



HAL
open science

Compte rendu de Aurélie Peyrin (2019), Sociologie de l'emploi public

Emilie Biland

► **To cite this version:**

Emilie Biland. Compte rendu de Aurélie Peyrin (2019), Sociologie de l'emploi public. Gouvernement & action publique, 2020, Varia, 9 (3), pp.135-137. 10.3917/gap.203.0127 . hal-03136973

HAL Id: hal-03136973

<https://sciencespo.hal.science/hal-03136973>

Submitted on 3 Mar 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Aurélie Peyrin, *Sociologie de l'emploi public*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 2019, 192 pages.

Par Emilie Biland, Sciences Po, CSO, CNRS, IUF

Version « auteur accepté » paru dans : « Comptes rendus », *Gouvernement et action publique*, 2020/3 (VOL. 9), p. 127-137. DOI : 10.3917/gap.203.0127. URL : <https://www.cairn.info/revue-gouvernement-et-action-publique-2020-3-page-127.htm>

Cet ouvrage arrive à point nommé dans nos bibliothèques. Le monde des chercheur·es travaillant sur l'emploi public est loin d'être surpeuplé et ne sont pas légion les analyses qui articulent les recompositions de l'action publique et des institutions politico-administratives à celles du travail, de l'emploi et des groupes professionnels. L'actualité nous l'a pourtant rappelé tout au long de l'année 2019 : de la loi de transformation de la fonction publique adoptée en août aux mobilisations syndicales contre le projet de réforme des retraites en décembre, les agents publics, qui compte pour un cinquième des actifs, sont directement concernés par les transformations de la condition salariale. Nombre de commentaires politico-médiatiques singularisent fortement l'emploi public, pour dénoncer ses « privilèges ». A rebours de ces « stéréotypes grossiers et représentations erronées » (p. 5), Aurélie Peyrin défend ici la thèse du rapprochement des modes de fonctionnement des marchés public et privé du travail – notamment parce que la précarité est loin d'en être absente.

Pour ce faire, la sociologue s'éloigne de la perspective la plus souvent empruntée par les juristes, politistes et sociologues français, qui mettent au centre de leur analyse le statut de la fonction publique, soit la forme d'emploi la plus distincte du droit du travail. Tout en prenant en compte d'autres relations d'emploi, nombre de synthèses¹ et d'ouvrages collectifs² font ainsi référence à ce statut, à la fois modal quantitativement et symboliquement prédominant, ou encore se centrent sur les écoles qui en régulent l'accès³. C'est bien l'originalité de cet ouvrage que d'annoncer dès sa couverture – et de tenir, tout au long, du manuscrit – une délimitation plus large de son périmètre d'études. Il faut dire qu'Aurélie Peyrin est une des rares sociologues à travailler, depuis plus de quinze ans, sur les personnels non fonctionnaires des administrations : elle a consacré sa thèse à un groupe professionnel tenu à l'écart du statut (les médiateurs de musée)⁴, puis elle a mis en évidence quantitativement le recours croissant à la contractualisation dans la fonction publique de l'État⁵.

Cette délimitation est on ne peut plus judicieuse au moment où la loi encourage le recours aux contractuel·les. Elle conduit Aurélie Peyrin à s'inscrire dans un champ de recherche initialement pensé

¹ Dont É. Biland, *La fonction publique territoriale*, Paris, La découverte, coll. « Repères », 2019 (2^e édition) et L. Rouban, *La fonction publique*, Paris, La découverte, coll. « Repères », 2009 (3^e édition). Notons que ces titres peuvent refléter les préconisations des éditeurs davantage que les vues des auteurs...

² Par exemple, M. Cartier, J.-N. Retière et Y. Siblot (dir.), *Les salariés à statut. Genèses et cultures*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2010.

³ Ceux sur l'ENA sont les plus nombreux, mais d'autres existent sur l'École Nationale de la Magistrature, les Instituts Régionaux d'Administration, ainsi que les écoles militaires et de police. Qu'il me soit pardonné de ne pas les référencer ici, tant leur multitude risquerait de conduire à des omissions.

⁴ A. Peyrin, « Faire profession de la démocratisation culturelle : travail, emploi et identité professionnelle des médiateurs de musées », doctorat en sociologie, EHESS, 2005.

⁵ A. Peyrin, « Les contractuel·le.s au cœur de l'État. Une sociologie de l'emploi public par ses marges », mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches, Université Paris-Descartes, 2017.

pour le marché privé du travail : ce que Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud ont appelé la sociologie de l'emploi, « entendu comme l'ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail ainsi que la traduction de l'activité laborieuse en termes de statuts sociaux »⁶. Dans l'argumentation d'Aurélie Peyrin, tout se passe comme si la contractualisation dans l'emploi public était homologuée au chômage dans le secteur privé : elle est cette périphérie indispensable à la persistance du centre et produite par lui. En témoigne notamment l'expression de « halo de l'emploi public » (soit « l'ensemble hétérogène de salariés contribuant aux services publics et dont les salaires sont financés directement ou indirectement par l'impôt », p. 27), construite par l'auteurice à partir du « halo du chômage » (qui désigne les chevauchements entre emploi, chômage et inactivité). Cette analogie invite à analyser les frontières entre les différents régimes juridiques et entre les organisations. À l'heure où les formes « atypiques » d'emploi public s'étendent au-delà de la contractualisation⁷ et où les types d'employeurs publics et parapublics se diversifient eux aussi, cette perspective est des plus heuristiques.

On est bien loin ici des travaux de *public administration* anglophone⁸ ou encore des sciences de gestion françaises⁹, qui voient dans l'emploi public un enjeu de management, un problème de « ressources humaines ». L'objectif est plutôt d'appréhender la place de l'emploi public dans la construction et la hiérarchisation des statuts sociaux, et de montrer à quel point les réformes récurrentes déstabilisent ces derniers.

Cet ouvrage intéressera donc celles et ceux qui souhaitent connaître les grandes caractéristiques morphologiques de l'emploi public, tout en étant informés des sources mobilisées pour les identifier. S'inscrivant dans une perspective de sociohistoire des statistiques, le chapitre 1 est éclairant à cet égard, qui analyse la construction des conventions de décompte et le poids, variable dans le temps, des acteurs institutionnels impliqués dans le « chiffrage » (au premier rang desquels figurent l'INSEE et la DGAFP). On retient en particulier qu'entre 2014 et 2016, le nombre de contractuels a été sous-estimé de 25% (p. 23). Ceci s'explique par le moment du recensement : intervenant en fin d'année civile), la mesure invisibilise notamment les personnels saisonniers ou engagés pour des remplacements de courte durée.

Ce manuel permet également de cerner les principaux principes de différenciation entre emploi public et emploi privé, la perspective juridique étant associée à une vision économique, par les modes de financement (chapitre 2), et sociologique, par les propriétés sociales des agents : des femmes plus souvent que des hommes, des nationaux plus que des étrangers, et surtout des personnes diplômées, nous rappelle le chapitre 4. Le chapitre 3 fait quant à lui une grande place aux conditions de travail, au travers des enjeux liés au temps de travail et aux risques professionnels. Complétées par une analyse par « missions » (soin, technique, enseignement, administrative, sécurité), cette approche transversale est bienvenue, en complément des nombreux travaux monographiques sur les groupes professionnels. Aurélie Peyrin souligne ainsi que le travail hospitalier cumule contraintes, pénibilité et risques professionnels (p. 70 et

⁶ M. Maruani et E. Reynaud, *Sociologie de l'emploi*, La Découverte, coll. « Repères », 2004, p. 3-5.

⁷ M. Gaboriau, « Faire travailler sans contrat dans la fonction publique: Gestion quotidienne de l'incertitude et préoccupations morales », *Revue française de sociologie*, 60(1), 2019, 43-69.

⁸ Notamment : J. M. Shafritz, C. P. Borick, EW Russell, A. C. Hyde, *Introducing Public Administration*, New York & Londres, Routledge, (9e édition), 2016; E. Ferlie, L. E. Lynn, Jr, and C. Pollitt, *The Oxford Handbook of Public Management*, Oxford, Oxford University Press, 2007; B. G. Peters et J. Pierre (dir.), *SAGE Handbook of Public Administration*, New York, Sage Publications, 2012 (2e édition).

⁹ A. Bartoli et C. Blatrix, *Management des organisations publiques, Défis et logiques d'action*, Paris, Dunod, 2015 (4e édition).

suiv.). Les agents hospitaliers sont plus nombreux à devoir rester debout, à être exposés aux risques infectieux, d'accident ou de blessure, mais aussi à devoir faire face à des agressions verbales de la part du public.

Enfin, les derniers chapitres font utilement le point sur les transformations récentes de l'emploi public. Inscrites dans les politiques de réforme de l'État, celles-ci se traduisent notamment par l'augmentation du nombre et de la part des agents contractuels. La fonction publique territoriale fait à cet égard exception, du fait de l'ancienneté du recours aux non-titulaires et de la pression budgétaire pesant sur les collectivités. Mais dans les hôpitaux, le nombre de contractuels a augmenté de 454% depuis 1990 (p. 150) ! Plus que jamais, conclut Aurélie Peyrin, il est indispensable de penser « la dualité de l'emploi public » (p. 163), en analysant les appropriations des nouveaux dispositifs juridiques par les employeurs ainsi que les parcours professionnels des non-titulaires – tantôt inscrits dans des trajectoires de stabilisation, tantôt durablement précaires.

En somme, cet ouvrage nuance la prédominance du « modèle de la carrière » par laquelle la littérature comparative caractérise l'emploi public français aux fins de comparaison avec d'autres systèmes¹⁰. Au regard de cette littérature internationale, cet ouvrage paraît très français, tant il fait peu de cas des contextes étrangers – alors même qu'une sociologie comparative des agents publics eut enrichi l'analyse des « rapports sociaux » au travail, que l'autrice place au centre de son programme¹¹. Il est en outre quelque peu étonnant qu'un manuel centré sur « la régulation des conditions d'emploi des travailleurs » (p. 7) accorde peu de place aux relations professionnelles, dont la genèse, la structure et les modes opératoires prennent des formes spécifiques dans le public. Le rôle des syndicats et du paritarisme – lui aussi touché par les réformes récentes – est traité en un encadré (p. 53-54) : de quoi encourager les spécialistes des relations professionnelles à s'intéresser davantage au secteur public, afin que la deuxième édition de cet ouvrage accorde davantage d'importance à cet enjeu !

¹⁰ Par exemple : A. Massey (ed.), *International Handbook on Civil Service Systems*, Cheltenham & Northampton, Edward Elgar Publishing, 2011.

¹¹ Voir à ce propos C. Huguée, É. Penissat et A. Spire, *Les classes sociales en Europe : tableau des nouvelles inégalités sur le vieux continent*, Marseille, Agone, 2017, dont le chapitre 3 montre bien l'importance du secteur d'emploi (public ou privé) pour différencier les différentes composantes des classes moyennes, dans les pays européens.