

Place Montesquieu, 1 bte L2.08.05, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique www.uclouvain.be/psad

Table des matières

1. Introduction.....	1
1.1 Discussion bibliographique	3
1.2 Problématique	22
1.3 Questions de recherche et objectifs	25
1.4 Méthodologie	26
2. Chapitre I : « Transaction »	29
3. Chapitre II : « Investis »	42
4. Chapitre III : « Deuil »	58
5. Chapitre IV : « Détachement »	70
6. Conclusions	74
7. Références	80
8. Annexes	83

1. Introduction

Les transformations du travail des sociétés contemporaines sont façonnées par deux clivages centraux qui modifient radicalement le terrain d'étude. D'une part, le passage d'une économie de production industrielle vers une économie de production de services constitue un changement révolutionnaire (en 2012 76% des emplois en France sont dans les services, opposé à un 35% en 1950 (Annexe 1)). Le deuxième clivage a eu lieu au début des années '70 à travers l'émergence d'un processus de flexibilisation du monde du travail, autant des mécanismes de production que des relations d'emploi. À la suite, la fragmentation du monde du travail apparaît comme un phénomène central, et l'un de ses principaux axes est la déstabilisation du salariat. Ainsi, la fragilisation du salariat est observée à travers la déconstruction progressive du modèle d'emploi stable et la multiplication des formes d'emplois précaires. La flexibilité salariale et fonctionnelle est saillante et des différentes formes de contrats atypiques se multiplient : CDD individualisés et sans présence syndicale, individualisation des statuts, temps partiels, externalisation des prestations (sous-traitance, fournisseurs, intérim).

Dans un même mouvement, des situations aux marges se développent à travers l'émergence des statuts d'emplois « hybrides » situés à la frontière de l'indépendance et du salariat :

« Nous assistons à un brouillage des statuts d'emploi qui peut être saisi au travers des trajectoires professionnelles des individus qui semblent encore plus chaotiques qu'antérieurement, les individus multipliant les statuts d'emploi, voire les cumulant, quand ils ne sont pas au chômage ou réduits à l'acceptation par défaut d'un emploi précaire » (Bernard et Dressen, 2014, p.2).

De ce fait, les enquêtes étudiant l'émergence des nouvelles relations d'emplois observent la « porosité des statuts d'emplois » ou le brouillage des frontières entre indépendance et salariat (Bernard et Dressen, 2014). Ou alors, l'hyper-flexibilité structurelle aussi conduirait à la mise en place des nouveaux arrangements stratégiques; ainsi, les professions artistiques seraient un cas exemplaire de multi-activité visant composer avec les risques et l'incertitude (Menger, 2002).

En vue d'observer les transformations contemporaines des formes d'emploi, nous avons mené une recherche auprès d'un marché de l'emploi spécifique : l'hôtellerie-restauration. L'observation de départ qui fonde notre enquête est qu'il y aurait un segment des individus travaillant dans l'horeca qu'aussi participent, ou ont participé, d'un autre monde de travail.

Sur base de cette observation nous avons fait une enquête de terrain à Bruxelles auprès des personnes travaillant dans des cafés, restaurants ou bars en tant que serveurs, barmans ou baristas. Le but était d'observer la situation des individus situés à l'intersection de deux mondes sociaux du travail. De ce fait, l'objet d'étude est défini comme les individus qui travaillent dans l'horeca et qui ont une autre profession ou métier en parallèle, bien qu'ils soient en train de le développer au présent de manière active ou pas¹.

En conséquent, notre objet d'étude se situe à l'intersection de ces deux grandes transformations de l'emploi (économie de services et fragmentation du salariat). L'intérêt sur un cas de figure paradoxal est l'observation de la mise en place d'un arrangement où les acteurs multiplient leurs statuts d'emploi entremêlant deux mondes du travail.

Caractéristiques horeca à Bruxelles

Horeca est un acronyme désignant le secteur d'activité de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Cafés. Le secteur Horeca comprend aussi bien les activités des hôtels (services d'hébergement) que les activités des restaurants de type traditionnel et de type rapide, des cafés, des cantines et des traiteurs (services de restauration). Cependant, bien que nous utilisons l'acronyme « horeca » tout au long de notre exposé, notre enquête de terrain a été menée uniquement après des « services de restauration » (cafés, bars, restaurants).

Le secteur horeca compte 56600 entreprises (ce qui représente 7,6 % des entreprises en Belgique (2007)), dont le 94% se situe dans le sous-secteur des services de restauration (Hambÿe & Hertveldt, 2011). Ce marché est caractérisé comme une activité extrêmement intense en emplois à cause de deux aspects. D'une part, en raison de la contribution totale de la production : 2,9% du PIB belge et 4,8 % de l'emploi intérieur (Hambÿe et Hertveldt, 2011). D'une autre part, en raison de la croissance exponentielle des investissements dans ce secteur (voir Annexe 2, spécifiquement la croissance des investissements dans la Région Bruxelles-Capitale). L'annexe 2 montre qu'entre 1995 et 2006 il y a eu une augmentation du 63,2% des investissements –dont l'accroissement le plus remarquable s'est produit entre 2005-2006–. Ce chiffre devient important s'il est comparé avec l'ensemble des secteurs de la Région Bruxelles-Capitale, pour lesquels le taux d'investissement est de +12,5%. Ainsi, l'importance d'observer ce secteur des services est ancrée non seulement en raison du volume

¹ Et ayant fini leur étape de formation, c'est-à-dire, ils ne sont pas des étudiants au moment de l'entretien.

d'emploi par rapport au total national, mais aussi en raison de sa croissance exceptionnelle au fil du temps.

Après, l'analyse de la structure d'âge composant ce marché de l'emploi montre que la part de l'emploi occupée par les jeunes est plus importante dans l'horeca (en conjonction avec le «Commerce de gros et de détail») que dans le reste des services marchands (Annexe 3).

Et ensuite, le caractère des emplois issus de ce marché a deux caractéristiques importantes : dans le secteur où nous avons mené notre enquête (services de restauration,) le tableau de l'annexe 4 montre comment le recours au temps partiel recouvre plus du 70% de ce régime d'emploi. Puis, l'annexe 5 expose l'importance du secteur bruxellois en tant que pourvoyeur massif « d'emplois ouvriers » dans la Région Bruxelles-Capitale, ainsi, dans les restaurants et cafés, plus du 90% de travailleurs ont le statut « d'ouvrier ».

1.1 Discussion bibliographique

Comme discussion bibliographique nous présenterons trois perspectives théoriques à partir desquelles notre objet d'étude pourrait être analysé. Premièrement nous présenterons la thèse de l'assignation qui explique la participation au marché de de l'Horéca comme une conséquence du jeu de la différenciation et de la hiérarchisation sociale. L'analyse est posée en fonction de l'adéquation qu'il y aurait entre une formation suivie, ou un manque de formation, et l'emploi occupé. Un deuxième cadre analytique qui pourrait être mobilisé est la problématique des insertions professionnelles des jeunes. À la différence de l'approche précédente, les analyses ne sont plus présentées en termes d'adéquation formation-emploi, mais l'objectif est plutôt d'observer la dimension processuelle des insertions professionnelles. Pour ces analyses, deux problèmes se présentent face aux transformations récentes des relations d'emploi : la mobilité croissante des trajectoires et les transformations du rapport salarial. Puis, une troisième perspective théorique se concentre sur les situations d'emploi des professions artistiques. Philippe Coulangeon et Pierre-Michel Menger ont pointé l'intérêt d'observer les métiers du spectacle qui sont soumis à une forme atypique d'emploi salarié : l'intermittence. Bien qu'ils présentent le problème de manières différentes, un déplacement analytique est opéré par les deux auteurs du fait que la mobilité n'est plus analysée comme une anomalie des trajectoires, mais plutôt comme la norme des professions artistiques. Finalement, nous proposerons une discussion de ces perspectives par rapport à notre objet

d'étude, en précisant comment notre problème est posé et quels sont les éléments pertinents de la troisième perspective théorique que nous utiliserons pour notre analyse.

Thèse assignation

Premièrement, une des optiques théoriques utilisées pour l'analyse du travail dans l'Horéca a été la thèse de l'assignation. Les auteurs qui mobilisent cette perspective expliquent l'insertion sur le marché comme une conséquence des certaines caractéristiques des individus, par exemple leur origine sociale, leur formation (ou manque de formation) ou leur sexe. Ainsi, il y aurait une prescription externe, suscitée par des processus de différenciation et de hiérarchisation sociale, qui serait subie par les individus. L'emploi dans l'Horéca est expliqué comme le résultat d'un mécanisme externe aux individus mêmes qui leur aurait assigné cette position dans le marché du travail. De ce fait, la conséquence de ce processus serait la relégation, ou la permanence dans un état d'exclusion.

En 2004-2005 Sylvie Monchatre déroule une recherche auprès d'un échantillon de 17 individus travaillant à l'hôtellerie-restauration à Paris. L'objectif de base est l'établissement d'un lien entre des trajectoires sociales marquées par l'échec dans un contexte scolaire et l'insertion sur le marché de l'emploi de l'hôtellerie-restauration. De ce fait, à partir d'entretiens biographiques, l'accent est mis, d'une part, sur l'origine sociale de ces individus², et d'autre part, sur leur échec dans un contexte scolaire : « Tous ces « jeunes » (trentaine d'années au moment de l'entretien) ont eu une scolarité qui a été, sinon difficile, du moins compliquée. Leur rapport à l'école va du rejet le plus catégorique à la frustration de n'avoir pas pu satisfaire leur désir d'apprendre » (Monchatre, 2007, p.28).

Ainsi, la thèse proposée par Monchatre est axée sur le processus d'assignation subi par les individus travaillant dans ce segment du marché de l'emploi : « (...) pour les jeunes de notre échantillon, l'expérience de l'H-R, qu'ils y prennent goût ou non, s'inscrit dans une succession de processus d'assignation qui commence avec l'échec scolaire en filière générale et trouve un prolongement dans les segmentations nombreuses de ce marché du travail » (Monchatre, 2007, p.59). Ce type d'explication pointe un mécanisme externe aux acteurs qui agirait en les inscrivant dans un métier préalablement caractérisé comme disqualifiant. Le mécanisme externe est envisagé comme le jeu social d'assignation des hiérarchies qui

² « (...) près de 60% d'entre eux sont de pères ouvriers ou employés, leur mère est ouvrière ou employée dans près de 80% des cas » (Monchatre, 2007, p.18)

enserrent les groupes sociaux. La trajectoire est observée comme un passé d'échec, un présent qui met en place une voie d'adaptation à l'échec³- sortir du système scolaire et s'insérer dans le marché de travail -, et un futur fixé par l'occupation réalisée. De ce fait, le travail dans l'horéca serait un marqueur négatif du parcours

Dans le même sens, d'autres recherches ont pointé sur la relation entre le type d'organisation du travail au sein des fast-foods et les caractéristiques sociales des individus qui mènent ce travail (Brochier, 2001 ; Pinto, Cartron, Burnod, 2007). Sur la base d'enquêtes ethnographiques, ces recherches décrivent un type d'organisation du travail au sein des fast-foods, comme « taylorisé, intensif, déqualifié et mal payé » (Brochier, 2001, p.78), et posent question quant aux les caractéristiques de la population disponible pour occuper ces postes : « Il s'agit de profiter de la situation de chômage pour bénéficier du travail d'employés de passage, consciencieux, avides de faire leurs preuves, mais inquiets et relativement démunis, sans pour autant faire partie de la classe ouvrière la plus appauvrie » (Brochier, 2001, p.75). Ainsi, l'explication se situe aussi dans la logique de l'insuffisance d'un certain capital qui conduirait à l'assignation dans un poste de travail disqualifiant :

« Cantonnés par leur origine sociale dans ces emplois faute d'alternatives et de réseaux personnels, les étudiants rencontrés accordent à leur emploi un statut ambigu et fluctuant : entre 'petit bulot', provisoire et instrumental, et travail déclassant » (Pinto, 2007, p.206).

« (...) ces étudiants n'ont pas le capital social ni les formes moins institués de capital culturel qui leur permettraient de « valoriser » leurs diplômes sur le marché du travail » (Pinto, Cartron, Burnod, 2007, p.78).

De ce fait, l'analyse présentée met en évidence la manière dont les des conditions de travail « difficiles et parfois en pleine intensification » peuvent être menées non simplement suite à des prescriptions managériales, mais à cause des dispositions et des trajectoires des jeunes qui acceptent ce type d'emploi sans opposition frontale⁴.

Puis, Fellay présente une recherche sur le travail dans l'Horéca où la thèse de l'assignation est la base de l'analyse, cependant le caractère structurel qui détermine le poste

³ «En abandonnant l'enseignement général, ils mettent un terme à leur engagement scolaire de deux manières : avec l'espoir de promotion dans un nouveau rôle, ou faisant l'expérience d'un déclassement » (Monchatre, 2007, p.30).

⁴ L'enquête ethnographique met en évidence des formes d'investissement qui ne peuvent être la simple application de prescriptions managériales mais dépendent aussi des dispositions et des trajectoires des jeunes recrutés. (Pinto, 2007, p.208).

n'est plus l'origine sociale mais le sexe. L'auteur montre l'existence des mécanismes en jeu dans l'attribution sexuée des horaires de travail dans l'hôtellerie-restauration: « (...) cette situation faite aux femmes en matière d'horaire de travail est étroitement liée à leur rôle dans la sphère reproductive. Elles sont recherchées pour le travail de jour en raison de leurs qualifications domestiques et relationnelles (non reconnues) pour nettoyer » (Fellay, 2009, p.82). Ainsi, une division sexuée du travail dans l'Horéca assignerait certaines positions dans la distribution du travail à cause d'un caractère structurel externe aux acteurs. La logique argumentaire n'est plus fondée sur l'origine sociale ou une trajectoire d'échec, mais sur une assignation par le sexe.

Par conséquent, la première perspective théorique qui permettrait d'analyser les individus qui participent au segment du marché du travail d'Horéca est la thèse de l'assignation. Selon cette perspective théorique, l'insertion ou participation dans ce marché de travail est expliquée par des prescriptions externes aux individus qui agissent comme une conséquence du jeu de différenciation et hiérarchisation sociale. C'est un type d'explication qui établit un lien non seulement entre un type d'emploi et une population particulière qui l'assurerait mais aussi avec l'*immobilité* qui s'en découle, en termes sociaux et de trajectoire, du fait de participer à ce marché du travail. De plus, l'analyse est posée en fonction de l'adéquation qu'il y aurait entre une formation suivie, ou une manque de formation, et l'emploi occupé.

Insertion professionnelle des jeunes

La deuxième approche qui pourrait être adoptée pour analyser notre objet d'étude c'est la problématique des insertions professionnelles des jeunes. Nous ne pouvons pas parler d'approche théorique parce que le concept n'est pas ancré dans une théorie bien définie, mais c'est plutôt une problématique qui émerge depuis les années '70. La plupart des auteurs pointe le fait de la difficulté à définir l'insertion professionnelle principalement à cause de trois aspects suivants : le non ancrage du concept dans une théorie identifiable ; en raison des difficultés à définir un début et une fin au processus à cause des frontières ténues entre les différents statuts ; et aussi au caractère multidimensionnel du phénomène. Cependant, toutes les définitions ont deux points en commun : d'une part la définition de l'insertion comme un processus ce qui signifie que le caractère temporel est central ; et d'

autre part c'est central son «allongement». Ainsi, Dubar propose de définir l'insertion comme « un processus socialement construit dans lequel sont impliqués des acteurs sociaux, des institutions, des logiques d'action, des stratégies, des expériences biographiques et des héritages socio-scolaires » (Dubar, 2001, p.27). En effet, à la différence de l'approche précédente, les analyses ne sont plus présentées en termes d'adéquation formation-emploi, mais l'objectif est plutôt d'observer la dimension processuelle des insertions professionnelles.

Pour présenter cette approche à partir de laquelle nous pourrions analyser notre objet d'étude, (i) premièrement nous présenterons comment la problématique de l'insertion des jeunes est une construction sociale produite d'une histoire ; (ii) deuxièmement, nous exposerons deux phénomènes qui sont à la base des analyses qui partent cette optique à savoir :: la mobilité et l'affaiblissement du lien salarial ; (iii) et troisièmement, nous montrerons trois perspectives d'analyse depuis lesquels l'insertion professionnelles est analysée : la thèse de la relégation d'une tranche d'âge, les approches qui expliquent les insertions en fonction des contextes nationaux, et les analyses qui pointent sur les transformations générales du système d'emploi.

(i)L'émergence de l'insertion professionnelle comme problématique est le produit d'une histoire, c'est une construction sociale issue des changements sociaux dans les rapports formation-emploi. « L'insertion professionnelle » est une exigence récente autant que le rapport formation-emploi est une configuration spatio-temporelle spécifique. Pour comprendre la configuration actuelle de ce rapport il est nécessaire d'observer son évolution dans le temps. Ainsi, Charlot et Glasman présentent quatre figures idéales typiques où, premièrement, « travailler » expose une configuration des rapports sociaux dans lesquels l'individu était inscrit dans un univers unifié, où l'idée d'insertion n'est pas pensable puisqu'il n'y existe pas de séparation de temps, de milieu de vie, de travail et d'éducation. L'éducation et la formation n'apparaissent pas comme des processus spécifiques mais comme des effets directs de la vie et de l'activité quotidienne (Charlot et Glasman, 1998). De même, le travail n'est pas séparé de toutes les activités de la vie : « l'idée même d'insertion professionnelle n'a et ne peut avoir aucun sens dans une existence où vie et travail sont si étroitement intriqués » (Charlot et Glasman, 1998, p.17). Selon les auteurs, cette figure idéal-type se déconstruit au moment où la maîtrise d'une activité professionnel implique des savoirs qui n'ont pas cours dans la vie quotidienne ; il se produit une dissociation des espaces et temps

de vie et de travail, et de même une nouvelle forme d'appartenance : « une identité professionnelle clairement distinguée de l'identité familiale » (Charlot et Glasman, 1998, p.18). De plus, l'apparition de l'école comme espace spécifique de la jeunesse, se distingue de l'espace familiale et de l'espace de travail, ainsi émerge la question des passages entre aller à l'école et puis aller travailler. Ici, le lien entre c'est deux mondes est qualifié comme un 'passage continu', puisque les rapports entre les deux restent forts, et l'entrée/passage se fait dans un univers qui n'est ni inconnu ni étranger ; de ce fait, ils désignent cette configuration « aller travailler ».

Selon les auteurs, les questions d'insertion se posent à partir des années 60' où il s'agit de trouver une place sur un marché concurrentiel à la sortie d'un système scolaire lui-même concurrentiel. Le diplôme fonctionne comme un passeport vers l'emploi. Il n'existe plus la figure d'un passage continu mais celle du franchissement d'une frontière. Selon Dubar il s'agissait d'un passage préprogrammé dû à l'étroite correspondance entre les filières et niveaux du système d'enseignement et les catégories et niveaux de qualification du système d'emploi (Dubar, 2001). Dans cette configuration des rapports entre formation et emploi il y a une mobilité structurelle où la position que l'individu peut occuper dans la division professionnelle du travail est fortement liée à la position atteinte dans le système scolaire ; cette configuration est appelée « s'insérer ». Finalement, la quatrième configuration décrite qui émerge à la fin des années '70 est nommée « s'engager dans un processus d'insertion ». Ici « l'enjeu n'est plus de trouver la meilleur place possible mais d'abord d'en obtenir une, quelle qu'elle soit ». La logique sociale n'est plus celle d'espaces et des frontières mais celle des projets et des parcours. Ainsi dans cette logique s'illustre l'hypothèse des auteurs : l'insertion professionnelle ne serait pas un moment dans l'histoire de l'individu, mais un processus qui tend à s'allonger. La principale caractéristique de cette configuration est que les frontières entre les statuts deviennent floues (formation/ travail / chômage / vie privé / professionnelle), de sorte que le seuil à franchir n'est plus clair. Il n'y a plus un 'passage préprogrammé' au marché de l'emploi mais une 'insertion aléatoire' : « la possession d'un diplôme n'assure plus, de manière quasi automatique, l'entrée dans un emploi 'classé' selon un niveau correspondant à celui du diplôme » (Dubar, 2001, p.25). De ce fait, Dubar caractérise cette nouvelle configuration comme un nouvel espace intermédiaire entre le système d'enseignement et le système d'emploi, lequel est caractérisé par une non adéquation formation-emploi et par son caractère concurrentiel (la compétition pour l'emploi devient son enjeu principal).

La « toile de fond » (Tanguy, 1986 ; Bouffartigue et Lagree, 1989) de l'émergence de cette quatrième configuration est caractérisée par trois déterminants : la scolarisation obligatoire, qui non seulement a comme effet la démocratisation et l'extension de l'enseignement, mais induit aussi une 'coupure entre l'activité et le savoir' (Dubar, 2001) ; le changement d'une période de croissance économique (les Trente Glorieuses) à une période de crise où un des éléments les plus saillants est l'extension du chômage : « la scolarisation avive certaines tensions sur le marché du travail dans la mesure où elle se heurte à une contraction générale de l'emploi qui conduit à faire du diplôme une condition de plus en plus nécessaire, mais toujours insuffisante, d'accès aux emplois qualifiés » (Tanguy, 1986, p.38) ; et, la position prise par l'État pour résoudre les enjeux socio-économiques nommés. Par exemple en France, en 1970 est créé le CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), et on décréta la « Loi de Revenu Minimum d'Insertion » (R.M.I). Avec ces interventions étatiques le concept d'insertion s'introduit dans le débat public, et la création de diverses institutions pour résoudre ces problèmes engendrent de nouvelles catégories d'acteurs.

C'est depuis cette quatrième configuration du rapport formation-emploi, nommée « s'engager dans un processus d'insertion », qui émergent les problématiques actuelles des insertions professionnelles des jeunes. D'un point de vue méthodologique, il y a une convergence des recherches d'étudier le phénomène comme un processus, c'est-à-dire, de pointer sa dimension temporelle, et de dépasser les analyses en termes d'adéquation formation-emploi.

(ii) Deuxièmement, par rapport à cette problématique, il y a deux phénomènes qui sont observés par la plupart des recherches. Le premier un phénomène c'est la *mobilité* présente dans les parcours d'insertion (Rose, 1996 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 ; Verdier, 1996; Lefresne, 2003 ; Tanguy, 1986; Bordigoni, 1994). En effet, par rapport à une structuration antérieure des transitions professionnelles, où l'accès à un statut déterminé par le CDI à temps plein configurait un état de stabilité et de permanence temporelle, les parcours d'insertion aujourd'hui sont caractérisés par une forte instabilité. Nous serions face à un changement du système de mobilité « fondé sur la souplesse et l'enchevêtrement complexe de mouvements et d'états de nature différentes» (Rose, 1996, p.68).

Le problème de la mobilité est analysé, d'un côté, comme la présence d'un caractère d'hétérogénéité dans les parcours d'insertion, illustré par « l'enchevêtrement de statuts », ce qui complexifie l'analyse du fait des multiples combinaisons possibles :

« L'insertion a été considérée pendant longtemps comme une sorte de phase, brève et neutre, entre deux moments distincts de formation et d'emploi, comme un temps d'incertitude avant l'accès à la stabilité professionnelle. Aujourd'hui, elle apparaît de plus en plus comme un processus d'alternance de périodes de chômage, d'emplois précaires, de formation, de « retombées » en chômage » (Bouffartigue, Lagree, Rose, 1989, p.72).

Cette hétérogénéité des parcours, qu'est la conséquence de la mobilité, est qualifiée par les auteurs comme « chaotique » (Rose, 1996) ou même définie d'« alternance sauvage » (Lichtenberger, 1995) ce qui amène à parler d'un éclatement des trajectoires d'insertion des jeunes.

D'un autre côté, la mobilité observée dans les parcours produit l'éclatement d'une analyse en fonction de passage d'un seuil qui permettrait d'identifier les deux bornes du processus d'insertion (le début et la fin) :

« L'idée même d'un passage progressif mesuré par des seuils (fin formation initiale, acquisition première expérience professionnelles, accès à une position stable), semble de moins en moins adaptée pour décrire des parcours de moins en moins linéaires, et qui supposent des enchevêtrements des situations entre formation-emploi, et emploi-chômage » (Lefresne, 2003, p.58).

De ce fait, ces situations de mobilité modifient analytiquement des situations qui désignaient auparavant des états de stabilité ou d'insertion dans le marché de l'emploi. Par exemple, le retour dans le système de formation après avoir bénéficié un certain temps d'un contrat de travail 'normal', montre que « l'accès à un emploi stable est un état, au sens statistique, non absorbant » (Lefresne, 2003, p.59). La mobilité est non seulement un mouvement horizontal entre différents emplois, ne menant ni le chômage ni vers l'exclusion, mais ce sont des déplacements qui permettent également de revenir en arrière.

Le deuxième phénomène pointé par les analyses des insertions professionnelles des jeunes c'est l'émergence de nouvelles relations d'emploi où l'affaiblissement du lien salarial prend une place centrale. L'image du salariat a été profondément modifiée par la diffusion des formes particulières ou « atypiques » d'emploi (CDD, intérim, stages de formation,

contrats aidés) et l'extension du temps partiel. La flexibilisation des relations d'emploi est un phénomène aussi constaté par la plupart des auteurs qui analysent les transitions professionnelles des jeunes. La recomposition en cours des rapports salariaux se développe naturellement en décalage par rapport à la norme salariale structurée par le CDI à temps plein et avec un seul employeur.

Les nouvelles formes du lien salarial sont souvent analysées en termes de précarité. Ainsi, Valérie Canals présente comment la transformation des statuts modifie la manière d'observer l'insertion. L'éclatement des situations d'emploi, de non-emploi et formation conduit au brouillage des catégories statiques. Pour l'auteur il y aurait trois types de statuts : i) emploi stable (CDI) ; ii) emploi précaire : ensemble CDD, aide familiale, emploi divers ; iii) mesures jeunes : stages d'initiation à la vie professionnelle, travaux d'utilité collective, contrats emplois solidarité, contrats de qualification, l'adaptation et les stages (Canals, 1998). Dans la même ligne d'analyse, Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger pointent sur la fragilité du lien salarial et la non-garantie d'emploi : « Ailleurs, les travailleurs sont soumis à des relations d'emploi « nouvelle formule » : soit parce qu'ils occupent un emploi « typique » dans des secteurs très dépendants (sous-traitants, fournisseurs, prestataires de services), ou dans des secteurs « condamnés » à court terme (mines, sidérurgie), ou dans des activités très concurrentielles (commerces, cafés, hôtels, restaurants) ; soit parce qu'ils occupent un *emploi « atypique »* dont le contrat stipule qu'il est temporaire et/ou à temps partiel (intérim, contrats à durée déterminée, travail saisonnier, consultants, emplois aidés) » (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001, p.22).

(iii) Troisièmement, face à cette problématique nous observons qu'il y a trois types de lectures. Une première lecture est en termes de relégation. Cette approche pointe sur les processus de précarisation et fragilisation des jeunes par rapport à l'emploi. La mobilité et les nouveaux types de liens salariaux sont observés du point de vue de l'exclusion qu'ils produisent. Par exemple, Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger observent comment la manière dont évolue le rapport au travail salarié conduit à l'émergence de la figure du « jeune précaire » :

« Victimes du chômage ou réduits au travail précaire, profondément déçus dans leurs attentes à l'égard du travail, des jeunes en situation précaire vont apparaître paralysés socialement. Les jeunes en situation précaire produisent alors un rapport au travail

fondé sur un principe d'hésitation, d'ambivalence et de réversibilité » (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001, p.90).

Trois types de carrières de jeunes en situation précaire vont alors être construites : les carrières d'assignation à la précarité, les carrières d'adaptation à la précarité et les carrières de résistance à la précarité (Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger, 2001, p. 90). Dans ces analyses, la fragmentation du rapport au travail est corrélée à une signification d'ébranlement des trajectoires des jeunes, et à leur exclusion du marché de travail. Puis, l'analyse de Valérie Canals se situe dans cette même optique du fait que sa catégorisation de types d'emplois oppose l'emploi stable (illustré par le CDI), à l'emploi précaire (dont le CDD est un exemple), c'est-à-dire, la mobilité est qualifiée d'emblée en termes de précarité⁵.

Dans le même sens, certaines recherches présentent le phénomène du « déclassement » comme une conséquence des transformations actuelles. Celui-ci est entendu comme « le fait d'occuper un emploi dont le niveau est inférieur à ce qu'il devrait 'normalement' être, compte tenu du niveau de formation initiale de celui qui l'occupe » (Lefresne, 2003, p.75). Selon Lefresne, le risque de ce type d'analyse est de postuler l'existence d'un lien normatif entre le niveau de formation initiale et emploi. Ainsi, ce lien n'aurait rien d'universel, il peut varier d'une entreprise à l'autre, d'un secteur d'activité à l'autre ou encore d'un pays à l'autre. Par rapport à cette problématique du rapport entre la formation et le niveau d'emploi, Dominique Calan présente comme hypothèse la disparition du lien entre le diplôme et le niveau d'emploi, ainsi la reconnaissance par les diplômés n'est plus pertinente aujourd'hui, et certains problèmes d'insertion viendraient de ce lien (Calan, 1998). Le niveau de formation ne fonctionnerait plus comme un instrument conduisant vers le marché de l'emploi. La conception du diplôme comme facteur d'insertion sur le marché de l'emploi se transforme, celui-ci ne fonctionne plus de la même manière. Et, ces transformations sont susceptibles de provoquer des processus de déclassement. Par conséquent, depuis cette lecture, la relégation peut être produite non seulement par les nouveaux types de liens salariaux émergents, mais aussi par la modification des liens entre le niveau de formation et l'emploi occupé.

Nous considérons comme un sous-groupe de cette optique toute la littérature qui observe les dispositifs d'aide ou d'accompagnement qui sont mis en place dans le but d'orienter les jeunes vers l'insertion professionnelle (Borras, 2004 ; Douard et Loncle, 2012 ; Duvoux, 2009

⁵ Pour l'auteur il y aurait trois types de statuts : i) emploi stable (CDI) ; ii) emploi précaire : ensemble CDD, aide familiale, emploi divers ; iii) mesures jeunes : stages d'initiation à la vie professionnelle, travaux d'utilité collective, contrats emplois solidarité, contrats de qualification, l'adaptation et les stages (Canals, 1998).

; Labbé, 2012 ; Levené, 2011 ; Mauger, 2001 ; Riot, 2006 ; Zunigo, 2011)⁶. Nous les identifions comme un sous-groupe des lectures liées à la relégation non parce qu'elles analysent précisément ce phénomène, mais parce qu'elles analysent les essais « d'inclusion » gouvernementales face au processus de précarisation de la jeunesse. C'est-à-dire, elles n'étudient pas le phénomène de la relégation en soi, mais les dispositifs publics mis en place de manière à inverser ce processus.

Une deuxième lecture pointe l'importance des contextes nationaux pour comprendre les différentes trajectoires d'insertion des jeunes. L'hypothèse de base c'est que la transition entre l'école et l'emploi dépend des contextes nationaux, dès lors l'observation des problèmes d'insertion doit être faite depuis ceux-ci. Ces recherches montrent l'effet structurant des sociétés sur les trajectoires des jeunes. Couppié et Mansuy décrivent la façon dont les formes d'intégration professionnelle des débutants varient sensiblement d'un pays à l'autre, même à l'intérieur de l'Europe. Le passage de l'école au monde du travail n'est pas formalisé partout de la même façon : « la comparaison internationale est essentielle pour éclairer les constats purement nationaux » (Couppié et Mansuy, 2004, p. 149). Par exemple, en Allemagne, la transition est vue comme un système organisé basé sur des formations professionnelles post-secondaires : « le système dual ». Il repose sur un processus d'ajustement en deux étapes : d'abord l'entrée des jeunes dans les formations par alternance, ensuite leur entrée dans le monde de l'emploi. Son organisation est le fruit d'une coopération entre les entreprises, les partenaires sociaux, les Lander et l'État, le diplôme professionnel étant une règle d'organisation du marché du travail. Le Royaume-Uni représente un autre cas : la formation professionnelle est surtout régulée par le marché, l'État limitant ses interventions directes à l'enseignement général obligatoire. Cette situation débouche sur un panel de formations et d'institutions qui les dispensent. La formation professionnelle

⁶ Borras I., « L'orientation des jeunes peu qualifiés, une liberté contrainte », *Formation Emploi*, n°88, 2004 ; Douard Olivier et Loncle Patricia, « Les jeunes vulnérables face au système d'aide publique », *Agora débats/jeunesse*, n°62, 2012 ; Duvoux N., « L'injonction biographique dans les politiques sociales. Spécificité et exemplarité de l'insertion », *Informations sociales*, n°156, 2009, p.114-122 ; Duvoux N., « Le RMI: Retour sur un tournant des politiques d'insertion », *Regards croisés sur l'économie*, 2008, n°4, p. 182-192 ; Duvoux N., « L'expérience vécue par les publics des politiques d'insertion », *Informations sociales*, n°169, 2012, p.108-115 ; Labbé Philippe, « L'accompagnement socioprofessionnel (ASP) : une construction systémique », *Cahiers de l'action*, n°37, 2012, p.13-23 ; Levené T., « Les politiques d'insertion: Quelle pertinence pour les « inemployables »? », *Formation Emploi*, n°116, oct-nov 2011 ; Mauger Gérard, « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°136-137, 2001, p.5-14 ; Riot Laurent, « Jeunes en difficulté et dispositifs d'insertion », *Diversité Ville-Ecole-Intégration*, n°146, septembre 2006, p.151-157 ; Zunigo Xavier, « L'étayage du rapport au travail des jeunes faiblement qualifiés. L'exercice du métier de formateur dans les dispositifs d'insertions et de formation professionnelle », *Regards sociologiques*, N° 41-42, 2011, p. 161-170.

s'effectue souvent après l'entrée sur le marché du travail. Puis, la formalisation française du processus d'insertion, passage progressif de l'école à l'emploi durable, n'a pas d'équivalent direct dans les pays voisins. Avec cette même visée comparative, Cécile Van de Velde (2008) propose une analyse des logiques sociales fondamentales qui sous-tendent l'entrée dans la vie adulte en Europe occidentale. Elle pose la question du traitement et des représentations de la jeunesse dans les différentes sociétés européennes (Danemark, UK, France, Espagne). Dans chaque pays il y aurait une forme d'expérience spécifique du « devenir adulte » : se trouver, s'assumer, se placer, s'installer. Chacune est configurée et dépend de l'articulation spécifique entre les rapports entre le marché du travail, la formation et l'intervention étatique. Puis, sur la base de l'« analyse sociétal » Éric Verdier explique en quoi les traits majeurs de la relation formation-emploi qui structurent l'insertion sont le produit des conventions sociétales. Les insertions professionnelles seraient façonnées par les régimes de politiques publiques de chaque société (Verdier, 1996).

Une troisième lecture, elle, ne propose pas d'expliquer les des problèmes des parcours d'insertion en termes d'exclusion d'une tranche d'âge du marché de l'emploi, ni n'avance la thèse selon laquelle ce serait une conséquence des agencements commandés par les contextes nationaux mais envisage la transformation du système comme explication. Ainsi, Lefresne et Rose proposent d'abandonner l'optique des transitions professionnelles comme un problème spécifique à une tranche d'âge, car pour eux ce serait plutôt une question générationnelle liée à des transformations structurelles du marché du travail :

« Tous ces phénomènes observés sur la transition professionnelle sont peut-être des anticipations de nouveaux rapports de travail et d'emploi, caractéristiques de l'émergence en cours d'un nouveau salariat » (Rose, 1996, p.78).

« (...) les enjeux soulevés par ces questions et débordant largement le cadre national concernent la redéfinition de l'emploi dans son ensemble et son articulation au système de protection sociale » (Lefresne, 2003, p.120).

En effet, l'affaiblissement du lien salarial ou la mobilité croissante des carrières ne sont plus présentés comme des phénomènes spécifiques d'un groupe d'âge, mais comme une transformation du salariat. Pour Lefresne, les jeunes seraient les premiers affectés car ils représenteraient une espèce de « plaque sensible » des mutations à l'œuvre. De ce fait, par rapport à l'affaiblissement du lien salarial il pointe :

« On constate l'amplification des tendances à la précarisation de la relation d'emploi et au fractionnement des statuts. Les jeunes sont les premiers concernés par ces évolutions traduisant l'effritement de la norme de l'emploi à durée indéterminée et de certaines protections statutaires qui lui sont traditionnellement rattachées » (Lefresne, 2003, p.122).

Dans la même perspective, Rose analyse les modifications de la mobilité de la main-d'œuvre :

« La transition pouvant être considérée comme la figure initiale d'un changement du système de mobilité affectant progressivement toutes les populations et fondé sur la souplesse et l'enchevêtrement complexe de moment et d'états de natures différentes » (Rose, 1996, p.76).

Par conséquent, ces perspectives rejoignent les analyses qui constatent la « déstabilisation du salariat » depuis les années '70 et les transformations récentes du travail et de l'emploi (Bernard et Dressen, 2014).

En guise de synthèse, la deuxième approche qui pourrait être adoptée pour l'analyse de notre objet d'étude est celle de la problématique des insertions professionnelles des jeunes. Le point essentiel qui marque une différence par rapport à la première perspective exposée est l'abandon des analyses des rapports formation-emploi en termes d'adéquation en fonction d'une assignation sociale. Ainsi, le point de départ est d'exposer la dimension processuelle d'un phénomène qui est en cours de transformation. Deux éléments sont présents transversalement dans les enquêtes : d'une part, la *mobilité* des parcours professionnels, illustré par l'hétérogénéité des situations d'emplois et de statuts, ce qui conduit à une impossibilité de voir le début et la fin du processus. De cette manière, la mobilité, comme trait constitutif des nouveaux parcours, représente une impasse analytique. D'une autre part, l'affaiblissement et la flexibilisation des relations d'emploi aussi constitue un élément saillant des analyses. Ces phénomènes sont présentés depuis trois approches : la thèse de la relégation d'une tranche qui verrait ses conditions d'emploi de plus en plus affaiblies, et serait cantonnée à une situation précaire ; les approches qui expliquent les insertions en fonction des structurations nationales ; et finalement, les analyses qui envisagent sortir d'une analyse en termes de tranche d'âge, pour observer le phénomène comme une question générationnelle qui serait corrélée à une transformation générale du système d'emploi.

Les métiers d'artistes et la démultiplication de soi

Une troisième perspective se concentre sur les situations d'emploi des professions artistiques. Philippe Coulangeon et Jean-Michel Menger ont pointé l'intérêt d'observer les métiers artistiques qui sont soumis à une forme atypique d'emploi salarié : l'intermittence. Bien qu'ils présentent le problème de manières différentes, un déplacement analytique est opéré par les deux auteurs du fait que la mobilité ne soit plus comme une anomalie des trajectoires, mais soit devenue la norme des professions artistiques.

D'un côté, Philippe Coulangeon (2004) expose une recherche sur le travail des musiciens en France. Il présente un métier qui, par sa forme d'organisation sur le marché de l'emploi, a un rapport salarial flexible et communément qualifié d'atypique et/ou précaire : l'intermittence. Sa proposition vise à rompre avec l'établissement d'une corrélation directe entre intermittence d'emploi et la précarité. Ainsi, une première proposition de base est que l'emploi intermittent des musiciens interprètes n'est pas une forme dégradée d'emploi salarié. Le point de départ est la présentation de la distinction des deux figures idéal-typiques du métier de musicien : les permanents, habitués à une routine et stabilité de l'emploi; et les intermittents définis par la variété de l'activité et l'instabilité de l'emploi. Puis il observe que dans ce métier, les intermittents sont devenus la norme en tant que régime d'organisation de l'emploi :

« (...) la généralisation de l'intermittence répond par ailleurs au besoin de flexibilité de l'économie de ce secteur d'activité, où règne le modèle de l'organisation par projet »⁷ (Coulangeon, 2004, p.91).

La mobilité entre les périodes d'emploi et de non-emploi, mais aussi entre l'établissement des liens contractuels avec différents employeurs est le mode de gestion des carrières des musiciens interprètes. Mais pour Coulangeon, le paradoxe se situe du fait que « la diversité des engagements et de contextes d'emploi qui caractérise ce mode d'organisation (...) elle n'est pas incompatible avec un haut niveau d'intégration professionnelle, non obstat l'instabilité du statut d'emploi » (Coulangeon, 2004, p.101). De ce fait, pour le cas des musiciens interprètes l'intermittence n'est pas lue comme une problématique d'insertion professionnelle. Ce régime d'emploi n'est pas lié à un problème d'insertion ou à une étape

⁷ Forme d'organisation qui permet de minimiser les coûts fixes de production en limitant le temps d'immobilisation des matériels, des locaux, des personnels, à la durée de réalisation de chaque projet artistique.

de transition, mais c'est plutôt le système d'emploi propre à ce métier. De cette manière le paradoxe se situe du fait que pour une grande partie des musiciens, bien qu'ils aient un statut d'intermittent, ils ne présentent pas un défaut d'intégration professionnelle.

Sans simplement se limiter à montrer le régime d'emploi des musiciens, l'objectif de Coulangeon est d'élargir le sens de la précarité. Généralement, l'image sociale de la précarité est établie par l'opposition entre emploi stable et fragmentation des statuts. Cependant, l'auteur qualifie cette opposition comme « réductrice », l'expérience de la précarité ne serait pas seulement définie par le statut juridique des emplois occupés. De ce fait, la deuxième proposition de base c'est l'élargissement de la signification de la précarité professionnelle. Il y a un souci autour de la variabilité des significations de précarité : elle n'est pas seulement liée au lien salarial ou au revenu, mais elle a aussi une dimension identitaire. Ainsi, bien qu'il rencontre des situations de précarité liées au sous-emploi, aux faibles niveaux de revenu et d'activité, il y a également un autre type de précarité attachée à l'identité, mais qui n'est pas corrélée à une instabilité de revenu. Ainsi, les « périphériques » c'est un profil d'insertion qui établit des relations d'emploi aux marges du marché de l'emploi musical. Ces activités « (...) offrent la possibilité d'exercer leur activité dans un cadre temporel plus régulier et plus conventionnel que celui qui est ordinairement attaché à la vie d'artiste. Elles offrent la possibilité d'atténuer les contraintes de la vie d'artiste sans rompre pour autant totalement avec le métier de musicien » (Coulangeon, 2004, p.108).

En conséquent, pour Coulangeon, la précarité aurait deux dimensions : une liée au type de rapport salarial, et une autre liée à l'insertion professionnelle. Bien qu'il opère un déplacement analytique pour observer la mobilité, illustrée ici, par l'intermittence d'emploi, non comme un phénomène de relégation du marché de l'emploi, mais comme un mode de gestion des carrières professionnelles, son analyse reste dans la problématique d'établir les paramètres de la précarité des situations d'emplois. Le groupe des « périphériques », constitué par des individus qui ont d'emploi aux marges du marché de l'emploi musical, serait un type de précarité identitaire. Et le groupe des « précaires », aurait une précarité liée à des situations de sous-emploi ou de double-activité. Les « doubles-actifs » sont définis comme « les musiciens exerçant parallèlement une autre activité sans lien avec la musique » (Coulangeon, 2004, p. 101), et cette situation est analysée comme une contrainte de subsistance :

« Ces situations de double activité, traduisent pour une partie la fragilité économique de certains segments de l'économie du domaine musical, qui impose le recours à des activités alimentaires » (Coulangeon, 2004, p.101)

Cela signifie que la réalisation d'activités ou d'emplois hors de la sphère artistique est analysée en termes de précarité professionnelle. Nous croyons qu'une des lacunes de cette recherche concerne les mécanismes de gestion de l'intermittence. Le seul moyen montré par Coulangéon par lequel les intermittents s'assurent la stabilité c'est le régime d'assurance-chômage des intermittents du spectacle. Il observe seulement un mécanisme de régulation de l'intermittence qui reste dans le cadre institutionnalisé du droit. Dans le cas de sa recherche, la stabilité d'un régime d'emploi intermittent est assurée par un cadre juridique qui protège les individus qui développent cette activité. Cette protection institutionnelle est détenue par la majorité de son échantillon : les « intermittents indemnisés » représentent 72% de son échantillon. Comment les intermittents qui n'accèdent pas à ce cadre de protection juridique gèrent-ils la mobilité, et l'incertitude liée à celle-ci, ? Cette question reste irrésolue, et, comment nous avons montré antérieurement, les situations de double-activité ne sont pas analysées comme des mécanismes de régulation de l'intermittence 'individualisés' (non institutionnalisés), mais comme des formes de précarité, identitaire ou bien statutaire.

C'est Pierre-Michel Menger qui va proposer un déplacement par rapport à cette perspective. De la même manière que Coulangéon, ses recherches observent un métier artistique, la profession de comédien, à laquelle un régime d'emploi intermittent est lié. Pourtant, l'objectif visé n'est pas tant de mettre l'accent sur les paramètres de la précarité ou non précarité, mais d'observer les stratégies menées par les acteurs pour gérer les incertitudes de l'intermittence. De ce fait, il observe la « démultiplication de soi » dans la profession de comédien.

L'intermittence est un statut de salarié à employeurs multiples, c'est un régime d'emploi caractérisé par l'hyper flexibilité, ce qui expose les travailleurs à des risques multiples : inactivité, variation imprévisible du rythme de travail, éviction hors du marché de travail, sans oublier la forte pression qui s'exerce sur chaque intermittent en raison de la concurrence accrue (Menger, 1997). La proposition de Menger est de montrer comment, la polyvalence et la diversification de l'activité sont une stratégie mise en place pour gérer l'incertitude structurante des carrières professionnelles artistiques face à ces risques liés à la profession de comédien :

« Pour faire face à des risques professionnels élevés, le comédien doit recourir à une gamme élargie de moyens pour conduire sa carrière : la mobilité intersectorielle et la polyvalence des rôles professionnels deviennent des conditions de réussite dans un tel marché de l'emploi » (Menger, 1997, p.133).

La démultiplication de soi est comprise comme la polyvalence et la diversification de l'activité et, elle peut correspondre à une mobilité sectorielle ou à une mobilité fonctionnelle. Le déroulement normal de l'activité d'un intermittent se présente comme une succession de périodes de travail et de périodes plus ou moins longues de non-emploi. Ainsi, ce sont les conditions⁸ sous lesquels le métier de comédien est organisé qui conduisent à développer cette ressource stratégique, c'est-à-dire, la discontinuité de l'emploi pousse à un comportement de recherche constante. Ce modèle d'analyse donne à l'acteur une capacité d'initiative, et c'est ce qui permet d'expliquer pourquoi l'activité multisectorielle n'est pas simplement pénalisante :

« (...) si elles constituent des contraintes en début de carrière, elles peuvent être aussi l'un des ressorts de la réussite professionnelle » (Menger, 1997, p.137)

De plus, la diversification :

« (...) permet à l'artiste d'aménager des zones de stabilité dans son activité, de réduire ses coûts de recherche d'emploi, et d'exploiter des compétences et une réputation obtenues par une spécialisation dans certains emplois ou rôles » (Menger, 2009, p.530).

En conséquent, Menger observe que, dans le métier de comédien, la mobilité n'est pas une anomalie des trajectoires, mais la norme de leur fonctionnement. Cependant, contrairement à Coulangeon, il ne cherche pas à prouver que ces situations constituent des formes de précarité professionnelle, en revanche, il prétend observer les mécanismes de régulation de l'intermittence. La « diversification de l'activité » constitue un mécanisme de régulation de l'intermittence individuel. C'est l'acteur qui doit mobiliser des ressources de travail pour gérer sa position à l'intérieur d'un marché de l'emploi caractérisé par l'hyper-flexibilité⁹. Ainsi, la

⁸ Nous n'allons pas approfondir sur les conditions sous lesquelles les métiers artistiques incitent à un régime d'emploi d'hyper flexibilité, mais elles sont principalement celles-ci :

⁹ Pourtant, Menger ne laisse pas de côté le fait qu'il y ait d'autres mécanismes de régulation de l'intermittence qui ont un poids décisif. Ainsi, il y aurait trois formes par lequel ce marché de l'emploi est réglé : « Pour que les artistes et les personnels techniques restent disponibles pendant ces périodes et assurent à la production artistique sa flexibilité, il faut que le coût de cette disponibilité soit partagé. Une partie de ce coût est prise en charge par les entreprises qui paient des salaires dont le taux horaire est plus élevé que dans d'autres secteurs, à qualification donnée : c'est la compensation de la discontinuité d'emploi. Une autre partie l'est par les salariés eux-mêmes sur qui repose le poids de la recherche permanente d'un travail et, tout particulièrement dans les emplois artistiques, le soin de la préparation de l'activité (...). Enfin, le système dispose d'un mécanisme spécifique d'assurance contre le sous-emploi : le régime d'assurance-chômage des intermittents du spectacle, fixé, dans sa forme actuelle, en 1969, et régulièrement renégocié par les partenaires sociaux » (Menger, 1997, p.308). C'est-à-dire, dans le cas des comédiens, l'assurance-chômage des intermittents aussi joue un rôle structurant dans la régulation du marché de l'emploi, c'est un cadre juridique qui protège les acteurs qui participent de ce régime d'emploi.

diversification de l'activité peut prendre trois formes : i) une *diversification interne* qui s'opère à travers la mobilité entre les secteurs d'emploi et à travers les combinaisons de rôles professionnels ; ii) une *diversification connexe* ou *périphérique* qui se réalise par le cumul des activités artistiques différentes du « métier de vocation » et des activités para-artistiques ; et enfin iii) une *diversification externe qui* se fonde sur le cumul de l'activité de vocation avec des activités non artistiques, sans lien avec le métier artistique exercé, petits boulots ou professions stables situés hors des mondes de l'art¹⁰ (Menger, 1997, p.137). Ainsi, « plus qu'un métier, l'activité de comédien interprète doit être considérée comme le foyer d'une constellation de fonctions et de tâches professionnelles » (Menger, 2009, p.532).

Sur la base de ces analyses du marché de l'emploi des comédiens, en « Portrait de l'artiste en travailleur » (2002) Menger établit un lien entre ces régimes d'emploi et les transformations récentes du capitalisme. Il avance comme hypothèse que les modalités de travail dans le secteur artistique et culturel sont l'expression des nouveaux modes de productions et des nouvelles relations d'emploi engendrés par les mutations récentes du capitalisme (Menger, 2002) :

« (...) il faudrait regarder le créateur comme une figure exemplaire du nouveau travailleur, figure à travers laquelle des lisent des transformations aussi décisives que la fragmentation du continent salarial, la poussée des professions autonomes, (...) et l'individualisation des relations d'emploi » (Menger, 2002, p.8)

De ce fait, le travail artistique n'est plus observé comme une singularité des régimes d'emploi, mais comme une figure exemplaire qui illustrerait un nouveau mode de gestion des carrières et des contrats, caractérisé par la remise en cause perpétuelle des statuts, des acquis, des qualités de chacun, la fragmentation du continent salariale, la logique de qualification par le talent, le développement d'un vivier d'intermittents et l'individualisation des relations d'emploi. Les arts seraient un laboratoire de la flexibilité, où les carrières professionnelles sont insérées d'un un cadre d'hyper-flexibilité ou une économie de l'incertain. Face à cette incertitude structurelle, la multi-activité dans et hors sphère artistique est comprise comme une ressource stratégique ou un mode de gestion de l'incertitude par l'alternance d'activités aux statuts différents.

¹⁰ Nous pourrions dire que notre recherche est basée sur des individus qui mettent en place ce dernier type de diversification, où l'activité externe est l'Horeca.

Par rapport à notre recherche, les éléments cruciaux de la proposition de Menger sont deux. D'une part, c'est central la sortie de l'observation de la diversification de l'activité professionnelle de l'analyse de la *contrainte* :

« La sociologie des professions appliquée aux milieux artistiques traite cette question en raisonnant en termes de contraintes de subsistance : le second métier, les boulots alimentaires offrent les abris ou les compléments nécessaires aux artistes incapables de vivre de leur métier de vocation. Mais la variété observée de combinaisons d'activités n'est pas infinie, ni figée dans le temps de la carrière individuelle, et ne se réduit pas à une simple relation d'opposition entre vocation et subsistance » (Menger, 1997, p. 133)

Ainsi, l'objectif est de mettre en évidence :

« (...) l'ambivalence des situations de cumul professionnel, qui ne se réduisent pas exclusivement ni uniformément à des aménagements de contraintes de ressources, et révéler les bénéfices que peut procurer, sous certaines conditions, une démultiplication de soi » (Menger, 1997, p.133).

De cette manière, un point central c'est le déplacement opéré d'une analyse de la diversification de l'activité comme étant contraignante à une analyse en termes de *ressource stratégique* :

« De la diversification comme contrainte à la diversification comme ressource, la signification du comportement paraît changer radicalement. En réalité, contraintes et ressources de diversification forment les deux faces d'un même mécanisme qui est toujours à l'œuvre dans un marché du travail particulièrement ouvert, concurrentiel et incertain, le mécanisme de gestion du risque professionnel. La diversification sectorielle de l'activité constitue un des moyens pour l'artiste de réduire ce risque, à la fois pour diversifier ses sources de revenus, ses réseaux d'interconnaissance (...) » (Menger, 1997, p.157-158)

Ce déplacement conduit au deuxième apport en termes analytiques : du fait que la polyvalence et la démultiplication sont observées comme une stratégie des acteurs pour gérer un régime d'emploi caractérisé par l'hyper flexibilité, la diversification de l'activité devient une dimension dans la construction d'une carrière professionnelle (Menger, 1997, p.157). Cette optique est une opposition aux analyses en termes d'insertion professionnelle qui présentent la mobilité des carrières et l'enchevêtrement des situations et des statuts d'emploi comme

une impasse analytique. De ce fait, il devient possible d'analyser la mobilité non comme une anomalie/bizarrie des trajectoires des jeunes mais comme un élément constitutif de certaines carrières professionnelles. La polyvalence devient le « ressort » de ces trajectoires :

« Les figures de la spécialisation et celles de la polyvalence professionnelle ont été mieux cernées et mieux comprises. Elles ne constituent pas un banal chapitre obligé d'une sociographie de la vie d'artiste : elles nous révèlent les ressorts du travail artistique, à la fois parce qu'elles nous font apparaître l'artiste comme un être multiple, engagé dans plusieurs vies et plusieurs jeux professionnels, et parce qu'elles nous apprennent comment sont ainsi tissés liens et réseaux de collaboration et d'emploi » (Menger, 1997, p.174).

Nous synthétiserons ainsi une troisième approche théorique à travers laquelle nous pourrions observer notre objet d'étude analyse les modes d'organisation des métiers artistiques. Contrairement à la première perspective exposée, le statut des acteurs n'est plus celui d'un agent passif qui subit une assignation sociale externe à lui-même, mais il a un rôle actif. Cela est dû du fait que les activités ou les emplois occupés sont compris comme la mise en place d'une ressource stratégique. Et lié à la deuxième perspective présentée, la mobilité des trajectoires professionnelles n'est plus une impasse analytique, mais une dimension de la construction des carrières. De ce fait, l'observation des différents aménagements ou constellations de fonctions et tâches professionnelles mises en œuvre devient un enjeu capital. Puis, à l'intérieur même de cette troisième approche théorique, nous observons une évolution depuis l'analyse de Coulangéon qui reste dans la définition des différentes dimensions de la précarité professionnelle, vers l'analyse de Menger centrée autour de la problématisation des modes de gestion des incertitudes et des risques professionnels à travers une ressource stratégique : la démultiplication de soi.

1.2 Problématique

Premièrement, par rapport à notre objet d'étude, nous sommes confrontés à une situation contraire à celle observée par les auteurs de la thèse de l'assignation : les individus de notre échantillon travaillant dans l'Horéca ne présentent pas des trajectoires marquées par un passé d'échec scolaire. La totalité de notre échantillon est composée d'individus ayant une formation postsecondaire : sur 14 individus interviewés, 13 ont au moins 3 ans d'études

universitaires accomplies (diplôme universitaire), et 5 interviewés ont un niveau master. De ce fait, l'analyse ne peut pas être construite par l'observation d'un processus d'assignation sociale où la participation dans le marché d'emploi dans l'Horéca est expliquée comme une conséquence d'un passé d'échec dans le système de formation ou ni découler d'une absence de formation. Une deuxième lecture pourrait se faire en termes d'insertion professionnelle. En effet, l'emploi dans l'Horéca pourrait être examiné comme une des multiples situations entretenues par des individus « engagés dans un processus d'insertion ». Ce serait un des multiples statuts constituant cet « enchevêtrement de situations » caractéristique des parcours d'insertion contemporains. Notre objet d'étude exemplifierait la « mobilité » entretenue et de plus, illustrerait le phénomène « d'affaiblissement des liens salariaux ». Cependant, nous croyons que le problème d'une analyse sous l'angle des insertions professionnelles est que la situation présente ne serait pas observée comme un phénomène en soi, mais comme un passage vers une situation autre. L'emploi à Horéca serait examiné en termes d'une incomplétude/insuffisance par rapport à une situation autre qui devrait être atteinte (emploi stable à employeur unique, dans le monde professionnel où l'acteur effectua sa formation).

Et si ce n'était pas une transition vers une situation différente mais un élément constitutif de certaines carrières professionnelles ? Bien que dans certaines trajectoires l'emploi dans l'Horéca pourrait constituer une étape de transition, est-ce que dans d'autres il n'est pas une ressource qui permettrait l'accès à une stabilité économique et/ou statutaire ? Et si cette situation de mobilité ne représente pas un élément d'instabilité professionnelle, mais fonctionnait plutôt comme un emploi permettant d'atteindre un certain équilibre dans les carrières professionnelles inscrites dans des cadres d'hyper-flexibilité de leur marché de travail ? Serait-il possible d'analyser le cas des individus qui travaillent à Horéca et qui parallèlement ont un autre métier comme un mode de gestion de l'incertitude et du risque liés à certains marchés de travail ? De ce fait, l'emploi dans l'Horéca pourrait-il constituer, en tant que diversification de l'activité, dans un monde de travail externe à celui où la formation a été réalisée, une ressource stratégique qui fonctionnerait comme un mécanisme de régulation individualisé (non institutionnel comme le chômage) de l'instabilité de l'emploi ?

Du fait que tous nos interviewés développent une « diversification de l'activité externe », c'est-à-dire, en dehors de leur domaine de formation, la troisième perspective présentée est une base conceptuelle depuis laquelle notre analyse prendra place. Nous avons déjà nommé deux éléments constituant les points de départ pour l'observation de notre objet d'étude : i) la diversification de l'activité observée comme non comme une contrainte de subsistance, mais comme une ressource stratégique ; ii) la diversification de

l'activité non comme une anomalie des trajectoires d'insertion mais comme une dimension dans la construction des carrières professionnelles; la polyvalence devient le « ressort » de ces parcours. De plus, l'hypothèse du « Portrait de l'artiste en travailleur » est le cadre choisi pour notre analyse

Finalement, l'originalité de notre recherche par rapport à celles déjà menées depuis cette approche est constituée par deux éléments. D'un côté, en relation aux types de diversification de l'activité présentées par Menger¹¹, notre recherche se concentre sur la « diversification externe » qui est fondée « sur le cumul de l'activité de vocation avec des activités non artistiques, sans lien avec le métier artistique exercé, petits boulots ou professions stables situés hors des mondes de l'art ». Notre échantillon regroupe des individus qui appartiennent à un monde professionnel 'X', du fait qu'ils ont fait des études dans celui-ci, et au présent ils travaillent dans l'Horéca¹² : c'est-à-dire, ils mettent en place une diversification de l'activité externe. Le point particulier de notre démarche c'est que nous allons approfondir sur ce type de diversification qu'est pointée comme une possibilité mais pas analysée de manière approfondie par les recherches étudiées. Les analyses de Menger sur la démultiplication de soi des comédiens se concentrent plutôt sur la diversification interne et périphérique, et la diversification externe est traitée brièvement comme le cas d'une minorité. Ainsi, dans une note il pointe :

« Quelles sont les activités extra-artistiques exercées ? (...) impossible de mener une analyse détaillée, étant donné la fréquente imprécision des informations fournies et la grande variété des situations évoquées (emplois durables, boulots épisodiques, travail au noir) » (Menger, 1997, p.160)

De même, d'autres recherches qui observent la diversification sectorielle, aussi se concentrent sur le cumul d'activités à l'intérieur du monde professionnel ou dans la périphérie de celui-ci. Des concepts comme « role versatility » (Nash, 1970) ou « pool profession » (Abbot, 1988) ont été utilisés pour décrire ce régime d'emploi lié à un métier. De plus, les « doubles actifs » de la recherche de Coulangeon sont des cas de diversification

¹¹ i) *Diversification interne* qu'opère à travers la mobilité entre les secteurs d'emploi et à travers les combinaisons de rôles professionnels. ii) *Diversification connexe* ou *périphérique* qu'est réalisée par cumul avec des activités artistiques différentes du « métier de vocation » ou avec des activités para-artistiques. iii) La *diversification externe* se fonde sur le cumul de l'activité de vocation avec des activités non artistiques, sans lien avec le métier artistique exercé, petits boulots ou professions stables situés hors des mondes de l'art (Menger, 1997, p.137)

¹² Au moment de l'entretien il y a une partie de l'échantillon qui a un emploi dans le marché de travail de 'X'.

de l'activité externe¹³, pourtant ce groupe ne correspond qu'à 2% de son échantillon. De ce fait, nous croyons que la multi-activité hors sphère de l'activité de base a été peu cernée.

D'un autre côté, notre recherche prend son originalité du fait que notre point de départ ce n'est pas l'observation d'un métier spécifique à qui est relié un régime d'emploi propre à son organisation interne (l'intermittence des comédiens (Menger) ou des musiciens interprètes (Coulangeon)). Mais notre point de départ c'est l'observation d'un marché de l'emploi spécifique, l'Horéca, qui est susceptible d'être utilisé comme une ressource de travail par des agents provenant de mondes professionnelles diverses. Ce marché de l'emploi peut être observé comme un vecteur de stabilité de certaines carrières professionnelles ou une source d'emploi qui permet de mettre en place des mécanismes de gestion de l'incertitude.

1.3 Questions de recherche et Objectifs

Question de recherche

Comment comprendre cette « diversification de l'activité externe » comme une gestion de l'incertitude de certains mondes professionnels en utilisant comme ressource la relation salariale du marché du travail de l'Horéca?

Questions spécifiques

Quelle est la nature de l'incertitude des mondes professionnels observés?

Quels sont les éléments constitutifs de l'emploi dans l'Horeca qui fonctionnent comme une ressource de travail ?

Quel est le sens donné à la « diversification de l'activité externe » : est-ce que la relation établie entre ces deux mondes du travail est pour tous les individus la même, ou ils y émergent des différences par rapport à cet arrangement ?

¹³ Ils sont définis comme « les musiciens exerçant parallèlement une autre activité sans lien avec la musique » (Coulangeon, 2004, p.100).

Hypothèse

La « diversification de l'activité externe » observée est un mécanisme utilisé comme ressource de travail en vue de gérer un type d'incertitude lié au monde de travail en X (relation salariale, recherche d'emploi, chômage). L'emploi dans l'Horeca est un vecteur de stabilité du fait qu'il est un rapport salarial constitué par trois dimensions (contractuelle, économique, accessibilité). Cet arrangement de travail fait émerger quatre types d'interactions entre ces deux mondes du travail : (i) transaction ; (ii) investis ; (iii) deuil ; (iv) détachement.

Objectif Général

Analyser un type de « diversification de l'activité externe » qui utilise comme ressource de travail hors du monde de travail X le rapport salarial issu de l'Horeca.

Objectifs spécifiques

- i) Observer la nature de l'incertitude à gérer liée au monde professionnel X.
- ii) Décrire les éléments constitutifs du rapport salarial dans l'horeca qui fonctionnent comme une ressource de travail.
- iii) Examiner les quatre types d'interactions qui émergent de la mise en relation de deux mondes du travail.

1.4 Méthodologie

La méthodologie utilisée pour récolter l'information a été la réalisation d'entretiens biographiques. Spécifiquement nous avons réalisé des récits de vie, ou des entretiens narratifs, entendus comme « l'exposition orale d'une vie ou d'un segment de celle-ci par la personne concernée, dans une situation d'interaction avec un chercheur » (Bertaux, 1997, p.23). De même, ce type d'entretien est compris comme un « récit de pratiques » à partir duquel le but c'est d'élaborer des concepts et des hypothèses grâce au constat des récurrences d'un parcours de vie à un autre. De plus, nous comprenons le récit de vie sur base d'une conception « minimaliste » où le but ce n'est pas l'appréhension de l'entièreté de l'expérience

de vie d'un sujet, mais la réalisation d'entretiens comprenant des éléments narratifs où le sujet exprime une partie de son expérience vécue, autour d'un axe de questionnement (Bertaux, 1997). Dans le cas de notre recherche, l'axe de questionnement est autour de deux mondes de travail que l'interviewé conjugue. L'intérêt à utiliser cette méthodologie d'enquête est d'une part, étudier un «fragment particulier de réalité social-historique», c'est-à-dire, dégager les pratiques récurrentes dans un récit et pénétrer le fonctionnement pratique du monde social à l'étude ainsi que sa dynamique et ses évolutions. D'une autre part, l'intérêt autour du récit de vie n'est pas uniquement du fait qu'il constitue un «témoignage individuel», mais parce qu'il permet d'éclairer la manière dont l'expérience sociale et la biographie individuelle sont traversées par les contextes sociohistoriques, elles s'appuient sur les ressources et contraintes (institutionnelles ou symbolique) des contextes et, en retour, révèlent ces contextes.

Sur cette base, en 2017-2018 à Bruxelles, 14 individus travaillant dans l'Horeca et ayant en parallèle un autre monde de travail ont été interviewés de manière approfondie. La grille d'entretien abordait trois axes : la question de départ était « Comment êtes-vous devenu 'X'¹⁴ ? ». Un deuxième axe était constitué par la question « Comment avez-vous commencé à travailler à l'horeca ? ». Et troisièmement, « Quelle est votre projection d'avenir ? ».

Les caractéristiques de notre échantillon sont les suivantes : le sexe (9 femmes et 5 hommes) ; l'âge varie entre 23 et 32 ans (3 entre 23-25 ans ; 5 entre 26-28 ans ; 6 entre 29-32 ans) ; le niveau de formation (1 baccalauréat et formation, 5 bac (minimum 3 ans d'études universitaires) ; 8 au niveau bac + 2). La distribution des professions est diverse mais pas infinie : danse, peinture, traduction, ostéopathie, musique, scénographie, enseignement. Et la situation familiale est plutôt homogène : ils vivent seuls ou en couple, sans enfant. Dans l'annexe 6 il y a une description des caractéristiques démographiques des interviewés.

Les matériaux biographiques relevés ont été analysés en utilisant l'approche des *carrières*. La valeur heuristique de cette approche se trouve dans les deux dimensions qui composent le concept : d'une part, la dimension objective est constituée par toutes les structures préexistantes auxquelles l'individu s'incorpore quand il s'insère dans une forme sociale (les statuts, emplois, positions ou responsabilités clairement définis) ; d'une autre part, la dimension subjective est faite de changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses

¹⁴ Les mondes de travail que nos interviewés maintiennent en parallèle de l'horeca sont diverses : graphisme, danse, peinture, traduction, ostéopathie, musique, scénographie, enseignement. De ce fait, pour faciliter la référence à ce monde de travail/professionnel, nous l'appelons 'X'.

caractéristiques/actions, ainsi que tout ce qui lui arrive. C'est l'action délibérée de l'individu et son choix qui composent la dimension subjective du terme. En conséquent, le concept «carrière» permet l'analyse d'une trajectoire en fonction de contraintes institutionnelles (cadres de l'interaction) et des expériences subjectifs des individus¹⁵. Ainsi, le sujet doté d'une subjectivité de projets, de désirs, inscrit son action dans un cadre social contraignant ; l'analyse porte sur la nature et le poids des contraintes et les espaces au sein desquels les jeunes peuvent déployer des stratégies individuelles. Dès lors, « les pratiques des jeunes à l'égard de l'emploi sont moins comprises en termes d'adaptation passive qu'en termes de réponses génératrices de changement social » (Lefresne, 2003, p.87). De ce fait, l'objectif central de l'approche des carrières est de s'efforcer à rattacher les deux types de justifications :

« Le sociologue pourra alors repérer les scènes sociales qui constituent des situations d'interaction particulièrement structurantes et plus largement les « mondes sociaux » qui peuvent être multiples et dont les normes peuvent être parfois contradictoires » (Dubar et Nicourd, 2017, p.60).

Comme structure argumentaire, nous présenterons quatre chapitres, chacun correspondant à un des quatre groupes configurés : (i) transaction, (ii) investis, (iii) deuil, (iv) détachement. Chaque chapitre est composé de trois parties : premièrement l'analyse de la nature de l'incertitude à gérer ; deuxièmement les caractéristiques de l'horeca comme rapport salarial ; et troisièmement l'interaction établie entre les deux mondes tu travail.

¹⁵ Selon Nicourd et Dubar c'est centrale le repérage des bifurcations ou « turning points » dans les récits biographiques. Ceux-ci représentent les points de transitions entre les séquences d'une carrière, les tournants de l'existence d'un individu qui créent une rupture d'intelligibilité. Ainsi, repérer ces rites de passages permet d'identifier « les changements dans un parcours qui désintègrent une réalité massive intériorisée » (Nicourd et Dubar, 2017, 62).

2. Chapitre I : « Transaction »

Dans ce premier chapitre nous analyserons un premier groupe d'individus qui mettent en place une « diversification de l'activité externe ». Nous les avons appelé « transaction » pour la façon dont la démultiplication de soi ou, l'interaction entre deux mondes de travail, est vécue. Comme structure argumentaire, premièrement nous montrerons quelle est la nature de l'incertitude à gérer dans leur domaine professionnel 'X'. Ainsi, la particularité de ce groupe c'est que les individus participent activement du marché de travail en 'X', pourtant leur incertitude émerge du caractère du rapport salarial qui cadre leur emploi. De ce fait, la diversification de l'activité externe, dans ce cas, n'est pas en raison d'une absence d'emploi mais de l'incertitude qui provoque un lien spécifique contractuel caractérisé par la flexibilité. Deuxièmement, nous présenterons les éléments du rapport salarial dans l'Horéca qui font fonctionner cet emploi comme une ressource de travail. De cette manière, nous montrerons comment ce marché d'emploi n'est pas seulement un mécanisme de gestion économique, mais présente aussi des dimensions liées au statut, à l'accessibilité et à l'organisation du travail qui sont mobilisées en tant que ressource. Puis, troisièmement, nous décrirons le type d'interaction qui résulte de la mise en relation de deux mondes professionnels, autrement dit, le sens qui est donné à cette diversification de l'activité externe.

Nature de l'incertitude à gérer

Dans ce premier groupe, l'incertitude ou l'imprévisibilité face à laquelle doivent faire face les individus est liée au type de rapport salarial qui structure leur domaine professionnel. Les individus qui appartiennent à ce groupe participent activement du marché de l'emploi de leur domaine professionnel : ils ont un rapport salarial en 'X'. Pourtant, le type de lien contractuel qu'ils ont (indépendant, freelance, statut d'artiste), les expose à des situations de variabilité et d'incertitude. Cela signifie que, bien qu'ils aient un emploi dans leur domaine professionnel 'X', le lien salarial auquel ils peuvent accéder est caractérisé par la flexibilité.

Sébastien est un ostéopathe qui possède un cabinet pour consulter et travaille dans un café en parallèle. Dans son cas, la contrainte structurelle qui cadre son métier c'est qu'en Belgique l'ostéopathie n'est pas reconnue, donc il ne peut pas accéder au statut de salarié en d'autres mots, le statut de salarié est exclu des options liées à ce métier. Ainsi, il peut accéder uniquement au statut d'indépendant :

« En fait ici en Belgique l'ostéopathie n'est pas encore reconnue, donc en fait si tu travailles en tant qu'ostéopathe tu travailles en tant qu'indépendant, même si on voit des ostéopathes (qui), qui consultent dans des hôpitaux, en fait c'est l'hôpital (qui), qui engage un ostéopathe, qui propose de louer un local pour l'ostéopathe, mais ça reste toujours un travail d'indépendant, donc quoique ce soit, en tant qu'ostéopathe ici en Belgique, ça sera toujours en tant qu'indépendant » (Sébastien, p.2)

La stratégie mise en place pour gérer cette contrainte, ou l'action délibérée, est la permanence dans l'Horéca¹⁶, emploi qu'il possédait en tant qu'étudiant, ce que lui permet l'accès au statut d'« indépendant complémentaire », c'est-à-dire qu'il occupe un poste de salarié qui lui permet de garder l'emploi d'ostéopathe en complément :

« (...) donc j'ai décidé d'avoir le statut d'indépendant complémentaire, donc, je suis salarié ici au Café Capitale et en tant qu'indépendant je travaille en tant qu'ostéopathe, donc voilà » (Sébastien, p.1) « En fait le principe d'être indépendant complémentaire c'est que comme le nom dit indépendant complémentaire, c'est que le travail indépendant est vraiment une complémentarité, et le travail principal reste le travail de salarié (ah oui, c'est ça, et dans ce cas le travail de salarié c'est ici, en fait, au Café Capitale) oui, tout à fait, tout à fait » (Sébastien, p.7).

De plus, l'emploi dans l'Horéca n'est pas uniquement une ressource de type statutaire, mais aussi elle est utilisée pour gérer une incertitude de type économique propre à l'instabilité de l'indépendance :

« (...) donc la pour l'instant c'est variable au début il y a des mois (durant lesquels) il y a rien, il y a des mois où il y a plus, voilà, mais après, au début c'est compliqué. (...) c'est pour ça que los gros avantage d'être indépendant complémentaire c'est que il y a la sécurité » (Sébastien, p. 7)

¹⁶ Dans ce cas c'est intéressant le fait qu'il pointe que le travail à horéca c'est 'une' des possibles ressources à mettre en place pour gérer le fait de n'avoir pas accès au statut de salarié en tant qu'ostéopathe. Ainsi, il pointe que la majorité de ses collègues qui suivent les mêmes études optent pour une autre stratégie, devenir 'kiné', de ce fait ils peuvent accéder au statut de salarié : « Non, pas qu'ils regrettent, mais il y a beaucoup de personnes qui par la suite décident de devenir kiné (...). (...) et en fait du coup, la possibilité ayant ce titre de docteur en ostéopathie permet en fait de devenir kiné par la suite en rajoutant uniquement deux ans d'études, kiné à temps plein c'est cinq ans d'études maintenant, et en fait si on a fait les six ans d'ostéopathie et comme docteur en ostéopathie, on rajoutant deux ans d'études, on peut devenir kiné par la suite, il y a pas mal de, de personnes qui ont fini leurs études avec moi qui au final sont dit bah écoute, je vais continuer les études et je vais faire kiné, parce que en travaillant en tant que kiné on peut travailler en tant que salarié, parce que on peut travailler dans des centres, on peut travailler dans des hôpitaux, en tant que salarié, et donc on a quand même une grande sécurité » (Sébastien, p. 9).

Puis, Paulina est une enseignante d'espagnol qui habite à Bruxelles. Nous distinguons deux étapes dans sa carrière où les contraintes qui la structurent changent de nature, cependant l'action mise en place pour les gérer reste l'emploi dans l'Horéca. Dans un premier temps, la contrainte contextuelle déterminante était le fait d'être enseignante dans un pays où sa langue maternelle n'était pas une option importante dans le système éducatif, ce qui avait pour conséquence la difficulté de trouver du travail. Les possibilités de travailler en tant qu'enseignante d'espagnol étaient réduites :

« Et en tant qu'enseignante, je le vois toujours plus compliqué, enseigner, pour les enfants, par exemple, ce que j'aime faire, je le vois compliqué ou au moins qu'il ne le soit en espagnol, en fait les limitations sont la langue (...) et ici c'est difficile d'enseigner des cours pour enfants si petits en espagnol (...) s'ils sont ici à Bruxelles, c'est peut-être une école qui enseigne tout en français, alors vous avez le néerlandais comme deuxième langue, et ensuite troisième l'anglais, alors l'espagnol, quatrième langue, et pour ces enfants si petits, bien sûr, c'est compliqué » (Paulina, p.7)¹⁷

La mesure prise face à la difficulté de trouver un travail lié à sa profession fut la recherche d'emploi dans l'Horéca. Puis, nous distinguons une deuxième étape dans sa carrière, du fait qu'elle fut engagée dans un emploi en tant qu'enseignante d'espagnol pour adultes. Ici la contrainte change de nature, par le fait que l'institution engageante ne conclut pas de contrats avec les employés, mais ils sont embauchés uniquement en tant qu'indépendants :

« L'école est *freelance*, là je travaille comme indépendante, par heure, et totalement indépendante, (...). (...) ils travaillent avec Smart, ils n'enrôlent pas, tous, ils passent tous par Smart, et ils n'embauchent personne, même s'ils ont beaucoup d'heures, ils n'embauchent personne. Ou tu as un statut d'indépendant ou Smart » (Paulina, p. 14-15)¹⁸.

De ce fait, dans la seconde étape de sa carrière, la nature de l'incertitude n'est plus liée à une difficulté à trouver du travail, mais au rapport salarial dans lequel elle est embauchée. Mais,

¹⁷ «Y como profesora, yo lo veo siempre más complicado, así como profesora de, para los niños por ejemplo, que es lo que me gusta hacer, lo veo complicado o excepto que sea en español, el tema es claro, las limitaciones son el idioma (...) y aquí es difícil igual el tema de hacer las clases para niños tan pequeños en español (...) si están acá en Bruselas, quizás es una escuela que imparten todo en francés, luego tienes el neerlandés como la segunda lengua, y después tercera el inglés, entonces como que el español igual, la cuarta lengua, y para tan chicos, claro es complicado.» (Paulina, p.7)

¹⁸ «(...) la escuela es freelance, ahí yo trabajo como independiente, por hora, y totalmente independiente, ósea yo hago una boleta. (...) ellos trabajan con Smart, no hacen contrato, todos sus, todos pasan por Smart, y ellos no contratan a nadie, por más horas que tengan no, no contratan a nadie. O tienes status de independiente o Smart» (Paulina, p.14-15)

le mécanisme mis en place pour gérer la variabilité de revenu et de statut reste l'emploi en horéca.

Dans le cas de Ferdinand, le cadre contraignant est la structuration propre du métier de saxophoniste, lequel reste instable dans la durée et peu prévisible financièrement :

« (...) les concerts payent beaucoup plus qu'avant (...) la première source de revenu d'un musicien c'est faire des concerts, actuellement ça c'est clair, c'est pour ça que je veux être 'saitman' d'ailleurs parce que c'est faire un maximum de concerts aussi quoi... après voilà » (Ferdinand, p.6)

« (...) bah, allez, un concert en jazz tu gagnes un petit, concert du quotidien on va dire, par exemple dans un bar, pour une soirée, donc dans les cafés dans les bars, des concerts normal, le (...?) qui t'as le plus souvent, en général à Bruxelles c'est entre 50 et 100 euros par musicien, voilà (...), ce qui n'est vraiment pas, pas beaucoup, et 100 c'est correct on va dire. Tu joues deux fois 45 minutes en général, oui deux sets quoi, ça c'est le truc de base on va dire, mais bien sûr tous les concerts sont différents, en général c'est ça, et donc voilà c'est pas très bien payé (...) ça fait une semaine où je gagne 150 euros, c'est pas assez tu vois, avec les concerts, alors voilà (...). (...) après voilà, t'es jamais maître de, t'es jamais maître de ton travail, en musique c'est ça qui est assez instable, un peu stressant comme je dirais, peut être que dans vingt ans je n'aurai pas d'argent et je serai à la rue, je ne sais pas, ou peut être que j'aurais un château ou peut être j'aurais juste une vie normale... (rires)... mais... » (Ferdinand, p.9-10)

De suite, la stratégie mise en place face aux contraintes liées à l'instabilité et l'incertitude monétaire propres de son métier c'est la diversification de l'activité externe grâce ou par le biais de l'Horéca:

« (...) vivre ça coûte de l'argent, vivre bien en tout cas vivre comme j' en ai envie de vivre ça va me coûter de l'argent, voilà. S'il faut que je travaille dans l'Horéca je continuerai à travailler sans problème, c'est pas un problème » (Ferdinand, p.18)

Vitalia est une scénographe qui travaillait dans une compagnie théâtrale en France et avait accès au 'statut d'artiste' Grâce auquel lequel elle gérait l'intermittence d'emploi de son domaine professionnel. Puis, dans une deuxième étape de sa carrière, elle a déménagé à Bruxelles. la difficulté d'accès au statut d'artiste (les conditions pour l'obtenir sont différentes à celles demandées en France) représente une contrainte dans ce cadre institutionnel, ce qui

conduit à la recherche d'un mécanisme de gestion de l'intermittence différent de l'institutionnelle :

« (...) voilà et quand je suis venue, du coup ma, ma situation financière elle était très différente que en France, parce que là c'était statut d'artiste tu vois, c'était d'office quoi de l'argent et, j'ai pas trop, m'occuper trop de ça, et j'ai jamais voulu en fait travailler pour l'argent (...). (...) Oui c'est ça, parce que on a eu beaucoup de tournées, du coup, chaque fois quand tu jouais tu cotisses à la boîte commune quoi, et après il y a aussi, en France c'est plus facile c'est plus vite que tu peux devenir en, artiste, et après tu dois la renouveler chaque année, ici c'est un peu pas pareil, je crois, et quand je suis venue ici du coup j'ai dû survivre... » (Vitalia, p.4).

De la même manière que les cas antérieurs, l'action menée en fonction de gérer l'incertitude et les contraintes contextuelles c'est de travailler à Horéca :

« (...) du coup je me suis pas trop occupé de mon compte, et voilà du coup, de l'argent tu n'as pas, et quand j'étais vraiment mal, vraiment au bout de la (...?), (...?) j'ai trouvé ici [bar Belladone] et dans un autre endroit par des amis quoi. Oui j'ai qu'en même déposé des dossiers, et je travaille dans un autre café, chez les russes » (Vitalia, p.4).

Ensuite, il y a Léa qui est une traductrice travaillant comme *freelance* et en même temps dans un restaurant, partageant son temps entre les deux activités :

« (...) et comme j'ai la traduction je fais moitié moitié... moitié du temps au resto et moitié du temps la traduction » (Léa, p. 4)

Ainsi, la particularité de ce groupe, par rapport à ceux qui seront présentés postérieurement, c'est qu'ils participent activement au marché de l'emploi de leur domaine professionnel : ils ont un rapport salarial en 'X'. En effet, la nature de l'incertitude qu'ils doivent gérer est liée au caractère du rapport salarial qu'ils ont en 'X'. Le type de lien contractuel qu'ils ont (indépendant, freelance, statut d'artiste), les expose à des situations de variabilité et d'incertitude. Le point commun de ces carrières c'est que l'entrée dans l'Horéca est un mécanisme de gestion des contraintes d'un cadre d'emploi où le rapport salarial ne donne aucune stabilité ni statutaire ni économique. La nature de l'incertitude de ce groupe n'est pas l'absence d'emploi dans le domaine professionnel X, mais le caractère du rapport salarial qu'ils entretiennent. De ce fait, la « diversification de l'activité externe » qu'ils mettent

en place est un mécanisme de gestion/régulation d'une situation de travail caractérisée par la flexibilité.

Horeca, quel genre de ressource ?

Une des propositions centrales de l'analyse c'est avancer que l'Horeca serait une ressource de travail utilisée pour gérer l'incertitude de certains marchés de l'emploi. Par rapport à nos entretiens, nous observons que cet emploi n'est pas uniquement une ressource économique, mais présente d'autres aspects importants. De ce fait, il devient important d'observer quels sont les éléments de cet emploi qui fonctionnent comme une ressource.

Pour réaliser cette analyse nous observons le travail à Horeca comme un « rapport salarial » spécifique. Boyer définit le rapport salarial comme « l'ensemble des conditions juridiques et institutionnelles qui régissent l'usage du travail salarié ainsi que la reproduction de l'existence des travailleurs » (Boyer, 1987, p.18) ». Celui-ci a trois composantes : (i) l'exercice du travail (organisation du travail, qualification, temps et rythme de travail et contenu du travail) ; (ii) les conditions d'accès au travail et à l'emploi (déterminations du contrat, de sa forme, statut de l'emploi, mouvements d'entrée et de sortie, promotion) ; et (iii) reproduction de la force de travail (salaire, formation).

Nous observons quatre éléments, mis en avant par les intervenants, qui constitueraient des ressources du rapport salarial entretenu dans l'Horeca : une dimension statutaire liée au contrat ; une dimension relative à l'accès à cet emploi (facilité d'entrée et non nécessité de qualification) ; une dimension économique en regard de la stabilité de revenu ; et une dimension organisationnelle relative à la délimitation du temps de travail. Chacun de ces éléments fait référence à une des composantes du rapport salarial : les deux premiers éléments renvoient aux 'conditions d'accès au travail' (ii), le troisième élément est lié à la 'reproduction de la force de travail' (iii), et le quatrième à 'l'exercice du travail'(i). Pour chaque interviewé, un ou plusieurs de ces éléments sont désignés comme une ressource dont ils tirent profit.

Pour chaque interviewé, un ou plusieurs de ces éléments sont désignés comme une ressource dont ils tirent profit.

Pour Sébastien, Horéca est une ressource en deux sens : d'une part, ça lui permet d'avoir le statut de « salarié », du fait de n'être plus en 'black' et d'avoir un contrat, et de ce lien contractuelle dépend l'accès au statut « d'indépendant complémentaire » depuis lequel il met en pratique son métier d'ostéopathe; et d'une autre part, c'est une ressource en termes de revenus que lui permet gérer la variabilité économique de l'indépendance. De ce fait, le rapport salarial en Horéca c'est une ressource contractuelle et économique de base pour travailler en tant qu'ostéopathe :

« En fait pendant mes études, vu que je travaillais la nuit j'avais forcément des contrats en *black*, mais après j'ai eu deux contrats où j'étais déclaré, où j'étais toujours déclaré dès le départ » (Sébastien, p.4). « Oui, j'ai un CDD. Trente heures semaine en moyenne semaine, répartition 4 jours, 4 jours à la semaine. (...) En fait le principe d'être indépendant complémentaire c'est que comme le nom le dit indépendant complémentaire, c'est que le travail indépendant est vraiment une complémentarité, et le travail principal reste le travail de salarié » (Sébastien, p.12)

« (le gros avantage d'être indépendant complémentaire c'est que il y a la sécurité, et donc au début c'est très intéressant, mais en tant qu'ostéopathe c'est vraiment comme tout indépendant ca varie, des mois, où c'est la folie où il y a des patients des patients des patients, et il y a des mois par exemple dans le milieu de l'ostéopathie, surtout en été, donc juillet/août, et au niveau de décembre/ janvier, c'est des mois qui sont très calmes, donc là il faut voir, il faut aussi faire attention à ça »

Dans le cas de Paulina, Horeca est une ressource en fonction des trois éléments mentionnés. Son récit illustre une entrée dans cet emploi marqué par l'accessibilité presque immédiate face à une demande d'employées, et de plus sans la nécessité d'une qualification préalable. Les moyens d'introduction au monde du travail de l'Horeca constituent une ressource du fait de l'accessibilité à ce rapport salarial. Puis, la dimension économique aussi est saillante dans son récit, ainsi, elle pointe sa dépendance vis-à-vis de ce revenu (sa dépendance est plus grande par rapport à cet emploi qu'à celui d'enseignante). Et la dimension contractuelle est nommée comme une ressource, par opposition à l'emploi en tant qu'enseignante qui est limité au statut d'indépendant. Le contrat est perçu depuis les sécurités statutaires qui découlent de celui-ci (chômage, vacances, résidence) :

« J'avais besoin de travailler sur quelque chose, peu importe pour moi, et puis j'ai commencé à mettre au point quelques CV, j'ai mis de l'expérience comme serveuse que j'ai jamais eue et je suis allée chercher du travail, *et le premier jour j'ai retrouvé du*

boulot. J'ai trouvé ce café, il disait nous recherchons des étudiants, et j'en ai parlé avec l'employeur en disant je ne suis pas étudiante mais je voudrais travailler, et il me demanda si j'avais de l'expérience, et moi j'ai répondu oui, bien sûr, bien sûr (ironique) ! (rires) Si, j'adore le café (ironiquement), super bonne serveuse, et ils m'ont dit que ce n'était pas un problème si je n'étais pas étudiante, « viens un jour d'essai » ils m'ont dit, c'était lundi, la journée d'essai était mercredi, et là ils m'ont dit d'accord tu restes »¹⁹ (Paulina, p.11).

« (...) maintenant j'ai aussi un contrat tu vois, j'ai un salaire mensuel. (...) je compte (dépends) sur mon salaire, c'est-à-dire je compte j'sais pas, dix jours par semaine ou pendant le mois, je vis avec ça tu vois »²⁰ (Paulina, p.13-14).

Pour Ferdinand Horeca est une ressource en tant que rapport salarial par sa dimension économique, qui joue comme un complément quand son revenu de saxophoniste est insuffisant, mais aussi par l'accessibilité à ce marché de l'emploi même sans expérience préalable. Et, l'élément d'organisation du temps de travail devient important pour lui, du fait qu'il y a une définition claire des frontières du temps de travail :

« (...) j'ai qu'en même besoin d'argent pour vivre donc (...). (...) et du coup là oui, il m'a repris pendant un mois, ça fait un bon mois, un bon salaire pour commencer l'année avec de l'argent et là ce mois-ci j'ai fait, j'ai pas beaucoup travaillé, j'ai fait quatre services la semaine dernière... (Et tu continues pour le mois qui vient?) ouais, là pour le moment j'ai demandé quelques heures bah ouais parce que, là j'ai des petit concerts à Bruxelles, mais c'est pas des concerts bien payés » (Ferdinand, p.8-9)

« Moi j'ai choisi l'Horeca parce que c'était un milieu facile, c'est facile d'avoir du travail, j'avais pas besoin d'expérience » (Ferdinand, p.9)

«L' Horeca c'est un milieu où tu peux bosser et après tu sors t'as fini, c'est pas, tu dois pas rentrer chez toi et, dire ok, qu'est-ce que je dois préparer machin, tu vas, tu fais tes heures, tu rentres chez toi, t'as gagné ton argent et là tu peux faire ce que tu aimes,

¹⁹ « (...) y salí a buscar trabajo po, y el primer día que salí me encontré con este café, que decía así como se contratan estudiantes, y me acerqué mira sabí que yo no soy estudiante pero quiero trabajar, me dice así ya tení experiencia , y yo así si, obvio, obvio! (risas) si me encanta, amo el café (irónicamente, sonriendo), súper buena mesera y todo, y me dicen bueno ya, bueno no no es problema que no seas estudiante ni nada, ven un día de prueba, y fui a un día de prueba que era como un día lunes, el día de prueba era el miércoles, y ahí me dijeron okey» (Paulina, p.11).

²⁰ « (...) ahora también tengo un contrato cachai, ósea tengo un sueldo mensual (...) yo dependo de mi sueldo, ósea yo tengo contabilizado no sé, diez días a la semana o al mes, vivo con eso cachai» (Paulina, p.13-14)

ce que t'as envie de faire, si t'as envie de rien faire tu fais rien et moi si j'ai envie de travailler avec mon saxophone entre deux services je travaille mon saxophone, c'est un travail qui te laisse du temps libre parce que tu fais des horaires, des sept, cinq heures très regroupés, tu vois tu vas faire cinq heures puis voilà, tu arrêtes le reste de la journée » (Ferdinand, p.18).

Léa perçoit également cette organisation du temps de travail comme une ressource. Le temps de travail est cadré par le 'shift' hors duquel il n'y a pas d'autres activités à accomplir. Pour elle c'est une ressource organisationnelle par opposition à son travail comme traductrice par rapport auquel il n'y a pas de limites temporelles :

« (...)et j'ai été du coup à temps plein traductrice et c'était super difficile :quand tu travailles chez toi... enfin c'est tellement, en fait, t'arrives, tu travailles dans ton ç...? et ç...? je peux m'arrêter, mais t'as encore ç....?, en fait c'est difficile de poser la limite genre je m'arrêtes et je me repose quoi parce que chez toi c'est... (Oui parce tu es dans le même espace en fait...) Donc qu'alors que oui au resto t'es là, des fois c'est chiant mais à la fin tu vois pas, tu rentres chez toi et tu ne continues pas à travailler quoi » (Léa, p.11)

Puis, Vitalia exprime son étonnement par rapport à l'accessibilité à cet emploi malgré son manque de qualification. De plus, cela représente aussi une ressource économique qui a une place centrale du fait qu'elle l'utilise pour ses besoins basiques :

« Après c'était difficile tu vois comment je vais être embauchée parce que moi je ne sais pas faire des cocktails ni rien, et je m'en fous en gros tu vois, et (...) et du coup j'sais pas, ils m'ont pris, et évidemment j'ai menti un peu dans le CV, oui, j'ai pas trop menti, menti quoi, tu vois dans le festival tu sers de la bière, tu mets des choses comme ça, voilà... » (Vitalia, p.4).

« Oui, ici je fais qu'une fois par semaine, après voilà, et quand j'ai commencé travailler j'ai dit mais minimum je vais travailler juste, vraiment ce dont j'ai besoin quoi, et c'est ça en fait » (Vitalia, p.5).

En quelques mots, l'Horéca est une ressource de travail utilisée par les individus comme un mode de gestion de l'incertitude du marché de l'emploi de leurs métiers. Cependant c'est un emploi qui tant que ressource de travail possède assemble ou regroupe différentes composantes qui doivent être différenciées. Nous observons quatre traits émergents : une dimension statutaire lié au contrat ; une dimension économique, liée à la

stabilité de revenu ; une dimension liée à l'accessibilité. ; et une dimension organisationnelle (limites du temps de travail).

Les individus qui appartiennent à ce groupe nommé « Transaction » déploient une diversification de l'activité « externe », non par absence d'emploi sur le marché du travail dans le domaine professionnelle 'X' mais en plus de celui-ci. Ils ont simultanément deux rapports salariaux dans deux mondes de travail différents. Pourtant, sur la base des entretiens collectés, le rapport salarial dans l'Horéca se présente comme une nécessité pour le déroulement du travail en 'X' : soit par des facteurs statutaires/ juridiques (nécessité d'être salarié), ou par des facteurs économiques (base et/ou un complément des revenus).

Type d'interaction: transaction

Troisièmement, face à ce mécanisme de gestion de l'incertitude par l'appartenance à deux mondes du travail, il y a un type d'interaction qui résulte de cet arrangement, de cette mise en relation de deux mondes professionnels. Il est donc important d'analyser le sens donné à cette diversification de l'activité externe.

Le type d'interaction mise en place par ce groupe nous l'appelons « transaction », c'est une manière de mettre en relation les deux mondes du travail qui exprime un caractère d'accommodement et négociation au regard de cet arrangement. Les individus qui mettent en place ce type d'interaction dans leurs récits expriment une conciliation par rapport à la réalisation de deux emplois et un caractère non conflictuel de leur diversification de l'activité externe :

« (...) je regrette pas du tout, même si c'est pas facile au début je pense que ça fait partie du chemin, et j'aime ce que je fais, *aussi bien* de travailler dans le café que travailler en ostéopathie. En fait j'ai choisi de faire les deux parce que au niveau de l'épanouissement personnel en fait c'est beaucoup plus intéressant » (Sébastien, p.3)

« (...) Oui, j'ai commencé les deux emplois ensemble. (...) l'école, et comme ce ne sont pas des cours fixes, au final il m'a donné en même temps la liberté d'avoir les deux emplois, et ça fonctionne bien (...)»²¹ » (Paulina, p. 2)

²¹ « (...) claro, comencé juntos los dos trabajos. (...) lo de la escuela, y como es un tema que no son cursos fijos, me daban en el fondo igual la libertad de tener los dos trabajos, y funciona bien» (Paulina, p.2)

« (...) mais, non ça n'a jamais posé de problème » (Léa, p.7)

« Bah, c'est alimentaire oui, ça me dérange pas de faire ça, j'aime bien, des fois même ça me fait du bien parce que c'est un truc qui un peu te remet un peu en place tu sais (...) S'il faut que je travaille dans l'Horéca je continuerai à travailler sans problème, c'est pas un problème, le moins possible forcément, le moins possible, mais j'aime bien faire ça, oui, oui, ça me dérange pas, en tout cas lier les deux je pense, l'Horéca c'est un milieu où tu peux bosser et après tu sors t'as finitu dois pas rentrer chez toi et, dire ok, qu'est-ce que je dois préparer machin, tu vas, tu fais tes heures, tu rentres chez toi, t'as gagné ton argent et la tu peux faire ce que tu aimes (Ferdinand, p.17-18) ».

« (...) du coup pour moi ça me pose pas très grand problème parce que je travaille pas beaucoup dans la semaine, j'essaie de faire le minimum parce que j'ai pas besoin, j'ai besoin de l'argent mais (...) Oui je vois ça comme mon aide de faire mes choses tu vois, et ça c'est correct dans ma tête, tu vois » (Vitalia, p.9)

De plus, temporellement les deux activités sont développées de manière parallèle, ainsi ils divisent leur temps entre deux emplois. De ce fait, il n'y a pas une frontière entre indépendance et salariat, mais *simultanéité* :

« Donc, à présent dans mon milieu professionnel en fait je travaille en tant que barista, donc au Café Capitale, et en parallèle je suis ostéopathe (...) j'ai décidé d'avoir le statut d'indépendant complémentaire, donc, je suis salarié ici au Café Capitale et en tant qu'indépendant je travaille en tant qu'ostéopathe, donc voilà » (Sébastien, p.1)

« Je travaille en tant qu'enseignante bon, professeur d'espagnol, normalement ils sont des adultes, je suis enseignante pour adultes, ils sont généralement des cours particuliers, parfois deux, très rarement en groupe et, ils sont très personnalisés, et mon autre travail est en tant que serveuse dans un café, au secteur de la Communauté Européenne »²² (Paulina, p. 1)

²² Yo trabajo como formadora de, bueno profesora de español, normalmente son adultos, soy profesora para adultos, son clases por lo general uno a uno, a veces quizás dos personas, muy rara vez en grupo y, son, bueno son ultra personalizadas, y mi otro trabajo es como mesera en un café, y en el sector ahí de la comunidad europea (Paulina, p. 1)

« (...) voilà je pense que c'est un milieu plein d'opportunités la musique, mais effectivement tu gagnes pas tout le temps, l'argent, en tout au début c'est très dur je pense de vivre de ça, c'est pour ça que moi je fais un travail à côté » (Ferdinand, p. 7)

« (...) et comme j'ai la traduction je fais moitié moitié... moitié du temps au resto et moitié du temps la traduction (...) » (Léa, p. 4)

« (...) je travaille dans une autre café, chez les russes (...) Oui, ici je fais qu'une fois par semaine, après voilà, et quand j'ai commencé travailler j'ai dit mais minimum je vais travailler juste, vraiment qu'est-ce que (ce dont !) j'ai besoin quoi, et c'est ça en fait. Et je continue un peu maintenant aussi travailler juste le minimum que je peux parce que, et aussi, j'ai condensé, tu vois par exemple je travaille trois fois par semaine, et du coup tout le reste dedans... » (Vitalia, p.4)

Puis, la projection d'avenir à court terme c'est de continuer à faire les deux activités. De ce fait, la situation d'accommodement par rapport aux deux activités ne s'exprime pas seulement par la conformité à la situation présente mais aussi par une intention de prolonger ou de rester dans cet arrangement. Ils n'expriment pas une volonté de sortir de ce cadre de travail, par opposition aux individus du groupe (ii) Investis qui se manifestent désireux de le quitter :

« (...) et puis au fur et à mesure si ça (...) si j'ai plus de patients, j'aurais plus de plages horaires, mais j'aimerais en tout cas *garder* les deux options en parallèle » (Sébastien p.12)

« Non, je ne voudrais pas changer (...) mais j'aimerais pouvoir travailler comme professeure d'espagnol peut-être dans un autre type d'établissement dans un autre type d'école, et si c'était avec des enfants ce serait super. Et je n'aimerais ne plus travailler comme ça, plus jamais, je passe qu'en même un bon temps-là tu vois (...)»²³
» (Paulina, p.16-17)

«Oui pour l'instant je reste à chaque fois je, je vis quelque part quatre ans, quatre ans (rires) oui, mais oui pour l'instant *je vais rester*» (Vitalia, p. 8)

Par conséquent, c'est un type d'interaction qui établit un lien d'arrangement/d'accommodement par rapport aux deux mondes du travail. Ce sont des individus qui actuellement mettent en valeur leur métier/profession 'X', c'est-à-dire qu'ils ils

²³ “No, no me gustaría cambiar (...) pero me encantaría así como poder trabajar como profesora de español quizás en otro tipo de institución en otro tipo de escuela, ojalá si fuera con niños sería la raja cachai. Y, no me gustaría no trabajar así más nunca, o a lo más, si igual lo paso bien cachai” (Paulina, p. 16-17).

reçoivent un salaire contre la réalisation de cette activité. Pourtant le statut qu'ils possèdent n'est pas stable : freelance, indépendant, indépendant complémentaire. Horeca est un moyen pour gérer l'incertitude dans le sens où c'est un emploi qui donne de la stabilité, c'est un moyen nécessaire pour réaliser en même temps leur profession. C'est-à-dire, la diversification de l'activité externe permet le maintien de l'emploi dans le domaine professionnel 'X'. si la situation leur convient ou s'ils s'accommodent de cette situation, il y a une espèce de négociation entre les deux mondes : ce n'est pas des allées et venues entre indépendance et salariat, mais *simultanéité*. Et, la projection d'avenir c'est de continuer à faire les deux.

3. Chapitre II : « Investis »

Dans ce deuxième chapitre nous analyserons un autre groupe d'individus qui mettent en place une 'diversification de l'activité externe'. Par opposition au groupe précédent, la nature de l'incertitude n'est pas attachée au rapport salarial entretenu dans leur domaine professionnel, mais elle résulte du processus de recherche d'emploi. Ainsi, ces individus sont dans la recherche d'un emploi lié à leur formation de base. De ce fait, la nature de l'incertitude découle d'un investissement pour s'insérer dans leur domaine professionnel. Puis, de la même manière que le groupe (i), la stratégie mise en place pour gérer l'incertitude est l'utilisation du rapport salarial offert sur le marché de l'Horéca. De ce fait, nous observerons le sens dans lequel ce rapport salarial constitue une ressource. Puis, nous décrirons le type d'interaction qui résulte de la mise en relation de deux mondes professionnels, c'est-à-dire, quel est le sens donné à la diversification de l'activité externe. Dans ce cas, le sens de l'arrangement qu'ils mettent en place a deux axes : d'un côté, il y a un rapport de 'conflit' vis-à-vis de l'Horéca celui-ci est compris par le désir de sortir de ce cadre d'emploi (par opposition au groupe (i) Transaction pour qui le rapport à l'Horéca était non-conflictuel); et d'un autre côté, il y a un rapport de continuité vis-à-vis leur domaine professionnel ou, une aspiration à trouver un emploi et à stabiliser leur situation.

Nature de l'incertitude

La nature de l'incertitude de ce groupe n'est pas le fruit d'un type de rapport salarial qu'ils auraient actuellement, mais ils sont plutôt à la recherche de celui-ci. Ce sont des situations d'individus qui ont entamé leur carrière dans leur domaine professionnel, mais qui n'ont pas pu continuer. Nous pourrions dire qu'ils font des tâtonnements dans le marché de l'emploi de leur domaine professionnel, ils font des essais et ils sont investis dans cette recherche. Ainsi, la nature de l'incertitude naît d'une recherche pour s'insérer dans leur domaine professionnel. C'est une variabilité par rapport au temps, du fait qu'ils n'ont pas une certitude de la durée de cette situation. Dans d'autres cas, aussi ça correspond à une ambiguïté liée à ne pas bien connaître les cheminements pour s'insérer dans le marché de l'emploi de leur domaine professionnel. C'est-à-dire, l'incertitude est attachée à une phase d'apprentissage des contraintes et des actions potentielles à entreprendre dans le cadre de travail auquel ils aspirent. De plus, leur 'investissement' émerge non seulement du procès de recherche

d'emploi, mais aussi parce qu'on pourrait dire que la plupart « travaillent » dans leur domaine, c'est-à-dire ils déroulent régulièrement une activité (danse, peinture, photographie) sans avoir de revenu, le métier est dans un état « activé »²⁴. De ce fait, pour gérer l'incertitude liée aux « tâtonnements » dans leur domaine professionnel, ils opèrent une diversification de l'activité externe : l'emploi dans l'Horéca

Elisa est une danseuse islandaise qui a déménagé à Bruxelles après avoir fini son stage d'études. L'option de rester à Bruxelles est liée au fait que c'est une ville où le marché de l'emploi de son domaine professionnel est plus grand que celui de son pays d'origine, c'est-à-dire, le fait de rester est influencé par les possibilités de travail liées à son métier :

« Yes, I was here for the internship and then I realized like, the dance here, scene here is much bigger than in Island and I just felt I was finally meeting different people (...)no one would come to Island for, and have an audition there, we always have to travel, for the first, it's much easier for me to be here, and travel, to, go to auditions, and also it's easier to, just taking classes or workshops and you meet people, and when you meet people they know your face then, it's much easier (...) (Elisa, p.5)

La nature de l'incertitude est due à la durée de la recherche d'emploi, mais est aussi liée au type de rapport salarial visé : son objectif n'est pas de s'insérer dans des cadres institutionnels fixes (par exemple postuler à des fonds de subvention ou rentrer dans une compagnie), mais elle aspire à travailler en tant que freelance :

“ (...) but yeah, then i came here and i needed to get a job and, and i thought like, it was kind or either to start applying for things, applying, spending all the time along in front of the computer, applying, trying to make something up, you know, like what do they want to see, like... (Applying to dancing things you mean?). Yes, scholarships for to do something you know, 'cause there's a lot of things happening, you can, and also you can of course wright something, you can wright a, i don't know, you can wright about what you, what the piece is going to be about, and if you get the money no one is going to be like "you have to do this", you can always change it, so that's also what people do, but it takes a lot of time to, and i wasn't really, i wasn't really motivated to wright something, and to apply for something 'cause i'm not there yet, i don't feel like i'm ready for it, so i thought i'd rather spend my time being with

²⁴ Ce caractère sera pertinent quand nous le comparerons avec le troisième groupe d'étude.

people and communicating and being around other people and not just the computer and making money that way. (...) But i'm also, that's just me i'm also, i love changes, and i, i really like to just do one thing and then have, have everything open for, for (...) i just love being, having everything open so I can (laughs) change and, yeah, change my decision or, or do something new or different or, (...), i don't trust myself to be you know, sign something that makes me, have to stay somewhere, 'cause i, yeah (...)" (Elisa, p.10-11)

Le rapport salarial visé est d'être freelance, d'être en mouvement en permanence²⁵. Ainsi, c'est une période d'investissement dans une recherche d'emploi lié à son métier et d'apprentissage du fonctionnement de ce cadre d'activité. De plus, l'investissement mis en place n'est pas uniquement configuré par la recherche, mais est aussi compris par le maintien de l'activité de manière 'active' bien qu'elle n'ait pas un emploi dans ce domaine. Des expressions comme « going to the studio », « to rehearse », « going to workshops », pointent le fait du développement d'un 'travail' non rémunéré, et expriment une continuité de l'identité de danseuse. De ce fait, l'emploi dans l'Horéca c'est une ressource travail mise en place en vue de gérer l'incertitude des tâtonnements professionnels.

Sylvie est une graphiste belge qui travaille en tant que 'barista' dans un café. On distingue deux étapes distinctes dans sa carrière où le passage d'une phase à l'autre est la conséquence d'une décision de modifier la manière de développer son métier. Dans un premier temps elle travaillait à temps plein dans un label de musique, néanmoins elle décide de renoncer pour travailler comme *freelance*. La logique argumentaire qui explique ce changement est similaire à celle utilisée par Elisa pour expliquer l'option de ne pas travailler dans un cadre institutionnel stable ; c'est une logique qui exprime le besoin d'une nouveauté constante par rapport au travail et un besoin de création personnel. Sylvie exprime l'incomplétude ou le manque de ce rapport au travail dans la situation vécue. Ainsi, l'importance donnée à la dimension expressive du domaine professionnel en 'X' est le

²⁵ Le rapport salarial visé est expliqué par opposition au rapport salarial qu'ont les danseurs qui restent stables dans une compagnie : « I don't want to be part of a company, so... (Why not?) Because i just don't, i don't know any company that's, i just don't feel like being, i just don't feel like being obligated to do something, some piece that, if i don't know like someone is deciding for me, and it's just so, i'm just afraid, and i'm, i've talk to a lot of dancers in, from companies, different companies, and i know it happens a lot that they, many dancers lose their passion for for dancing after a while because it's just a difficult place to be, both you're making pieces that you, you don't have any decision in, if you wanna do it or not, and there is a lot of competition inside the companies so (...)" (Elisa, p.10)

moteur d'un changement de rapport salarial : de la stabilité du temps plein vers la recherche de travailler en tant que freelance :

« Alors c'est ça, avant je travaillais là à plein temps et j'avais un bureau et en fait après j'ai vu que j'en pouvais plus, de rester assise et surtout de travailler que pour eux et donc j'ai décidé de (...?) avec eux, donc je travaille de chez moi, du café, et donc je mélange » (Sylvie, p.1).

« C'est juste que c'est un peu frustrant parce que quand tu commences en tant que, à travailler dans une société bah au début c'est chouette, mais après c'est toujours la même chose, donc c'est un peu frustrant et des fois il n'y avait pas beaucoup de travail non plus, donc je me tournais les pouces et, c'est frustrant, j'ai l'impression de perdre mon temps et pas pouvoir vraiment faire des choses créatives que j'aurais voulu faire, et du coup là je suis passé de plein temps à mi-temps » (Sylvie, p.2).

« (...) et c'est pour ça que je me suis toujours dit que je travaillerais jamais à temps plein quelque part, parce j'ai pas envie de me retrouver dans cette routine où, où au final tu fais toujours la même chose, donc, donc j'ai toujours eu envie de travailler pour mon compte... Je pense que la contrainte qu'y à moi faisais peur c'est justement tomber dans la routine, pas diversifier le travail et pour moi c'était pas assez créatif, je pouvais pas m'épanouir... » (Sylvie, p.3)

En raison du passage d'un emploi stable à un emploi indépendant, elle commence à travailler dans l'Horéca. Il s'agit d'un mécanisme qui vise à gérer une incertitude liée à la fois à l'apprentissage de ce qu'être *freelance* signifie, à la recherche des clients, et à l'instabilité de revenus que ça génère. De ce fait, la deuxième étape de sa carrière est caractérisée par l'apprentissage des contraintes du nouveau rapport salarial qu'elle vise à entretenir. Les tâtonnements sont liés à cet apprentissage :

« (...) mais c'est un peu difficile quand on a pas beaucoup d'expérience de trouver voilà des clients qui font confiance ou alors c'est au noir, au niveau financier aussi c'est un peu stressant » (Sylvie, p.2)

« (...) donc j'ai toujours eu envie de travailler pour mon compte, mais après aussi c'est difficile parce que c'est plus stressant et... (C'est difficile de trouver des clients...) oui, et c'est pas un salaire fixe, ça change à chaque mois, donc c'est un stress quotidien et que voilà, oui, je pense qu'il faut être fait pour ça, tandis que du coup

depuis que je travaille en tant que barista *au moins* je sais que j'ai un salaire fixe (...) chaque mois et c'est vraiment très rassurant » (Sylvie, p.3).

« Oui, oui, c'est souvent le cas, ou on te paye pas assez, on réalise pas en fait si tu veux ton travail, tous le temps que tu mets dessus et les recherches... oue...(Sylvie, p.4)

« Oui, parce que en fait après quand je travaille enfin j'adore travailler sur mes projets, la partie difficile c'est vraiment d'aller chercher le travail, de se vendre (intonation), et puis aussi enfin, souvent les gens ne te payent pas tout suite donc tu dois courir après les gens pour qu'ils te payent, enfin ça c'est, ça détruit un peu toute la beauté de, la créativité... » (Sylvie, p.10)

L'emploi dans l'Horéca est un vecteur de stabilité dans le processus d'apprentissage et du début de carrière en tant que freelance. Elle l'observe comme un moyen pour s'assurer de la sécurité économique en même temps qu'elle tente de s'intégrer en tant que graphiste indépendante, ainsi ça serait un moyen qui soutient un type d'investissement dans le domaine professionnel 'X'.

Heleen est une photographe belge qui, après avoir fini son master et avoir eu une première résidence se trouve dans une situation d'hésitation par rapport aux actions à entreprendre dans la suite de son parcours. Commencer à travailler à dans l'Horéca est une action qui marque un passage d'une étape à l'autre. Son récit exprime cette expérience d'apprentissage des possibilités de son marché de l'emploi, d'incertitude par rapport à la manière de procéder, et des multiples activités entreprises : postulations, jobs non payés, exposer :

(...) but yeah, so i had the residency plan and then after that i had to look for a job because then that was done, and then you know i have refund a new apartment, which we are sharing with four people, so that's not too expensive, and so but then yeah you know the fun is over, no more school, no more residency, (yeah what now) yeah... So and then at 'Or' [café] in the centre i saw that they were looking for someone here and i really love the coffee and i really love that it's a direct fair-trade, so i thought like yeah i can really like stand behind the product, so i came here and i did the interview and i was hired, and in the beginning i worked for five days a week, and then i could not combine it with anything artistic, i was just so tired, all the time (laughs) so that wasn't really working because i wanted to do something and on the

side be involved ¿...?, but the five days that was not doable, so then i changed it to four days, and in the beginning it was really hard” (Heleen, p.1).

“(…) I’m at the point were i’m making a lot of things but i don’t really have a lot of like exhibitions plans or anything so, now i’m making a lot of things, and now i get to feel (...) like i want to show it as well, so then i got selected, that was two months ago or three months ago for ¿...?, that’s was a competition in Kortrijk, which is in the west on Flandres, where i’m originally from, so i got selected for that and then was a huge exhibition with one piece of mine in it, so that was really nice, to have like people see it, and get some response again... Because if you’re not in school anymore it’s just like, then you’re just constantly getting feedback and giving each other feedback, and ¿...? this huge community and, yeah when you’re not in school anymore it’s just gone, although there are so many artists it’s ... but then that was really good and i really felt like, yes this is going somewhere, (and this was now..?) yeah two months ago. And then... but that was the only thing again that i had planned, *so now it’s empty again but i’m still making a lot of things*, and we had an open studio day as well. (...) but my plan it’s actually to look for another job, but (as a photographer or in the?) well the problem is it’s really difficult to find job that is paid well in photography or any other art..., so that’s what my struggle is like *i don’t know what to do*, because i, i was someone’s assistant’s for a while, but that was free, which is not ok, but you know, you do it at the beginning as a favour to someone, and then you’re just like i’m just working for free things that you know ¿...? so i didn’t do that anymore, because i was like yeah, i’m just putting all of my time and energy in you and... So but i don’t really want to be someone’s assistant even if it’s paid because i feel like i’m, like using art but i have to do it for someone else so then i’m like yeah but i have to do other than that, (...) so i just continue to make my work and when there’s like residency’s or exhibitions i apply, but last year i got a couple of no... (For residencies?) Yeah for residencies, and exhibitions as well so i was a bit like eee (crying sound), but now i’m trying to find things that appeal to me, to see, but you know you can’t do just one residency after another because then you’re (you need some time between) yeah and then you’re just like creating this tiny periods of like, how you wanted to be but then it ends again and then *you still don’t have anything, so yeah, i don’t know...*(Heleen, p.2).

(...) there was one time there was this opportunity to do some product photography, but then is like really studio based and all the colours have to be perfect, and then i don’t fell that i have those skills enough to be able to do that (...)don’t think i would

like it either... (yeah, that's it, you don't look for that) no, not really, yeah i did some weddings, but, no, you know you do it because i only did it because i knew the people, but in the end it ends up with so much work that you can't really get payed for, because also like you didn't do it a lot before, so you are not like really trained in it, so in the end it's just, you know, you earn some money but it wasn't like equal to demand of work you put in it, and yeah, i didn't really like it that much, so, yeah, so i stopped doing that..." (Heleen, p.6)

La nature de l'incertitude est caractérisée par un flou quant à ce qu'il fallait faire. Les tâtonnements sont exprimés non juste par le fait de comptabiliser certaines réussites (une résidence, des expositions) mais aussi par le manque de continuité suite à ces activités : « you still don't have anything, so yeah, I don't know ». Dans ce cas, l'incertitude est relative au fait de trouver un emploi, mais aussi au caractère de l'emploi visé. Le sens de la recherche d'emploi est incertain. Cependant, la continuité dans le domaine professionnel de la photographie est marquée par un investissement personnel, bien que il n'y ait pas un cadre concret dans laquelle soit insérée : « it's empty again, *but* i'm still making a lot of things ». Cet extrait est illustratif de l'opposition entre l'absence d'un cadre qui contient son activité et le maintien du métier dans un mode 'activé' (ou le fait de continuer à 'travailler' de manière individuelle). De ce fait, l'investissement n'est pas seulement une recherche d'emploi dans son domaine professionnel, mais aussi le maintien du métier dans un cadre individuel. De suite, l'emploi dans l'Horéca est une ressource qui permet de compenser financièrement la recherche d'emploi et en même temps l'investissement de 'travail'. Le travail en tant que photographe a un espace spécifique : le « studio ». C'est le travail dans l'Horéca qui permet cet arrangement du fait que ça lui permet de payer le loyer du studio :

H: Yeah, and that's also, it can be really expensive [studio's rent], like you know, you have to pay that on top of your rent so, yeah...

A: Yeah, it's like having two rents, no?

H: Yeah, definitely, so now it's not as high, so it's doable, but if, i think i pay eighty five, so that's ok, because i looked around, and everything else was a lot more expensive, but you know it comes on top of everything...

A: And economically, the work here [in the café], does it give you the possibility to pay both...?

H: Yeah, and I can save... yeah..." (Heleen, p. 8-9)

Lucas est un peintre français de 29 ans qui a fait les Beaux-Arts en Alsace. Nous distinguons deux étapes dans sa carrière en tant que peintre. Une première période, à Marseille, qui représente son début d'activité dans son domaine professionnel: des résidences, des expositions, une « bonne activité » :

« Bah après j'ai eu plein de projets, je suis parti faire une résidence en Islande, j'ai fait des résidences à Marseille, j'ai eu plusieurs expositions en France, à Paris notamment, et tout ça, ça s'est étalé sur trois, quatre ans, enfin moi je suis diplômé en 2012, là ça fait six ans, et sur les trois premières années j'ai eu une bonne activité, j'ai eu presque une dizaine d'expos tous les ans quoi, et puis au fur et à mesure ça, ça se décante, et puis il y a le moment où je pars de Marseille, c'était l'endroit où j'étais, où j'avais étudié, donc j'avais beaucoup de réseau là-bas et, quand tu quittes ton réseau bah voilà il faut en refaire ailleurs, même si les réseaux se croisent, parce que ici je connais plein de gens qui étaient au Beaux-Arts (...). (Lucas, p.2)

Le moment présent est caractérisé par opposition à un passé 'actif'. Le passage d'une étape à l'autre est marqué par le processus de décantation progressive de cette situation « et puis au fur et à mesure ça se décante », de plus à cause du déménagement dans une nouvelle ville où il ne peut plus compter sur son réseau antérieur. La nature de l'incertitude naît du manque de contact avec le monde professionnel de la peinture. Malgré ça, il y a un investissement, de la même manière que les cas précédents, à savoir : la recherche pour se réinsérer dans le monde de la peinture, et le fait de 'travailler' de façon autonome :

« Mais avant ça j'aimerais avoir une galerie un peu plus cool, j'en ai une là, mais ça marche pas, j'ai des problèmes, il faut que j'en change, et après je pense que je changerai, et en plus j'aimerais faire des résidences aussi, là ça fait un moment que j'en ai pas fait, donc le prochain objectif d'ici six mois-un an c'est avoir une résidence quoi (Lucas, p.4).

(...) Oui la résidence, c'est ça... (Maintenant tu vises la résidence). Sinon je vais que rebondir, *il faut que je sorte*, ça c'est l'objectif, en plus il y a plein de résidences, il faut que tu défendes bien ton projet, que tu leur expliques que t'as une période bah de vide dans ton parcours artistique, et souvent les gens sont attentifs à ça (Lucas, p.9).

La volonté mise dans la recherche est illustrée par l'expression « il faut que je sorte ». Cependant, le rapport salarial visé est un mélange de différentes possibilités : résidences, relation avec un galeriste, dispenser des cours. Le métier est « activé » du fait qu'il détient une activité bien qu'il ne soit pas rémunéré. Contrairement à Heleen, il ne loue pas un 'studio' :

« Non, pour l'instant je travaille chez moi, parce que je suis arrivé ici avec ma copine alors (...?), du coup on est dans un grand appart et j'essaie de garder mon salon pour plein de trucs, *ça m'évite de payer deux lieux...* » (Lucas, p.3).

La nature de l'incertitude est due à l'absence d'un rapport avec son domaine professionnel, l'emploi dans l'Horéca est une ressource de travail utilisée pour gérer l'étape d'une carrière marquée par un manque d'activité. De plus, cet emploi constitue une ressource pour gérer l'arrivée dans une nouvelle ville où les réseaux interpersonnels font défaut. Autrement dit, l'emploi dans l'Horéca comble le manque d'activité à un moment donné dans une carrière, mais apaise également les incertitudes liées à la mobilité d'une ville à l'autre :

« Et, et après ces deux ans [à Marseille] bah j'ai, j'ai mis de l'argent de côté et, c'était (...?), et je suis arrivé ici [Bruxelles], j'avais de l'argent de côté donc ça allait à un moment, j'ai découvert la ville, et puis après je (...?) la recherche de travail, j'ai trouvé ça, je suis rentré comme plongeur, et puis je suis devenu pseudo assistant de manager et maintenant je fais un peu tout, et je suis bien payé donc ça va » (Lucas, p.2).

Nous avons aussi rencontré Vale est une danseuse mexicaine qui a fait ses études et son début de carrière professionnelle à New York, son récit est aussi construit par la description d'une carrière articulée en deux étapes. Une première étape est à New York où elle avait du travail en permanence comme danseuse. Cependant, suite au déménagement à Bruxelles (du fait que son copain est belge), la seconde étape de sa trajectoire est caractérisée par l'absence le manque d'emploi. Elle caractérise le nouveau cadre où elle pourrait développer son métier par un manque des possibilités d'emploi :

« (...) donc, c'était ou partir au Mexique ou venir ici, et lui, il voulait venir ici, donc nous sommes venus ici. Mais quand je suis arrivée j'ai arrêté la danse parce qu'il n'y a rien en Belgique, de danse, seulement du contemporain, mais, il n'y a pas de show-business, il n'y a pas des gigs, d'événements chaque weekend, c'est mort ici, c'est pour

ça que j'ai commencé à travailler ici [au café], avant de venir ici je n'avais jamais travaillé sur quelque chose d'autre qui ne soit de la danse» (Vale, p.1)²⁶.

L'incertitude naît de l'arrivée dans un nouveau cadre où elle ne trouve pas d'espace pour réaliser son métier de la même façon que dans l'étape précédente. Ainsi, le début dans l'Horéca est expliqué par le tournant dans sa carrière qui signifie le fait de changer de ville. De ce fait, cet emploi est une ressource de travail qui fonctionne non seulement comme un mécanisme pour gérer l'absence l'emploi recherchée en tant que danseuse, mais qu'aussi régule la mobilité d'une ville à l'autre.

De ce fait nous avons défini un deuxième groupe d'étude nommé (ii) 'investis'. À différence du groupe (i) 'transaction', la nature de l'incertitude qui les fait travailler dans l'Horéca n'est pas liée au caractère du rapport salarial qu'ils ont dans leur domaine professionnel 'X', mais elle émerge du fait de ne pas avoir un emploi dans celui-ci. Ce sont des carrières qui, dans l'étape présente, ils sont investis dans la recherche d'emploi dans leur métier/domaine. L'investissement se comprend autant par la recherche d'emploi que pour le maintien du métier dans un mode 'activé'. De plus, la diversification de l'activité externe mise en place est une stratégie qui vise à pallier l'absence d'emploi et de mobilité spatiale.

Horéca, quel genre de ressource ?

Comme nous l'avions souligné dans le chapitre précédent, le travail dans l'Horéca est observé comme une ressource de travail. Dans le cas de ce groupe d'étude, les dimensions saillantes qui émergent sont pareilles à celles du premier groupe.

Le rapport salarial est une ressource en raison de sa dimension économique. Il représente un élément de stabilité pour les interviewés comme base de revenu dont ils sont dépendants :

²⁶ “(...) y él tampoco, entonces era o irse a México o venir aquí, y él quería venir aquí (...), y pues entonces venimos aquí. Pero ya en cuanto llegué aquí dejé de bailar porque no hay nada en Bélgica de danza, más que contemporáneo, pero, no hay como, no hay show-business, no hay gigs, o sea eventos de cada fin de semana, está muerto aquí, entonces por eso fue que empecé a trabajar aquí, nunca había tenido que trabajar en otra cosa que no fuera de danza hasta que llegué aquí” (Vale, p.1).

“ (...) c'est pas un salaire fixe, ça change à chaque mois, donc c'est un stress quotidien et que voilà, oui, je pense qu'il faut être fait pour ça, *tandis que* du coup depuis que je travaille en tant que barista *au moins* je sais que j'ai un salaire fixe (...) chaque mois et c'est vraiment très rassurant » (Sylvie, p.3)

Dans cet extrait, Sylvie exprime de quelle manière le travail dans l'Horéca est une ressource économique, ce rapport est exprimé par opposition à celui qu'elle possède en tant que graphiste freelance. Le salaire fixe donnerait une certaine stabilité par opposition au 'stress quotidien' que suscite la fragilité des tâtonnements issus de la recherche des clients. C'est important mettre en exergue l'expression « au moins je sais que j'ai un salaire fixe », puisque elle illustre la nécessité d'une base, d'un minimum de certitude quant aux revenus.

De la même façon, pour Heleen, cet emploi constitue une ressource économique lui permettant de maintenir son métier de freelance 'activé' : ça lui permet de louer un studio, et d'avoir un espace spécifique pour développer cette activité. De plus, aussi c'est une source de revenu grâce à laquelle elle peut économiser:

“A: Yeah, and economically, the work here, gives you the possibility of paying both... like..

H: Yeah, and i can save... yeah...” (Heleen, p.9)

Pour Vale c'est aussi une source d'économies, de même que de stabilité financière:

« J'ai finalement appris d'autres choses et cela m'a donné la possibilité d'avoir une économie stable, ce que je n'avais jamais eu auparavant, mais ça ne signifie pas, c'est-à-dire, je l'aime pas, je le remercie, je ne pense pas rester ici, en fait être ici ça m'a permis de faire beaucoup d'économies et ma mère est venue me visiter en décembre alors que j'avais des moyens économiques pour ça (...) »²⁷ (Vale, p.3).

De plus, les interviewés de ce groupe aussi soulignent le rapport à l'accessibilité à cet emploi comme une ressource, autant par le manque de qualification demandé qu'en raison de la fluidité de l'entrée. Ainsi, Heleen fait le récit du développement des actes, de la lecture de l'annonce de recherche d'employés dans un café, au moment d'être embauchée : ça a été

²⁷ “ (...) finalmente he aprendido otras cosas, y me ha dado la posibilidad de tener una economía estable, que nunca antes había tenido, no, pero no es significa, o sea, me gusta, y lo agradezco pero no es algo que diga (...) y el estar aquí con esto, me ha permitido ahorrar bastante y mi mamá me vino a visitar en diciembre entonces como que tuve medios económicos para eso, entonces (...)” (Vale, p.3).

fluide, accessible et sans d'obstacles majeurs, même si elle n'avait aucune expérience ou qualification préalable :

“(…) so and then at ‘Or’ in the centre i saw that they were looking for someone here and i really love the coffee and i really love that it's a direct fair-trade, so i thought like yeah i can really like stand behind the product so i came here and i did the interview and i was hired” (Heleen, p.1)

De même, Lucas exprime un caractère de fluidité dans le processus d'embauche, il n'y a pas de contraintes majeures, ni nécessité d'une qualification préalable.

« Et, et après ces deux ans bah j'ai mis de l'argent de côté et, c'était (....?), et je suis arrivé ici, j'avais de l'argent de côté donc ça allait à un moment, j'ai découvert la ville, et puis après je (...) la recherche de travail, j'ai trouvé ça, je suis rentré comme plongeur, et puis je suis devenue pseudo assistant de manager et maintenant je fais un peu tout, et je suis bien payé donc ça va » (Lucas, p.2)

De plus, dans les cas de Lucas, Elisa et Vale, « déménager à Bruxelles » constitue un tournant dans leurs carrières. Les raisons de ce mouvement sont diverses, cependant ils coïncident tous au déménagement dans un espace où ils n'ont pas nécessairement un réseau interpersonnel qui faciliterait la recherche d'emploi. De ce fait, la fluidité/facilité qui caractérise le fait de 'trouver du boulot' et l'embauche dans l'Horéca constitue une ressource en raison des 'conditions d'accès' à ce rapport salarial, autant par sa demande de main d'œuvre que par l'absence des barrières de qualification. Ainsi, son accessibilité est une ressource qui permettrait aussi la gestion des mobilités spatiales d'une carrière.

Ce que nous voulons pointer c'est que l'emploi dans l'Horéca est une ressource autant par sa dimension économique que par son accessibilité, caractérisée par une absence de barrières de qualification et par une demande permanente d'employés. Ainsi, il fonctionne comme un mécanisme de gestion des incertitudes liées à la recherche d'emploi, à l'investissement dans un métier non rémunéré, et aux mobilités spatiales.

Type d'interaction: « Investis »

Troisièmement, face à cette diversification de l'activité externe, nous observons un sens spécifique donné à cet arrangement. Le type d'interaction mis en place par ce groupe nous l'appelons « investis », c'est une manière de mettre en relation les deux mondes du travail qui exprime, d'une part, une relation de conflit avec l'Horéca du fait qu'ils veulent sortir de ce cadre d'emploi, et d'une autre part, un rapport de continuité avec leur domaine professionnel. Pour les individus appartenant à ce groupe, l'Horéca est un moyen de gestion de l'incertitude liée à la recherche d'emploi, mais la projection d'avenir s'articule autour de l'idée de quitter ce monde de travail. De ce fait, le sens de l'arrangement qu'ils mettent en place a deux axes. D'un côté, le rapport de conflit avec l'Horéca est compris par l'idée/désir de sortir de ce cadre d'emploi. C'est une conception qui envisage cet emploi comme une ressource momentanée, qui constituerait l'activité d'une étape de leur carrière, mais l'attribution de sens est quelque chose de provisoire. Et d'un autre côté, il y a un rapport de continuité vis-à-vis leur domaine professionnel ou, une aspiration à trouver un emploi et à stabiliser une situation.

Ainsi, par exemple, Elisa met en récit sa projection d'avenir :

“In the future i would love to be able to not work, to be able to quit waitressing would be the dream. To be able to work, to not work, *to work in only* what i like to be, only working in, in making, you know, in some process of making a piece or, or creating something, or performing, or something like this i would love to be, *just doing that*. I don't have to be, i feel like i don't have to be nursing, you know but i would prefer that than doing (laughs) coffee” (Elisa, p.21).

La relation conflictuelle entretenue avec l'Horéca est exprimée par le désir de quitter cet emploi « to quit waitressing would be the dream ». Et, elle exprime un rapport de continuité en fonction de son domaine professionnel par l'idée de travailler à l'intérieur de ce domaine. De plus, les expressions « *to work in only* what » et « *just doing that* » illustrent une aspiration de n'avoir plus besoin de mettre en place une stratégie de diversification de l'activité externe, c'est-à-dire, une volonté de ne pas devoir se démultiplier dans des activités hors monde

artistique, mais de travailler uniquement dans celui-ci. De plus, il y aurait une espèce d'anxiété pour sortir de ce cadre d'emploi :

« A: So you don't see yourself doing this in the future...

E: Oh god no! It's like the last, yeah, if i would be doing this still in like five years... Shit..." (Elisa, p.25)

Puis, dans cet extrait Lucas met en récit sa projection d'avenir :

« (...) et ça, ça serait bien, d'arriver à rentrer comme prof de peinture dans une école d'art, c'est ça, après, c'est le champ libre, plein de choses, si c'est bien payé, c'est autre chose quoi. Donc là l'horeca *c'est vraiment temporaire* quoi, et c'est pas facile de se dire c'est temporaire, il faut que j'arrête là... » (Lucas, p.2)

« Bah, continuer à peindre (.....) être dans une galerie, (...) exister quoi, (...) tenter de vendre mes œuvres, c'est ça le but quoi » (Lucas,p.7)

« Oui, ça c'est sûr, ça c'est mon but, mon but c'est d'arriver à asseoir mon activité d'artiste au bout (.....), prof c'est un peu la solution de secours on va dire, même si ça me plairait d'enseigner, ça aussi je l'ai fait, d'enseigner, oui, enfin je faisais des workshops à Paris dans des collèges lycées, pendant deux semaines, où j'animais d'ateliers de dessin avec des adolescents, on a fait une expo après, *je ne me vois plus là-dedans dans l'horeca*, c'est qu'en même, bah j'sais pas, moi j'ai qu'en même l'impression que c'est un truc où on presse comme une orange tu vois et il y a un moment où ça va plus, et là chao, oui, oui » (Lucas, p.8).

Lucas projette aussi de quitter l'Horéca à court terme. Il pointe le caractère passager de l'arrangement « c'est vraiment temporaire » et « je ne me vois plus là-dedans », mais en même temps il évoque la difficulté de sortir de celui-ci « et c'est pas facile de se dire c'est temporaire, il faut que j'arrête là. ». En parallèle, il envisage de continuer à essayer de s'installer comme peintre par différents moyens. Si nous utilisons la typologie de Menger des différents types de diversification de l'activité, Lucas projette de quitter ce type de diversification de l'activité 'externe', mais ça continue à être structurante une possibilité de diversification de l'activité 'périphérique' : « prof c'est un peu la solution de secours on va dire ».

Pour Vale, ça devient "évident" de changer de cadre d'emploi. Ainsi, sa projection d'avenir n'est pas seulement construite en fonction de changer de cadre d'emploi, mais aussi de déménager dans une autre ville où elle trouverait du travail en tant que danseuse. La continuité dans son domaine professionnel est l'objectif central :

« (...) et donc penser à bouger, je ne reste pas ici *évidemment* (rires). (...) Oui, dans un ou deux mois, nous allons aller en Espagne ... car il y a beaucoup plus là-bas, plus d'écoles, plus ... Pour commencer, il y a plus de styles, là-bas il y a d'écoles d'aereo' parce que je fais de l' « aereo », et ici j'ai rien trouvé, donc, tout est très fermé, et puis là-bas j'ai déjà trouvé, je commencé à regarder et certainement il y a aussi beaucoup plus de spectacles, des endroits comme des bars ou des endroits où ils mettent en scène des spectacles avec des danseurs, plus d'écoles avec plus d'options pour enseigner"(Vale, p.2).

« Oui, je voudrais, l'enseignement, ouvrir mon propre lieu ou avoir ma propre école, ou, parce que je ne sais pas comment l'appeler, une compagnie d'appel, mais en tant qu'agence pour envoyer des danseurs, je dis bien en avance, mais pour le moment ce que je veux c'est de danser, parce que j'ai encore le corps qui me permet ça et donc, et enseigner c'est quelque chose que j'aime aussi, c'est-à-dire ça m'épanouit beaucoup aussi donner des cours, alors... »²⁸ (Vale, p.4)

Sylvie envisage de sortir de l'Horéca, mais continuer à travailler en tant que graphiste freelance :

“ (...) en travaillant dans l'Horéca je me suis dit que c'était pas fait pour moi non plus (rires) parce que, mais déjà c'est super physique, c'est super physique et genre quand tu bosses une journée au café tu rentres, t'es fatigué, tu fais plus rien, même au niveau créatif, j'ai pas la force pour travailler le soir et je me suis dit que ce n'était pas mon idéal de vie non plus, et donc je vais arrêter le café, mais, enfin, je suis très contente de mon expérience cette année et tout mais, mais donc *je vais arrêter* et j'aimerais bien du coup trouver plus de boulot en graphisme, et j'ai un projet avec mon copain d'aller, donc je suis italienne de base, et donc on a une activité agricole en Italie, on produit de l'huile d'olive et tout ça, donc on aimerait bien avec mon copain reprendre cette

²⁸ “(...) y pues pensando en moverme, no me voy a quedar aquí evidentemente (risas). (...) Sí, si en uno o dos meses me, nos vamos a ir a España... pues allá hay mucho más, más escuelas, más... Para empezar ahí tienen más estilos, no?, o sea allá hay escuelas de aéreo, porque también hago aéreo y aquí tampoco encontré así nada, todo está como muy cerrado, entonces allá he encontrado, he empezado a buscar y pues definitivamente allá hay muchos más shows, lugares como bares, o cosas que presentan shows con bailarines, más escuelas con más opciones de dar clases, pues eso...” (Vale, p.2)

“Si, me gustaría (si ese es el proyecto) tener, ya sea que dar clases, abrir mi propio lugar o tener mi propia compañía, o como, pues no sé cómo llamarle, no llamarle compañía sino como agencia, no, para mandar bailarines, digo ya muy adelante pero pues ahorita lo que me (...) es bailar, porque todavía tengo el cuerpo que me lo permite entonces por eso es que, y al mismo tiempo dar clases no me, es algo que me encanta, o sea, me llena muchísimo dar clases al mismo nivel, entonces...” (Vale, p.4).

activité, *tout en gardant notre travail en freelance*, moi dans le graphisme lui est le cinéma, *essayer d'avoir nos trucs de côté*, et la campagne, voilà ma projection du futur » (Sylvie, p.4-5)

Le rapport conflictuel avec l'Horéca est exprimé par le désir d'arrêter cet emploi « c'était pas fait pour moi », « je vais arrêter ». Mais c'est intéressant que la continuité dans le domaine professionnel du graphisme soit envisagée en tant que 'freelance', malgré les difficultés pointées préalablement. De plus, dans sa projection d'avenir la diversification de l'activité 'externe' continue à être structurante, mais dans un autre domaine. La ressource de travail pour mettre en place cette stratégie ne serait plus l'Horéca, mais une production d'huile d'olive, ce qui permettrait de « garder » leur travail encore « de côté ».

De la même façon, pour Heleen l'objectif visé est de quitter horéca, mais la diversification de l'activité, continue à être placée comme le mécanisme de base pour gérer la permanence dans son domaine professionnel :

“(...) I like working here because I like the brands and the product but now I don't know what else to do...so my idea was to work here until Christmas, I'm here like over two years, so, I don't know (Heleen, p.2)

“I... I... I... I think, I... I have to be a realistic and think like I always would have to have like a job on the side, because otherwise there's no incomes...” (Heleen, p.7).

Ainsi, bien que le but à court terme soit de quitter l'Horéca, contrairement à Elisa qui, elle envisage « juste » d'appartenir au monde artistique, Sylvie et Heleen projettent de continuer à mettre en place une stratégie de diversification de l'activité externe dans le but de continuer à réaliser leur métier.

Par conséquent, le sens de l'arrangement du deuxième groupe appelé « investissement » a deux axes : d'un côté, le rapport conflictuel avec l'horéca, en raison de la volonté de quitter cet emploi ; et d'un autre, par le rapport de continuité avec leur domaine professionnel (bien que cette continuité soit envisagée par l'utilisation de stratégies divergentes).

4. Chapitre III : « Deuil »

Dans ce troisième chapitre nous analyserons un groupe d'étude pour qui la nature de l'incertitude à gérer a deux axes : d'un côté, elle est caractérisée par une recherche d'emploi faillite ; et d'un autre, par le début d'un processus de mise en veille de leur domaine professionnel 'X', celui-ci entendu par le désinvestissement par rapport à la recherche d'emploi et/ou le non développement de l'activité/savoir-faire de manière active. De ce fait, la diversification de l'activité externe a une place centrale comme vecteur de stabilité. Deuxièmement, nous analyserons le caractère contradictoire du rapport salarial issu de l'horéca. Ainsi, en raison des modes de fonctionnement de ce marché de l'emploi à Bruxelles, l'accès à tous les éléments du rapport salarial n'est pas évident : si, d'une part, il peut assurer une stabilité économique, il peut, en revanche, se révéler insuffisant d'un point de vue contractuel/statutaire. Finalement, l'interaction entre les deux mondes de travail est appelée « deuil » : d'un côté, il y a un rapport *conflictuel* vis-à-vis l'horéca du fait que c'est l'activité réalisée par défaut de n'avoir pas pu s'insérer à la structure dont ils aspiraient; et d'un autre côté, le rapport à leur domaine professionnel 'X' est de *rupture* parce que la projection d'avenir ne s'articule pas autour de continuer une tentative d'insertion dans celui-ci.

Nature incertitude

Pour le groupe (iii) la nature de l'incertitude à gérer a deux axes : d'un côté, elle est caractérisée par une recherche d'emploi faillite ; et d'un autre, par le début d'un processus de mise en veille de leur domaine professionnel 'X', celui-ci entendu comme le désinvestissement d'une recherche d'emploi et/ou le non développement de l'activité/savoir-faire de manière active.

Aurore est une illustratrice française de 31 ans qui a fait ses études à Bruxelles. L'étape depuis la sortie des études est caractérisée par l'entrée directe à travailler dans un bar :

« (...) j'ai décidé de rester à Bruxelles, c'était il y a douze ans. Oui bah je suis entrée à cette école, donc j'ai commencé la Belgique il y a douze ans quoi, donc j'ai fini l'école depuis neuf ans, et après ça, quand ça c'est terminé et bah j'ai travaillé direct dans l'horéca, parce que il me fallait un boulot alimentaire, et j'ai travaillé au Moeder Lambic à St. Gilles » (Aurore, p.3).

Cette étape est une période de quatre ans et demi. Elle est caractérisée par la tentative de mettre en place un arrangement composé par travailler à l'horéca et en même temps trouver un emploi en tant qu'illustratrice, mais le récit exprime comment ça devient un essai frustré :

« (...) je travaillais trois jours par semaine et j'avais quatre jours de libre, et donc je me disais c'est parfait, je vais pouvoir travailler trois jours et puis après j'ai quatre jours pour dessiner, c'est hyper confortable, *sauf qu'en fait c'était pas du tout confortable* parce qu'on faisait des services, je faisais entre dix et treize heures, parfois quinze heures de service en trois jours et après t'es, t'es claqué quoi, même quand t'as une petite vingtaine d'années en vrai. Comme ça a duré quatre ans et demi, *j'ai pas touché un crayon pendant quatre ans et demi, j'ai vraiment rien pu faire* parce que c'était trop dur en fait, et cet état de fatigue physique. Alors t'es complètement décalée parce qu'on commençait à quinze heures, on finissait vers quatre heures du matin en général, voir plus tard, du coup tu vas être couché vers six heures, et donc t'as vraiment une vie à l'envers quoi (...) et puis les jours suivants, c'est trois jours-là en fait, t'es tellement épuisée, tu peux rien faire quoi, ton corps est lessivé quoi, même si t'as que vingt-trois ans, je pourrais vraiment plus faire ça maintenant quoi, et du coup en fait *c'était pas possible quoi de travailler.* » (Aurore, p.3).

L'expression « sauf que » pointe le décalage entre l'expectative et la non réussite de la tentative de mettre en place un arrangement de travail composé par une diversification de l'activité externe. « Et c'était pas possible quoi de travailler » exprime l'impossibilité de réaliser deux emplois simultanément, et comment ça constitue un essai frustré. De plus, dans cette étape, nous observons le début d'un processus de mise en veille²⁹ du savoir-faire lié au domaine professionnel 'X' : « j'ai pas touché un crayon pendant quatre ans et demi, j'ai vraiment rien pu faire ». Il n'y a pas un investissement dans le développement de l'activité constitutive du monde en 'X' dans un cadre individuel et sans revenus.

Puis, dans une deuxième étape, Aurore quitte l'emploi à l'horéca et elle vise s'insérer au marché du travail en tant qu'illustratrice ; de plus, la manière de gérer économiquement cette période est sur base d'un demi-chômage :

« Il s'est trouvé que de toute façon tout changeait dans le bar et que toute l'équipe dans laquelle je travaillais, on s'est tous fait viré en même temps, mais en fait c'était

²⁹ Le processus de mise en veille de l'activité, métier ou savoir-faire relié au monde professionnel en 'X' est compris par opposition au développement de l'activité dans un mode 'activé' du groupe (ii) investis.

bien comme ça, je me suis pas dit je vais aller rechercher un autre travail, je me suis dit je vais essayer d'être illustratrice à plein temps » (Aurore, p.3).

« (...) parce que en fait je vivais grâce au chômage, mais j'avais que un demi chômage, donc j'avais, en fait j'ai vécu pendant quasiment cinq ans avec [le chômage] (...) » (Aurore, p.4)

Le récit de cette étape est aussi construit en fonction d'un essai frustré, c'est-à-dire, par le déploiement d'une tentative de travailler en tant qu'illustratrice et de la non réussite de celle-ci :

« (...) donc je me suis dit enchaîner des contrats d'illustration pour les magazines ou les journaux ou quoi, ça va être facile de faire des petits contrats à cent, deux cent cinquante euros. *Là, je me suis rendu compte* que il fallait être super proactif, et qu'il fallait se vendre tout le temps, donc il faut être super sûre de soi, et surtout sûre de sa valeur, et savoir qu'on vaut quelque chose, et je trouve ça super dur, j'ai appris ça depuis mais, au début j'avais vachement mal à aller voir les autres et dire « moi je fais ça, et c'est super, et vous devez me payer pour ça ». Je trouvais ça vraiment très compliqué, et puis il y avait aussi le fait de devoir travailler seule chez soi, donc se motiver toute seule » (Aurore, p.4).

Ici l'expression « là, je me suis rendu compte » –de la même manière que « sauf que » dans l'étape précédente –marque un décalage entre une expectative de mise à l'emploi et la non réussite. Elle réalise les contraintes liées au marché de l'emploi de son monde professionnel qui l'empêchent d'atteindre son but. De ce fait, cette période au chômage, et de non rencontre d'emploi en tant qu'illustratrice, se prolonge pendant cinq ans. Puis, il y a une troisième étape de la carrière (au moment de l'entretien). Le clivage qui fait passer d'une période à l'autre est le désir de sortir d'une situation de précarité et le fait d'avoir trouvé un emploi à l'horéca :

« (...) et surtout j'ai appris à vivre super pauvre, parce que en fait je vivais grâce au chômage, mais j'avais que un demi chômage. Et j'ai arrêté le chômage parce que j'étais trop pauvre en fait, j'étais à cinq-cents euros par mois au bout de cinq ans j'ai eu mare en fait, j'avais envie de pouvoir aller voir mes potes à Amsterdam, pouvoir réparer mon vélo, tu vois juste pouvoir une fois aller au restaurant. (...) et au bout d'un moment j'en ai eu mare, j'en ai eu vraiment mare, et je cherchais régulièrement des offres d'emploi. Et puis il y a eu ce moment, en septembre, en fin août, où j'ai vu sur

culture.be cet offre d'emploi pour 'Point Culture' [café], et ça disait qu'ils cherchaient un responsable pour un espace café culture, donc c'est là où je travaille maintenant » (Aurore, p. 4-5).

Ainsi, l'incertitude est configurée par deux axes. D'un côté, par les essais ou les recherches frustrées pour s'insérer dans le monde de l'illustration. L'essai frustré est compris comme la mise en place d'une tentative d'insertion suivi par de l'échec ou la non-réussite de celle-ci. D'un autre côté, il y a un processus de mise en veille du métier. Ce processus est entendu comme le progressif désinvestissement de recherche d'emploi en tant qu'illustratrice et/ou le non-développement de l'activité dans un cadre individuel (« j'ai pas touché un crayon pendant quatre ans et demi »).

De plus, l'emploi dans l'horeca fonctionne comme une ressource de travail dans les différentes étapes de la carrière : premièrement c'est un travail suite à la fin d'études par lequel Aurore s'investi dans une recherche d'emploi ; puis c'est le contrat lui permettant d'accéder au demi chômage ; et troisièmement c'est le mécanisme par lequel elle sort du chômage.

Maxime est un scénographe français de 29 ans qui a fait ses études de bac en France et son master à Bruxelles :

« J'ai tenté La Cambre à Bruxelles, et voilà, j'ai eu mon master à La Cambre en scénographie, voilà deux ans, et à Monaco aussi, j'ai une licence en scénographie et un master en scénographie... voilà » (Maxime, p.2).

Après les études Maxime débute une période de recherche d'emploi dans le milieu artistique, il vise travailler comme scénographe. Et, en même temps, il travaille en tant que 'barman' – cet emploi est en continuité au poste qu'il avait dans sa période d'étudiant. Son récit exprime la mise en place d'une tentative d'insertion qu'est faillite :

« (...) mais après mes études, après La Cambre, mes premières recherches de travail étaient orientées vers du travail dans la scénographie, pas autre chose quoi, donc *j'ai un peu tapé à toutes les portes* de théâtre, mais aussi des maisons de production... ttt [son avec la bouche]. Et donc ça fait maintenant quatre ans que j'ai fini et quatre ans que j'ai du travail aussi à côté [horeca], voilà.

Ca j'en ai pas eu beaucoup tu vois, j'ai un CV qui est rempli des choses mais... j'ai pas travaillé un an dans une structure, voilà *ce qui aurait pu être* très intéressant... » (Maxime, p.6).

(...) exactement, mais déjà rien que ça c'est un luxe, il faut déjà rentrer dans le marché du travail, être accepté et tout ça, et donc ça c'est difficile (...). *J'ai pas encore mis un vrai pied dans le milieu professionnel* voilà » (Maxime, p.6)

Ces extraits mettent en récit une recherche frustrée : ils expriment une intention pour s'insérer dans une structure de travail liée à son domaine d'études, et en même temps ils exposent la non-réussite de cette tentative « pas avoir mis un vrai pied ». De plus, il pointe un caractère d'exhaustivité de la recherche « j'ai un peu tapé à toutes les portes », ce qui en déclenche un changement de disposition par rapport à son insertion : la stratégie n'est plus détenue. De ce fait, ensuite il décrit un processus de désinvestissement de la recherche :

« J'étais prêt à travailler alors j'ai fait cinq années d'études et que j'en ai fait des stages pendant ces cinq années même après je (...?) stagiaire, donc voilà, on va dire que je voulais pas forcément trouver tout suite une place de scénographe mais une place avec un peu de responsabilité ou même un travail en tant que éclairagiste ou voilà... *J'aurais bien voulu*, et je me suis rendu compte tout suite que c'est un milieu qui est fermé, mais pas fermé dans l'écoute, qui est fermé parce que en fait il y a beaucoup des gens qui sont sur la liste d'attente, il y a beaucoup des gens qui ont choisi de faire ces études et qui ont choisi de prendre cette voie, et que les places sont rares, donc c'est ça qui est un peu fermé » (Maxime, p.5).

« (...) donc en fait tout ça, *ça m'a fait baisser les bras*... on va dire, dans le milieu... » (Maxime, p.7)

Ainsi, Maxime situe les contraintes de sa recherche dans les caractéristiques mêmes du monde du travail où il visait s'engager. La conjugaison verbale des expressions « ce qui aurait pu être intéressant » et « j'aurais bien voulu » montrent que la situation de recherche est située dans un passé par rapport auquel il y aurait une clôture³⁰. L'intention de recherche d'emploi dans le domaine de la scénographie est fermée. Autrement, nous observons une mise en veille par rapport au domaine professionnel en 'X' du fait d'un désinvestissement de la

³⁰ Cette disposition est observée par opposition à la continuité de l'engagement mis en récit par les interviewés du groupe (ii). Bien qu'ils perçoivent les contraintes de son monde de travail, l'étape de recherche n'est pas située dans le passé avec un caractère de fermeture (elle n'est pas achevée), mais ils expriment une intention de continuité (« s'en sortir »).

recherche d'emploi. La tentative de s'introduire au monde du travail où il a fait sa formation n'est plus poursuivie : « ça m'a fait baisser les bras... on va dire, dans le milieu ». De ce fait, la nature de l'incertitude à gérer est liée à une recherche sans réussite et à un processus de mise en veille caractérisé par le désinvestissement vis-à-vis cette quête. Puis, l'emploi dans l'horéca est une ressource de travail³¹ utilisée à toutes les étapes de cette carrière (étudiant, recherche, désinvestissement) :

« Et donc ça fait maintenant quatre ans que j'ai fini et quatre ans que j'ai du travail aussi à côté [bar], voilà » (Maxime, p.3).

En conséquent, la nature de l'incertitude est liée à une recherche d'emploi dans leur domaine professionnel qu'est faillite, ils mettent en récit des essais qui n'ont pas eu de succès. De plus, elle est aussi caractérisée par le début d'un processus mise en veille du métier/savoir-faire, autant par le non-développement de l'activité, que pour le désinvestissement dans la recherche d'un emploi lié à ce domaine. La stratégie mise en place pour gérer cette situation est la diversification de l'activité externe à travers l'emploi dans l'horéca. Parmi ces cas, l'alternative au chômage n'est pas un déplacement vers l'indépendance, mais la recherche/maintien d'un travail salarié.

Horéca, quel genre de ressource ?

Nous avons déjà pointé dans les chapitres précédents que nous observons l'emploi dans l'horéca comme une ressource en termes de rapport salarial. Cet argument vise montrer que cet emploi n'est pas une ressource uniquement en raison d'une dimension économique, mais qu'il constitue une ressource sur base des différentes dimensions composantes d'un rapport salarial (contrat, accessibilité, organisation, revenus). Dans cette partie nous

³¹ C'est important de pointer que l'utilisation de l'horéca comme une ressource est observée comme une des possibles stratégies à entreprendre pour gérer l'incertitude issue de leur domaine professionnelle. De ce fait, Maxime aussi pointe la tentative d'accéder à une protection de caractère institutionnel propre au monde artistique : le 'statut d'artiste'. Cependant, cet essai ou stratégie est aussi avortée du fait de son non accès à ce cadre juridique de protection : « (...) on m'a très mal orienté pour avoir ce statut. (...) je me suis un peu débrouillé tout seul, mais ça m'a aidé à me forger aussi parce que du coup j'ai intégré des associations, des gens aussi qui m'ont expliqué comment ça se passait et tout ça, donc en fait j'ai appris aussi que ce monde était difficile, donc maintenant ma quête c'est plus de chercher à travailler pour avoir un statut que l'état me donne, parce qu'ils sont gentils et qu'ils vont me donner un (...) statut d'artiste, alors j'ai fait cinq années d'études et, je vais dire, en soit je dois le mériter tout suit après avoir fait mes études, mais bon, c'est comme ça... » (Maxime, p.6).

montrons comment, à cause des modes de fonctionnement de ce marché de l'emploi à Bruxelles, l'accès à tous les éléments de ce rapport salarial n'est pas évident. Autrement, c'est une récurrence que l'accès à certaines dimensions fasse défaut, et c'est par le même fait d'être pointées comme une absence que l'argument d'horéca étant une ressource en termes de rapport salarial s'affirme. Spécifiquement, la dimension contractuelle (contrat, heures déclarées) de ce rapport salarial est un élément dont sa détention ne va pas de soi. L'investissement dans une négociation pour accéder à cette dimension du rapport salarial témoigne comment cet emploi n'est pas envisagée uniquement comme une ressource économique mais aussi comme une ressource statutaire.

D'un côté, dans le cas d'Aurore, le passage vers la deuxième étape de sa carrière (chômage) est commandé par les possibilités issues de la première : l'accès au chômage est possible par le travail dans l'horéca. Cependant c'est une ressource qui fait défaut dans le sens où, bien qu'elle travaillait presque plein temps (40 heures semaine), elle avait un minimum d'heures déclarées, de ce fait, son chômage est un demi-chômage :

« Exactement, donc j'ai eu ce chômage grâce au travail dans le bar, mais j'ai pas eu un chômage complet parce que comme souvent dans l'horéca on est mal déclaré, très mal déclaré, donc alors que je faisais quasiment plein j'étais déclaré à mi-temps, et donc j'ai gagné, j'ai eu mon chômage sur base d'un mi-temps quoi, donc j'ai eu un demi chômage, et donc j'ai appris à vivre avec cinq cents euros par mois pendant quatre ou cinq ans... » (Aurore, p.4)

Puis, la manière dont les conditions contractuelles de son emploi actuel sont décrites, exprime l'exceptionnalité de sa situation par rapport à la normalité de l'horéca :

« C'est un CDI et les conditions sont hyper bien oué, en fait c'est marron parce que comme c'est d'abord une institution culturelle ils savent pas comment ça se passe dans l'horéca et donc il y a pas tout le côté abusif de l'horéca, donc c'est un CDI, toutes mes heures sont déclarées, j'ai des chèques repas, des psycho? chèques, ils sont pas chaud pour que je fasse des heures supplémentaires, parce que ça veut dire qu'ils devraient me payer, parce que toutes les heures sont payées tu vois, et du coup, oui faire des heures supplémentaires c'est pas grave quoi, et donc il y a pas tout le côté hyper abusif quoi » (Aurore, p.15).

Ainsi, dans un premier temps, la dimension contractuelle du rapport salarial de l'horéca est pointée par sa carence ; et, dans un deuxième temps, elle est présentée par son excès, ou par le caractère exceptionnel des conditions contractuelles à l'intérieur de ce marché de l'emploi.

D'un autre côté, le cas de Maxime est différent. Son récit illustre un déplacement de l'évaluation de l'emploi dans l'horéca centré uniquement sur sa dimension économique, vers une appréciation des sécurités statutaires qui s'en découlent. Pourtant, l'accès à celles-ci n'est pas évident, il dépend d'un processus de négociation dans lequel il doit s'investir.

Premièrement, pendant la période d'étudiant le travail dans le bar est uniquement considéré dans sa dimension économique :

« (...) c'a été très difficile d'avoir un contrat au début, *mais je m'enfichait un peu, parce que ce qui me fallait c'était avoir de l'argent*, (...) donc là c'était parfait, je savais que j'allais avoir un petit boulot, alors je te dis c'était la première année, fin de ma première année de master, j'avais un petit boulot, donc ça a commencé comme ça, j'avais un service par semaine, deux (Maxime, p.7).

Autrement, bien que la dimension contractuelle du rapport salarial fasse défaut, ceci ne représente pas un problème dans cette période parce que l'emploi est seulement une nécessité en raison de sa dimension économique. Pourtant, dans une deuxième étape ça se révèle être une carence :

« M : Je faisais six services par semaine, là tu commences à 16h, et tu finis l'hiver à 4-5 heures du matin quoi, donc le lendemain...

A : Un shift de onze heures six jours par semaine, ça c'est dingue...

M : Mais oui, mais tu gagnes 110 euros à la fin... c'est ça, *j'ai jamais eu un salaire aussi élevé, mais du coup j'avais pas de contrat de travail, mais je demandais pourtant*, et c'est dans le milieu d'horéca (...). Mais moi je me suis trop vite rendu compte que ça m'intéressait pas parce que j'avais pas de pécule de vacances, de sécurité sociale (...) » (Maxime, p.8).

Cet extrait illustre comment le rapport salarial dans l'horeca à Bruxelles peut avoir un caractère contradictoire. Si d'un côté ça peut être une bonne source de revenus accordant une stabilité économique, d'un autre côté, il y a un défaut de sécurité statutaire : « j'ai jamais eu un salaire aussi élevé, mais du coup j'avais pas de contrat de travail ». Une fois que Maxime n'est plus étudiant, le fait d'avoir un contrat et des heures déclarées n'en est plus sans

importance : « je demandais pourtant ». Ainsi, il y a un déplacement de l'appréciation de cet emploi en tant que ressource de travail : de l'évaluation centrée uniquement par rapport à sa dimension économique, vers l'estimation de la sécurité/stabilité statutaire qu'en manque. L'accès à la dimension statutaire de ce rapport salarial dépend d'un procès de négociation :

« A : Et en fait comment ça s'est passé le passage d'être en black à avoir un contrat de travail ? C'est parce que t'as négocié...

M : Oue, en fait on était trois ou quatre anciens ici (...), je me souviens plus exactement comment ça c'était passé mais moi j'ai dit 'ok ça fait deux ans que je travaille pour vous, enfin un an et demi, *j'aimerais bien avoir un contrat, même le minimum, pour juste avoir ma sécurité, mon sécurité*'. Très bien, parce que en fait il me faisait un contrat de sept heures puis, il mettait un tableau, ils affichaient un tableau bar, ou je devais noter bah de tel heure à tel heure il travaille puis, il est off, puis si jamais il y a contrôle on change à un extra, tous les bars font ça, donc voilà.

(...) donc j'avais ce contrat de sept heures semaine, c'est déjà il y a un an et quelques, je sais plus, *j'ai dit ok là c'est plus possible, je veux un contrat de quatorze heures*, ou même 20 heures, *et ils m'ont dit 'non, on peut juste te faire un contrat de quatorze heures'*. Donc, Tania et Valentine ont pris les quatorze heures pendant quelques mois, *et après on a dit non c'est plus possible, on veut avoir plus, donc là maintenant j'ai un contrat de 18 heures semaine...* Et en septembre j'aimerais demander plus maintenant. *Là en septembre, ça fait quatre ans et demi que je travaille, je vais négocier un contrat de 25 heures, 20 ou 25 heures par semaines*, et avoir des horaires surtout fixes, c'est-à-dire savoir, enfin pas des horaires fixes, parce que les horaires non, mais des jours fixes dans la semaines, bah savoir je travaille le lundi ou jeudi et basta, et après j'ai trois jours de congé et ça se passe comme ça toute l'année quoi, il n'y a pas de changement, voilà »(Maxime, p. 9-10).

Le processus de négociation n'est pas centré dans l'obtention d'une promotion ou d'une augmentation d'heures de travail, mais il est centré dans une demande d'augmentation d'heures déclarées dans le contrat. Bien qu'il travaille 44 heures semaine, sa négociation, au début, c'est pour minimum d'heures déclarées, 7 heures ; au cours du temps sa pétition augmente à quatorze heures ; puis, après quatre ans et demi à temps plein dans ce bar, il tentera la négociation pour avoir 20 heures de travail déclarées. De ce fait, il y a une dimension contractuelle du rapport salarial de l'emploi dans l'horéca qui fait défaut : l'accès à une sécurité statutaire par rapport à la totalité du travail réalisé.

D'autres récits aussi exposent l'investissement dans ce procès de négociation, pourtant sans réussite :

“(...) 'cause i was asking about, yes i was asking if i could get more hours in contract and less in black... (You were asking that?). Yes, and then he was like "ah well it depends on how many hours you are working and with time i can *maybe* put more hours in contract and less in black, and if you start...", i don't recall if he said "when you start full time" or "if you start full time", but he said something like "and when you are full time", then i just got (panic face/sound), like "no!", i will never, i didn't say it but i thought that will never happen, not in my ... When he said something about "if you work more hours, and if you are full time", then i was like "ok, don't care at all"...Yeah, "i don't care, just give me something and i'm not going to complain", i don't want anymore, it's just enough...” (Elisa, p.21-22).

De la même manière que Maxime, la négociation d'Elisa ne vise pas obtenir plus d'heures de travail, mais que les heures déjà travaillées soient déclarées dans le contrat. Ensuite, aussi Sébastien pointe le fait que la dimension contractuelle du rapport salarial dans l'horéca est un élément dont l'obtention n'est pas évidente :

« En fait pendant mes études j'avais, vu que je travaillais la nuit j'avais *forcément* des contrats en black, mais après j'ai eu deux contrats où j'étais déclaré, où j'étais toujours déclaré dès le départ » (Sébastien, p.4).

Le fait que les interviewés doivent s'investir dans un processus de négociation pour l'obtention de cette dimension du rapport salarial révèle deux choses : i) c'est une dimension de cette relation d'emploi qui n'est pas assurée ; ii) l'emploi dans l'horéca est une ressource qu'est pas seulement évaluée en fonction de sa dimension économique, mais aussi elle est estimée par sa dimension contractuelle.

En conséquent, le rapport salarial du marché de l'emploi de l'horéca, en raison de ses mécanismes de fonctionnement à Bruxelles, a un caractère contradictoire. Si, d'une part, il peut assurer une stabilité économique, il peut, en revanche, se révéler insuffisant d'un point de vue contractuel/statutaire. C'est-à-dire, c'est une ressource de travail à caractère contradictoire.

Type d'interaction : deuil

Troisièmement, le type d'interaction entre les deux mondes de travail nous l'appelons « deuil ». D'un côté, il y a un rapport *conflictuel* vis-à-vis l'horeca, celui-ci non en raison d'une volonté de quitter cet emploi (groupe (ii) investis), mais parce que c'est l'activité réalisée par défaut de n'avoir pas pu s'insérer dans l'emploi qu'ils désiraient. D'une autre part, le rapport à leur domaine professionnel 'X' est de *rupture* du fait que, bien que la projection d'avenir soit floue, elle n'est pas configurée en fonction de continuer une tentative d'insertion dans ce monde de travail, ils visent d'autres possibilités.

D'un côté, Maxime exprime un rapport de frustration vis-à-vis son domaine professionnel :

« (...) j'adore ce milieu [artistique], je respecte tous les gens qui travaillent dans ce milieu, et j'ai *tellement souffert* de pas trouver de travail dans ce milieu et d'avoir fait *autant d'années d'études* et de mettre... *autant sacrifié* pour arriver à... *autant d'énergie pour rien* aujourd'hui, que en fait j'ai envie de monter une entreprise qui va aider aussi à refaire marcher une certaine économie dans, enfin une économie dans le milieu du spectacle. Voilà, entre autres, parce que pas que ça, donc voilà, mais en attendant j'ai... voilà, j'ai, j'ai... j'ai... j'ai trouvé cette petite place dans ce bar... et *je reste* tant que j'y suis accepté et tant que je m'y sens bien, voilà (Maxime, p.4).

Il y a une relation de frustration par rapport à son domaine professionnel qui émerge des efforts investis et des résultats insatisfaisants. L'emploi dans l'horeca est situé comme le résultat d'une non-réussite, cependant il n'exprime pas la volonté de quitter celui-ci « je reste ». La relation conflictuelle n'est pas basée sur une volonté à sortir, –au contraire, c'est le vecteur de stabilité –, mais elle émerge du fait qu'il aspirait autre chose :

« (...) il faut être dans les choses concrètes, et je pense que la chose concrète par exemple bah c'est le bar, j'ai un travail ici, je suis indépendant, mes parents ils font entièrement confiance, je peux mettre de l'argent de côté, voyager, (...) payer mon loyer, manger, voilà, c'est ça, déjà je suis stable dans ma vie par rapport à ça. Encore une fois, je travaille dans un bar, c'est pas du tout mon milieu (rires), c'est pas quelque chose que j'aspirais, ou que j'aspirais quand j'étais jeune, travailler dans un bar, voilà, *mais bon*, bah c'est ce que s'est passé, et c'est ce qui me fait vivre maintenant, je peux chercher un autre travail, euh, mais je suis très bien payé ici pour quatre jours par semaine, et tant que faire, vu que de toute manière j'aurais pas un travail véritablement créatif dans ma branche (Maxime, p.6).

L'opposition entre l'aspiration « c'est pas quelque chose que j'aspirais » et la situation montre que le conflit par rapport à cet emploi n'est pas entendu par une volonté de s'en sortir, mais parce que ça représente un résultat de sa carrière qu'il ne projetait pas.

Pour Aurore, aussi il y a rapport de frustration vis-à-vis son domaine professionnel, une perception d'échec, et l'emploi dans l'horéca est placé en rapport à cette impossibilité :

« *Je trouve ça hyper frustrant* parce que, du coup je vois mes copines qui sont que illustratrices, elles avancent beaucoup plus vite, dans cinq mois elles ont publié dans x magazine et c'est cool quoi, et moi j'ai des projets d'art que *je galère* à mettre en place, parce que après d'une journée de travail on a envie de se reposer quoi » (Aurore, p,6).

D'un autre côté, le rapport au monde professionnel X est de rupture du fait qu'il n'y a plus un investissement dans celui-ci, et la projection d'avenir s'articule autour de l'idée de démarrer un autre type de projet. Maxime envisage démarrer une formation professionnelle :

« (...) il y a quelque chose qui m'a toujours plu c'est le travail artisanal et travailler avec mes mains et tout ça, voilà la menuiserie, là si déjà un peu abordée un peu en scénographe, et là maintenant je me suis dit ok je vais commencer une formation de menuiserie à Bruxelles, et j'ai choisi la formation professionnelle avec un projet professionnelle dedans, donc avec présentation d'un projet professionnelle, en fait j'ai envie de monter une entreprise. Je vais passer par cette formation pour être aidé et suivi dans mon envie de créer une entreprise qui va réinjecter un dynamisme dans ce milieu, après j'ai une idée, ça peut être un startup, une idée d'entreprise » (Maxime, p.11-12).

Ainsi, la projection d'avenir n'est pas articulée en fonction de travailler en tant que scénographe, mais autour de l'idée de débiter un autre type de projet. Cette projection d'avenir est située de manière opposée à celle des groupes antérieurs qui, malgré les contraintes, continuent à s'investir dans une quête pour participer de leur domaine professionnel.

En conséquent, la mise en relation de deux mondes de travail nous l'appelons 'deuil'. Ce type d'interaction, issue d'une diversification de l'activité externe, est caractérisée par un rapport conflictuel vis-à-vis l'horéca, et par une relation de rupture face au domaine professionnel où la formation a été faite.

5. Chapitre IV : « Détachement »

Le quatrième groupe nommé « détachement » n'est pas bien cerné, du fait que nous n'avons qu'un seul interviewé. Cependant, nous avons tracé, *grosso modo*, les caractéristiques plus illustratives de ce groupe en relation aux catégorisations précédentes. Autrement, sa caractérisation dépend des catégories analytiques créées préalablement.

Premièrement, la nature de l'incertitude, de manière générale, est le besoin de travailler, sur base de certaines conditions statutaires et économiques. Deuxièmement, nous montrerons comment le caractère contradictoire de l'emploi dans l'horeca est à nouveau mis en évidence. Et troisièmement, nous exposerons les traits plus représentatifs de l'interaction nommée « détachement », constituée par un rapport *non-conflictuel* vis-à-vis de l'horeca et par une relation de *rupture* avec le domaine professionnel X.

Nature incertitude

L'aspect le plus difficile à préciser c'est la nature de l'incertitude. La nature des contraintes sont multiples, et ça devient impossible de les cerner de manière hypothétique. Julien est un liégeois de 31 ans qui a une formation « d'animateur ». Au moment de l'entretien, il est le gérant d'un bar à Bruxelles, « Le Belgica ». Par rapport à sa carrière, nous distinguons deux étapes. D'un côté, une première étape où il a plusieurs emplois de manière simultanée : animation, magasin, l'horeca. Puis, une deuxième étape est caractérisée par le passage à avoir un seul emploi en tant que gérant du bar :

«Mais à la base je faisais plusieurs boulots, je travaillais chez 'Jules' et au 'Belgica' justement en faisant les deux (...). Je suis travailleur social à la base, j'ai travaillé dans un centre de conventions avec des enfants, j'ai travaillé en ç...? avec des enfants handicapés, je suis animateur en centre de vacances, (...) j'ai fait ma formation d'animateur, je fais plus mais je l'ai fait pendant dix ans, et ça c'était, toutes les vacances scolaires je partais en (...) » (Julien, p.2).

Horéca, quel genre de ressource ?

Cet entretien est aussi illustratif du caractère contradictoire de ce marché de l'emploi comme ressource de travail. Bien que, d'une part, il peut y assurer une stabilité économique, il peut, en revanche, se révéler insuffisant d'un point de vue contractuel/statutaire.

Dans le cas de Julien nous distinguons deux étapes de sa carrière où l'évaluation de cet emploi comme ressource se modifie. Dans une première étape, le travail dans le bar est uniquement entretenu en raison de sa dimension économique :

J: Dans 'Le Belgica' ça fait 6 ans que je travaille là-bas, ça fait 2 ans que j'ai repris la gestion, deux ans et demi. Mais à la base je faisais plusieurs boulots, je travaillais chez 'Jules' et au 'Belgica' [bar], justement en faisant les deux, je faisais la semaine le magasin et le weekend le bar (...) c'était *que* le weekend, bah *c'était évidemment que pour l'argent* parce que, en l'horeca, l'argent, on est bien payé » (Julien, p.1).

Dans cette période, Julien apprécie la dimension économique du rapport salarial de cet emploi : il possédait un statut d'« extra » –c'est-à-dire il n'avait pas de contrat –et c'était juste un travail le weekend ; et il énonce que l'estimation est uniquement en raison des revenus « c'était évidemment *que* pour l'argent ». Puis, le passage à une deuxième étape est provoqué par l'offre de n'être plus 'extra', mais d'avoir un CDI et d'administrer le bar :

« (...) j'ai un CDI. Du coup on m'a proposé d'être gérant à la place de travailler juste en extra » (Julien, p.2).

Dans la deuxième étape, il accède non seulement à la dimension économique de cette relation d'emploi mais aussi à la dimension contractuelle. Il précise l'exceptionnalité de sa situation par rapport à la normalité de ce marché d'emploi et comment le fait d'avoir un contrat est un élément qui ne va pas de soi :

J: (...) le difficile c'est vraiment d'avoir un contrat, en l'horeca, maintenant t'as un CDI... oui... ça fait déjà 2 ans, mais en l'horeca c'est difficile à avoir (Julien, p.2).

Et ensuite il expose le caractère contradictoire de ce rapport salarial. D'une part, il situe l'accessibilité –dans son cas, il souligne également la possession d'un large réseau de contacts qui faciliterait encore plus cette entrée –et la dimension économique comme les éléments de facile obtention. D'une autre part, il situe le fait d'avoir un contrat et d'être déclaré comme les aspects de difficile acquisition :

« (...) en l'horeca, l'argent, on est bien payé » (Julien, p.1).

« En soi personnellement j'ai un grand réseau donc, je peux toujours avoir du travail, et puis je m'en sortirai toujours (...?) mais avoir assez de travail *et avoir un travail déclaré (...?) ça c'est pas facile* » (Julien, p.2).

Ainsi, le travail qu'il a dans sa situation actuelle –CDI, étant le gérant et travaillant 4 jours semaine –représente la possession d'un rapport salarial dont toutes les dimensions sont conquises. Il n'y a pas des dimensions de ce rapport qui fassent défaut (par opposition par exemple au cas de Maxime, où la moitié de ses heures de travail ne sont pas déclarées).

Type d'interaction : détachement

Ce type d'interaction entre les deux mondes du travail nous l'appelons « détachement ». D'un côté, il y a un caractère *non-conflictuel* vis-à-vis l'emploi à l'horéca qui s'articule par deux aspects : i) la permanence dans cet emploi constitue un choix ; ii) le non regret d'une situation passée ou non atteinte. Et d'un autre côté, il y a une relation de *rupture* avec le domaine professionnel X, du fait qu'il n'occupe aucune place dans la projection d'avenir.

Dans le cas de Julien, le passage d'une situation dans laquelle il développe une activité comme animateur à une situation dans laquelle il cesse de le faire, se présente comme un choix, une option parmi d'autres basée sur des raisons aléatoires (dans son entretien il pointe la vie en couple). Aussi, ce passage a un caractère de fluidité, par opposition au groupe (iii) deuil, pour qui ce passage a un caractère de frustration :

« A: Qu'est-ce qui t'as fait arrêter le travail d'animation ?

J: Tout simplement parce que la vie de couple fait que quand je prends des vacances maintenant c'est avec mon conjoint, c'est principalement ça... et être animateur c'est principalement partir en vacances... » (Julien, p.2).

Le caractère non conflictuel vis-à-vis l'horeca se manifeste également par le fait de ne pas regretter l'absence d'une situation passée :

J: Animateur c'est travailler avec des enfants, beaucoup d'énergie, (...) enfin plein d'histoires, c'est un moment beaucoup plus intime que tu partages, c'est des souvenirs, c'est vraiment une chose qui va servir à plus tard, tu façones un peu, tu donnes un peu de toi... que dans un bar pas, que tu vas enrichir ton savoir, tes connaissances, que je crée des contacts aussi, mais c'est pas quelque chose qui... Oui ça ne va pas faire partie de la personne... C'est pas du tout la même (... ?), c'est

totallement différent. Le bar je suis pas sûr que les gens s'en souviennent le lendemain, bon voilà... par rapport au magasin, tu ne partages pas avec les clients...

A: Ça te manque la relation un peu plus profonde avec les enfants?

J: Non, ma sœur a des enfants, je suis pas (...?) je suis parrain, donc voilà, on échange » (Julien, p.3).

Et ensuite, la relation de rupture avec le monde professionnel X s'observe par l'absence/indifférence envers ce monde de travail dans la projection d'avenir. Dans ce cas, la projection d'avenir c'est de rester dans la situation présente :

« Oui je pense que je vais rester comme ça pour les cinq dix ans à venir, bah acheter un appartement, et par la suite le but c'est aussi racheter le bar, soit racheter une autre chose (...?) je serais là, je m'entends bien avec mon patron... Donc à mon avis il y a une grosse possibilité que je puisse acheter le bar et la maison (...) mais je suis bien, bien installé » (Julien, p.3).

6. Conclusions

Cette recherche a portée sur les individus travaillant dans l'horeca à Bruxelles et qui ont, ou ont eu, une autre profession/métier en parallèle, c'est-à-dire, le but était d'observer le cas de personnes qui composent leur emploi par rapport à deux mondes du travail. Pour analyser cette situation nous avons rejeté, d'une part, l'approche de l'assignation, du fait qu'elle configure un type d'explication où il y aurait une relation d'adéquation entre la formation et l'emploi, par contre, la situation observée présente un cas opposé. Par rapport à nos interviewés, la participation au marché de l'emploi de l'horeca ne peut pas être expliquée comme une conséquence d'un passé d'échec dans le système de formation ou faute d'un manque de formation. D'une autre part, bien que l'approche des insertions professionnelles permettait l'observation de certaines situations comme la mobilité des acteurs ou le processus d'affaiblissement des liens salariaux, elle n'a pas été utilisée en raison d'une vision d'incomplétude ou d'insuffisance qui s'en dégage. L'étude, sous cette optique, aurait été construite par rapport à une situation visée ou attendue qui n'est pas mise en place.

De ce fait, nous avons utilisé l'approche proposée par Pierre-Michel Menger qui pointe comment les professions artistiques développent des stratégies de polyvalence et de démultiplication de soi pour gérer des régimes d'emploi caractérisés par l'hyper flexibilité. La sortie de l'analyse de l'échec ou de la problématique des insertions professionnelles a conduit à développer une analyse fondée sur l'observation d'un type de multi-activité : la diversification de l'activité externe, qu'est fondée sur « le cumul de l'activité de vocation avec des activités non artistiques, sans lien avec le métier artistique exercé, petits boulots ou professions stables situés hors des mondes de l'art » (Menger, 1997). Cette approche permet: i) d'observer cette situation non comme une contrainte de subsistance, mais comme une ressource stratégique ; ii) et d'analyser cet arrangement de travail non comme une anomalie des trajectoires d'insertion mais comme une dimension dans la construction des carrières professionnelles, ainsi, la démultiplication de soi devient le « ressort » de ces parcours.

L'hypothèse proposée est que la « diversification de l'activité externe » observée est un mécanisme utilisé comme ressource de travail en vue de gérer un type d'incertitude lié au monde du travail en X. L'emploi dans l'horeca est un vecteur de stabilité du fait qu'il est un rapport salarial constitué par trois dimensions : contractuelle, économique, accessibilité. De suite, nous avons construit une typologie exposant quatre types d'interactions qui émergent

de la mise en relation de ces deux mondes du travail : (i) transaction ; (ii) investis ; (iii) deuil; (iv) détachement.

Nos résultats de recherche se décomposent en trois axes :

Premièrement, pour chaque groupe, nous avons analysé le type d'incertitude à gérer. Pour le groupe (i) Transaction l'incertitude est liée au type de lien contractuel qu'ils ont dans le monde de travail X : indépendant, freelance, statut d'artiste. Le point commun de ces carrières c'est que l'entrée dans l'horéca est un mécanisme de gestion des contraintes d'un cadre d'emploi qui ne donne pas stabilité statutaire et/ou économique. Pour le groupe (ii) Investis, l'incertitude est liée à une recherche d'emploi. La diversification de l'activité externe est une stratégie qui vise régler une incertitude d'absence d'emploi et/ou de mobilité spatiale. Pour le groupe (iii) Deuil, la nature de l'incertitude est liée à une recherche d'emploi faillite dans leur domaine professionnel, ils mettent en récit des essais qui n'ont pas eu de succès. De plus, elle est caractérisée par le début d'un processus mise en veille du métier/savoir-faire, autant par le non-développement de l'activité, que pour le désinvestissement dans la recherche d'emploi. Finalement, pour le groupe (iv) nous n'avons pas pu vraiment cerner la nature de l'incertitude. La synthèse de cette analyse est présentée dans le tableau suivant :

	Type d'incertitude en X
(i) transaction	rapport salarial
(ii) investis	recherche d'emploi
(iii) deuil	chômage
(iv) détachement	-

Un deuxième axe de notre analyse a porté sur l'emploi dans l'horeca observé comme une ressource de travail. Nous avons identifié trois dimensions à partir desquelles ce rapport salarial fonctionne en tant que ressource : une dimension économique en regard de la stabilité de revenus ; une dimension statutaire liée au contrat ; et, une dimension relative à l'accès (forte demande d'employés et non nécessité de qualification). De ce fait, l'emploi dans l'horeca n'est pas uniquement employé comme une ressource économique, mais c'est la constellation de ces trois aspects qui le font fonctionner comme une ressource de travail.

De plus, nous avons pointé le caractère problématique de la dimension contractuelle (contrat, heures déclarées) de ce rapport salarial. Le rapport salarial du marché de l'emploi de l'horeca, en raison de ses mécanismes de fonctionnement à Bruxelles, a un caractère contradictoire. L'investissement des interviewés dans une négociation pour accéder à cette dimension qui fait défaut témoigne encore comment cet emploi n'est pas considéré uniquement en tant que ressource économique mais aussi comme une ressource statutaire.

Un troisième axe de notre étude a porté sur le sens émergent de la mise en place de cet arrangement de travail. Nous avons examiné comment la signification donnée à la mise en relation de deux mondes du travail [x + horeca] n'est pas la même pour tous les interviewés. Ainsi, une typologie a été construite en fonction de la relation de continuité ou rupture par rapport au monde X ; et en fonction de la relation conflictuelle ou non-conflictuelle vis-à-vis l'emploi dans l'horeca. De ce fait, ils y émergent les quatre groupes depuis lesquels nous avons fait l'analyse :

		« X »	
		<i>continuité</i>	<i>rupture</i>
<i>Horeca</i>	<i>non conflictuel</i>	(i) Transaction	(iv) Détachement
	<i>conflictuel</i>	(ii) Investis	(iii) Deuil

Une tentative d'explication des interactions hétérogènes entre les deux mondes du travail peut être esquissée par rapport à comment le monde du travail X est déployé dans la trajectoire. Ainsi, les différences entre les 4 groupes sont corrélées à comment le métier/savoir-faire de X est activé/mise en veille et mis en valeur/non mis en valeur dans une perspective diachronique :

<i>Ressource 'X'</i>	Passé	Présent	Futur
(i) transaction	mise en valeur	activée + mise en valeur (rapport salarial)	X + horeca
(ii) investis	mise en valeur	activée + non mise en valeur	X
(iii) deuil	non mise en valeur	processus de mise en veille	horeca
(iv) détachement	mise en valeur	détachement	horeca

Les apports de cette recherche en relation aux analyses de la diversification de l'activité déjà menées sont deux. D'une part, la figure de la diversification de l'activité externe a été mieux cernée à partir de la focalisation de l'analyse dans une activité ponctuelle hors monde X. Comme pointé dans la discussion bibliographique, les analyses de Menger sur la démultiplication de soi des comédiens se concentrent plutôt sur la diversification interne et périphérique, et la diversification externe est traitée brièvement comme un cas indéterminé. De ce fait il pointe :

Quelles sont les activités extra-artistiques exercées ? (...) impossible de mener une analyse détaillée, étant donné la fréquente imprécision des informations fournies et la grande variété des situations évoquées (emplois durables, boulots épisodiques, travail au noir) » (Menger, 1997, p.157)

Dans notre cas, « l'activité extra-artistique » est l'emploi dans l'horeca. À cet égard, l'analyse approfondie sur le genre de ressource qui constitue cet emploi –cernée en fonction des trois dimensions pointées et de son caractère contradictoire en tant que rapport salarial –est un apport par rapport à l'imprécision ou l'indétermination de cette sphère pointée par Menger.

D'une autre part, c'est un apport le point de départ de l'enquête : l'observation depuis un marché de l'emploi spécifique où une multiplicité de domaines professionnels convergent pour l'utiliser en tant que ressource de travail. Le point de départ n'est pas l'observation d'un métier contraint à opérer une diversification de l'activité, mais le regard est porté sur un marché de l'emploi utilisé comme moyen de démultiplication de l'activité par une variété de professions.

Un point non abordé a été le caractère des domaines professionnels auxquels nos interviewés appartiennent. Il s'agit d'une hétérogénéité, mais elle n'est pas illimitée : musique, danse, peinture, enseignement, graphisme, illustration, photographie. Une relation avec le concept « Creative Class » de Richard Florida pourrait être pointée : cet échantillon, observé uniquement depuis le monde X, pourrait être classifié comme des membres de cette classe dont l'identité ou rôle sociale principale est d'être des fournisseurs de créativité. Selon Florida la principale différence de cette classe avec les autres est la nature du travail par lequel ils sont rémunérés :

« The key difference between the Creative Class and other classes lies in what they are primarily paid to do. Those in the working class and the service class are primarily paid to execute according to plan, while those in the creative class are primarily paid to create and have considerably more autonomy and flexibility than other two classes to do so" (Florida, 2002, p.8).

Quel est le coût du maintien d'une « classe créative » et qui prend en charge celui-ci ? Et si pour maintenir ce rôle social lié à la créativité, ils doivent en même temps participer d'autres marchés de l'emploi ?

De plus, ces analyses peuvent s'inscrire aussi dans la lignée de l'observation de l'émergence d'une nouvelle figure de travailleur (Bernard et Dressen, 2014), mais à différence du cheminement du salariat vers l'indépendance constaté par les auteurs, nous observons le mouvement opposé : l'émergence d'une figure de travailleur qui, face aux incertitudes et risques de son domaine professionnel, recherche un travail salarié.

Finalement, une observation fonde des possibles prolongements de cette recherche : ce mode de mise à l'emploi mettant en place une diversification de l'activité externe grâce à l'emploi dans l'horeca, n'est pas une particularité de Bruxelles. Cet arrangement est observable dans une variété de villes, ou des espaces, dans et hors Europe. Autrement dit, l'analyse de cet arrangement de travail ne peut pas être faite en fonction des régimes de

politiques publiques nationales qui structurent les parcours et le caractère des emplois. Peut-être une relation entre des phénomènes de globalisation et les transformations du salariat pourrait être esquissée. Quelles relations pourraient être établies entre un *ethos* artistique, une économie de services et les processus de globalisation pour observer l'émergence d'une nouvelle figure de travailleur ?

7. Références

Abbot, Andrew (1988), « The System of professions », Chicago, University of Chicago Press, 1988.

Bertaux, Daniel, (2016), «Le récit de vie». Paris, Armand Colin, 2016.

Bernard, Sophie, Dressen, Marnix (2014), «Penser la porosité des statuts d'emploi ». *La nouvelle revue du travail*, 5/2015, pp. 1-5.

Bouffartigue, Paul; Lagree, Jean-Charles; Rose, José, (1989), « Jeunes: de l'emploi aux modes de vie. Points de vue sur un champ de recherche ». *Formation Emploi*, n°26, 1989, pp. 63-78.

Boyer, Robert (1987), « La flexibilité du travail en Europe. Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985 ». Paris, Éditions La Découverte.

Brochier, Christophe, (2001), «Des jeunes corvéables. L'organisation du travail et la gestion du personnel dans un fast-food ». *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 138, juin 2001. L'exception américaine, pp. 73-83.

Calan, Dominique, (1998) «Qui veut l'insertion?». In : Charlot, Bernard; Glasman, Dominique, « Les jeunes, l'insertion, l'emploi ». Paris, PUF, 1998.

Canals, Valérie, (1998) « Insertion professionnelle : construction empirique ou objet d'analyse ? ». In : Charlot, Bernard; Glasman, Dominique, « Les jeunes, l'insertion, l'emploi ». Paris, PUF, 1998.

Cartron, Damien, (2003), « Le sociologue pris en sandwich. Retour sur une observation participante dans un fast-food ». *Travail et Emploi*, n°94 Avril 2003, pp. 59-64.

Charlot, Bernard; Glasman, Dominique, (1998), « Les jeunes, l'insertion, l'emploi ». Paris, PUF, 1998.

Coulangeon, Philippe (2004), « L'expérience de la précarité dans les professions artistiques. Le cas des musiciens interprètes ». *Sociologie de l'Art*, 2004/3, OPuS 5, p.77-110.

Couppié, Thomas; Mansuy, Michèle, (2004) « L'insertion professionnelle des débutants en Europe: des situations contrastées », *Économie et Statistique*, n° 378-379, 2004, pp. 147-165.

Demazière, Didier, Dubar, Claude, « Récits d'insertion et mondes socio-professionnels. Analyse d'entretiens des jeunes peu diplômés et sortis de l'école 1986 », *Travail et Emploi*, n°69, pp. 55-69.

Dubar, Claude, (2001) «La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Éducation et Sociétés*, n°7, 2001/I, pp. 23-36.

Dubar, Claude, (1994) « L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel », *Revue française de sociologie*, 1994, 35-2. Aspects de la vie professionnelle, pp. 283-291.

Dubar, Claude; Nicourd, Sandrine, (2017) « Les biographies en sociologie. Chapitre 4: Comprendre les carrières biographiques ». Paris, La Découverte, 2017, pp. 43-70.

Fellay, Angélique, (2009) « “Des heures sans valeur” : le travail des serveuses en horaire de jour ». *Nouvelles Questions Féministes* 2009/2 (Vol.28), pp. 80-92.

Florida, Richard, (2002), “The rise of the creative class”. New York, Basic Books.

Hambÿe, Caroline, Hertveldt, Bart (2011), Analyse du secteur Horeca en Belgique. Working Paper, pp. 1-11.

Lefresne, Florence (2003), « Les Jeunes et l'Emploi ». Paris, Éditions la Découverte.

Mauger, Gérard, (2001) « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 136-137, 2001, pp. 5-14.

Menger, Pierre-Michel, (1997), « La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi ». Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, La Documentation Française.

Menger, Pierre-Michel, (2002), « Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme ». Paris, Éditions du Seuil.

Menger, Pierre-Michel, (2009), « Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain ». Paris, Gallimard Le Seuil.

Monchatre, Sylvie, (2007), « L'insertion dans l'hôtellerie-restauration : entre vocations et transitions ». In : « Douze ans de vie active et quelles carrières ? Approche compréhensive des parcours professionnels dans quatre familles d'emplois ». Jean-Paul Cadet, Laurence

Diederichs-Diop, Arnaud Dupray (coordinateur), Christophe Guitton, Agnès Legay, Sylvie Monchatre. Relief 21, Céreq, 2007, pp. 11-85.

Nash, Dennison, (1970), "Challenge and response in the American composer's Career". In: *The Sociology of Art and Literature*. Edited by Milton Albrecht, James H. Barnett & Mason Griff. London 1970, pp. 256-265.

Nicole-Drancourt, Chantal, (1994) « Mesurer l'insertion professionnelle », *Revue française de sociologie*, 1994, 35-1, pp. 37-68.

Nicole-Drancourt, Roulleau-Berger (2001), « Les jeunes et le travail 1950-2000 ». PUF, Paris, 2001.

Nicole-Drancourt, Chantal (1994), « Mesurer l'insertion professionnelle ». *Revue française de sociologie*, 1994, 35-1, pp. 37-68.

Pinto, Vanessa, (2007), "Servir au fast-food. 'Petit boulot' & engagement dans le travail". *Agone*, n°37, 2007, pp. 205-219.

Pinto, Vanessa, Cartron, Damien, Burnod, Guillaume, (2000), "Étudiants en fast-food: les usages sociaux d'un "petit boulot". *Travail et Emploi* n°83, Juillet 2000, pp. 137-156.

Rose, Jose (1996) « L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi ». *Sociologie du Travail*, 38e année n°1, Janvier-Mars 1996, p. 63-79.

Tanguy, Lucie, (1986) L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France. Paris, La Documentation Française, 1986.

Van de Velde, Cécile, (2008) Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe (introduction). Paris, Presses Universitaires de France, Le Lien Social, 2008.

Verdier, Éric, (1996), « L'insertion des jeunes « à la française » : vers un ajustement structurel ? ». *Travail et Emploi*, n°69, 1996, pp.37-54.

8. Annexes

Annexe 1

Source : Piketty, Thomas, Le Capital au 21^e siècle. Paris, Éditions du Seuil, 2013.

Tableau 2.4: L'emploi par secteur d'activité en France et aux Etats-Unis,
1800-2012

(en % de l'emploi total)	France			Etats-Unis		
	Agriculture	Industrie	Services	Agriculture	Industrie	Services
1800	64%	22%	14%	68%	18%	13%
1900	43%	29%	28%	41%	28%	31%
1950	32%	33%	35%	14%	33%	50%
2012	3%	21%	76%	2%	18%	80%

Lecture: En 2012, l'agriculture représentait 3% de l'emploi total en France, contre 21% pour l'industrie et 76% pour les services. La construction - 7% de l'emploi en France en 2012, comme aux Etats-Unis - a été incluse dans l'industrie.

Sources: voir piketty.pse.ens.fr/capital21c.

Annexe 2

Source: Observatoire Bruxellois de L'emploi, « État des lieux du secteur horeca bruxellois »,
Septembre, 2009, p.10.

Tableau 6 : Évolution des investissements dans le secteur horeca et dans l'ensemble des secteurs d'activité en Région de Bruxelles-Capitale et en Belgique de 1995 à 2006 (en millions d'euros)

	Horeca		Ensemble des secteurs		% Horeca/Tous secteurs	
	RBC	BE	RBC	BE	RBC	BE
1995	87	635	6 039	23 400	1,4	2,7
2000	109	672	6 128	29 809	1,8	2,3
2004	88	674	6 277	30 310	1,4	2,2
2005	89	703	6 440	32 534	1,4	2,2
2006	142	794	6 792	34 397	2,1	2,3
Variation 1995-2006 (%)	+63,2	+25,0	+12,5	+47,0		
Variation 2005-2006 (%)	+59,6	+12,9	+5,5	+5,7		

Source : SPF Économique – DGSIE (Enquête sur la structure des entreprises), calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

Annexe 3

Source : Observatoire Bruxellois de L'Emploi, « Portrait statistique de la jeunesse bruxelloise à son arrivée sur le marché du travail », Février, 2011. p.7.

Tableau 5 : Emploi total des Bruxellois selon le secteur d'activité (NACE²) en 2009

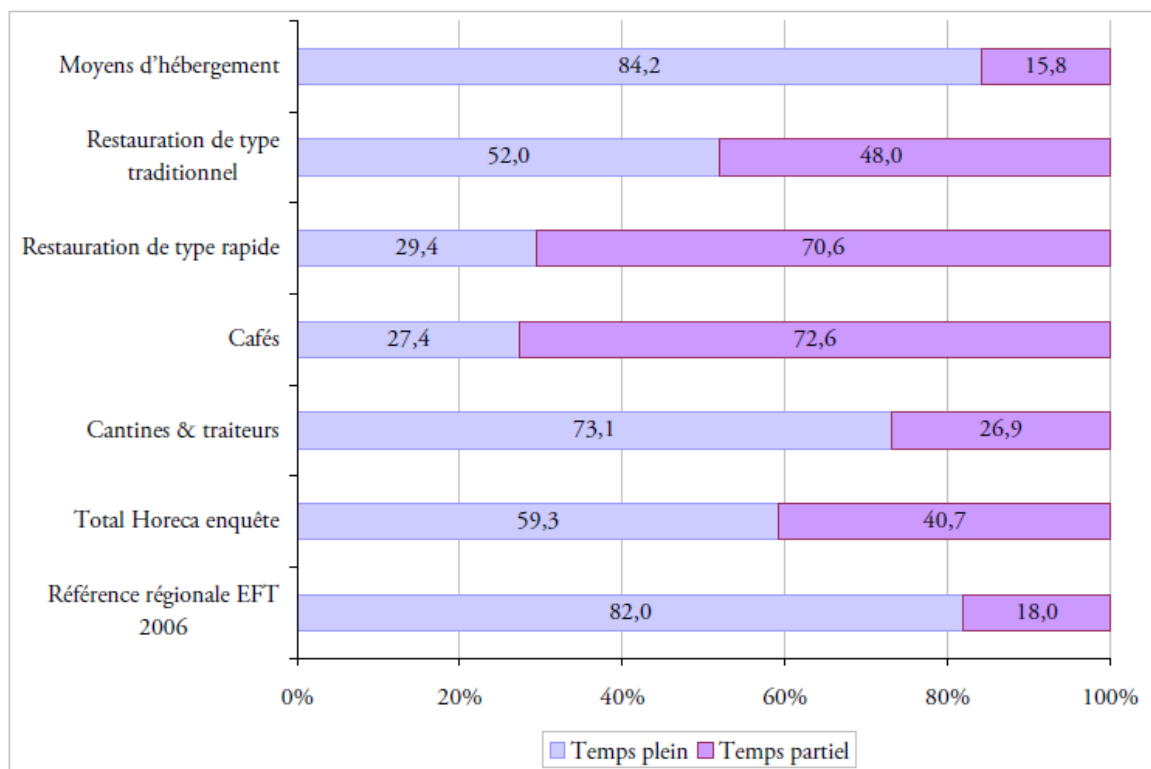
	< 30 ans		15 ans >		% < 30 ans / travailleurs
	v.a	%	v.a	%	
Total secteur secondaire	11.902	13,8	56.053	13,9	21,2
Industrie	6.494	7,5	32.022	7,9	20,3
Construction	5.409	6,3	24.031	6,0	22,5
Total secteur tertiaire	74.379	86,1	346.430	85,8	21,5
Commerce de gros et de détail	13.205	15,3	45.866	11,4	28,8
Hôtels et restaurants	5.832	6,8	22.863	5,7	25,5
Transports, entreposage et communications	4.625*	5,4	24.047	6,0	19,2
Activités financières	4.686*	5,4	21.770	5,4	21,5
Services aux entreprises	16.133	18,7	62.601	15,5	25,8
Administration publique	5.320	6,2	31.307	7,8	17,0
Enseignement	5.795	6,7	30.523	7,6	19,0
Santé et action sociale	9.986	11,6	49.623	12,3	20,1
Services collectifs	4.590*	5,3	22.276	5,5	20,6
Divers	4.206*	4,9	35.554	8,8	11,8
Total des activités	86.358	100,0	403.758	100,0	21,4

Source : SPF Économie – DGSIE (EFT), calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

Annexe 4

Source : Observatoire Bruxellois de L'emploi, « État des lieux du secteur horeca bruxellois »,
Septembre, 2009, p.65.

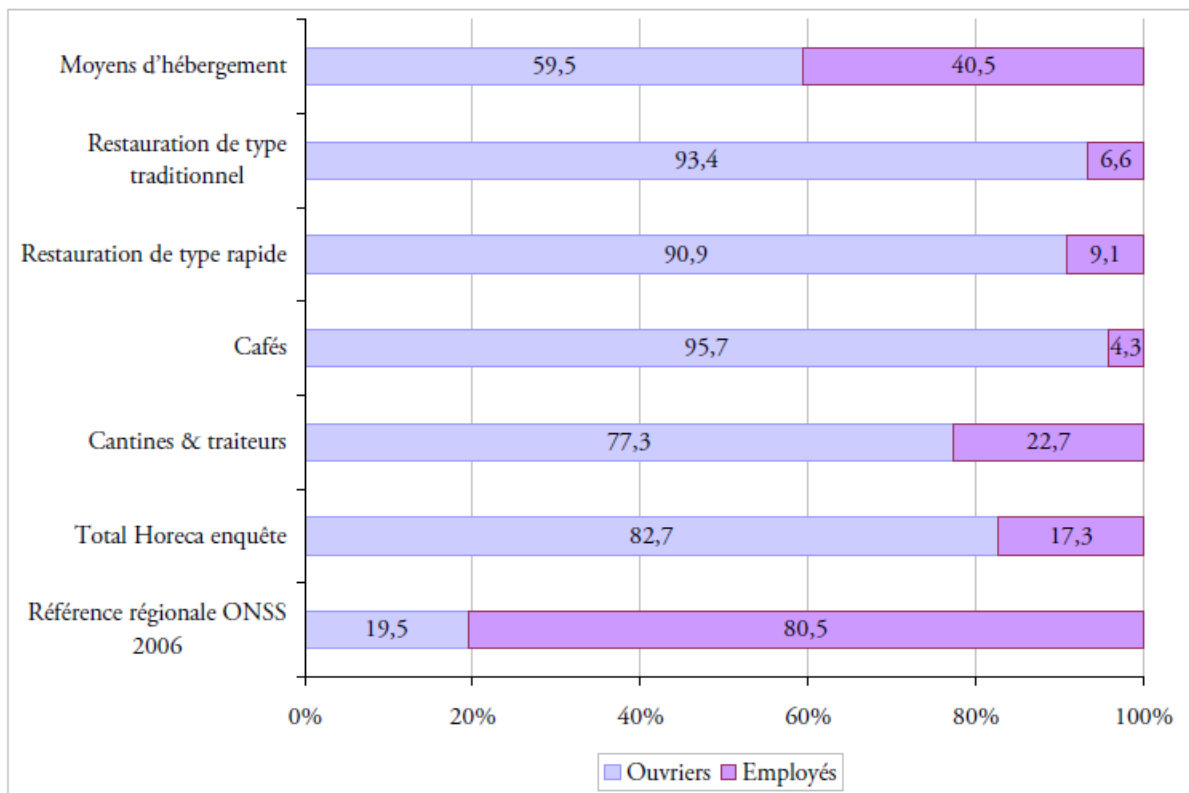
Graphique 23 : Emploi salarié selon le régime de travail et le segment d'activité (%)



Annexe 5

Source : Observatoire Bruxellois de L'emploi, « État des lieux du secteur horeca bruxellois », Septembre, 2009, p.63.

Graphique 19 : Emploi salarié selon le statut professionnel et le segment d'activité (%)



Annexe 6 : Caractéristiques des interviewés

Silvie : femme, 27 ans, graphiste, pays d'origine Belgique. Bac + master en Graphisme (à Bruxelles et à Londres), 5 ans d'études. Horeca : 1 an et demi barista au « Café Capitale ».

Elisa : femme, 26 ans, danseuse, pays d'origine Islande. Bac en danse (Island Academy of Arts), 4 ans d'études. Horeca: 1 an barista à "Living Room".

Lucas : homme, 29 ans, peintre, pays d'origine France. Beaux-Arts à Bordeaux, 4 ans d'études. Horeca : 2 ans serveur à restaurant : ?.

Heleen : femme, 26 ans, photographe, pays d'origine Belgique. Bac + master en photographie (St Lucas). Horeca : 2 ans barista à « Or ».

Vale : femme, 30 ans, danseuse, pays d'origine Mexique. 5 ans d'études à New York. Horeca : 1 an serveuse à « Living Room ».

Heather : femme, 23 ans, enseignante d'anglais, pays d'origine Angleterre. Bac en Biologie à Newcastle University, 3 ans d'études. Horeca : 1 an serveuse à « Living Room ».

Sébastien : homme, 28 ans, ostéopathe, pays d'origine Luxembourg. Diplôme en Ostéopathie à l'ULB, 6 ans d'études. Horeca : 4 ans barista « Café Capitale ».

Léa : femme, 24 ans, traductrice, pays d'origine France. Bac en Socio-anthropologie à l'ULB, 3 ans d'études. Horeca : 2 ans serveuse restaurant : ?

Ferdinand : homme, 24 ans, saxophoniste, pays d'origine France. Conservatoire de Bruxelles, 3 ans d'études. Horeca : 2 ans serveur restaurant : ?

Paulina : femme, 31 ans, enseignante, pays d'origine Chili. Bac + master (Licence d'enseignante Universidad de Chile + master VUB (Bruxelles)), 7 ans d'études. Horeca : 2 ans serveuse Café : ?

Vitalia : femme, 33 ans, scénographe/graveuse, pays d'origine Lituanie. Beaux-Arts en Lituanie + Beaux-Arts Finlande, 8 ans d'études. Horeca : 1 an serveuse bar « Belladone » et restaurant Russe.

Aurore : femme, 32 ans, illustratrice, pays d'origine France. Bac en illustration (Académie St-Luc à Bruxelles), 3 ans d'études. Horeca : 5 ans serveuse « Moeder Lambic » ; 6 mois « Point Culture ».

Maxime : homme, 28 ans, scénographe, pays d'origine France. Bac + master en scénographie (Monaco et Bruxelles à « La Cambre »). 5 ans d'études. Horeca : 5 ans