

Table des matières

INTRODUCTION.....	7
La sous-traitance comme modèle de production et de gestion de la main-d'œuvre.....	8
<i>Au-delà de la diversité des formes de sous-traitance, des principes communs de rationalisation et de domination économiques.....</i>	8
<i>L'emploi et le travail au prisme de la sous-traitance : précarisation et modernisation</i>	12
Une enquête en observation participante sur le travail aéroportuaire sous-traité	16
1. LA DÉRÉGLEMENTATION DE L'ASSISTANCE EN PISTE ET SES EFFETS : EXTERNALISATION, PRÉCARISATION, SEGMENTATION	21
L'externalisation de l'assistance en piste : entre déstabilisation de l'activité et précarisation de l'emploi	23
<i>Politique européenne de déréglementation et évolution du marché de l'assistance au sol</i>	23
<i>La concurrence par appels d'offres et l'instabilité de l'activité et de l'emploi</i>	26

<i>Diffusion de l'emploi précaire dans l'assistance aéroportuaire sous-traitée.....</i>	29
<i>La précarisation et la flexibilisation de l'emploi au service d'un nouveau modèle productif.....</i>	32
Les effets de la précarisation au sein des entreprises : une mise en concurrence des salariés.....	35
<i>La précarité comme mise à l'épreuve individuelle des salariés au service de l'employeur.....</i>	35
<i>Segmentation par l'emploi et concurrence entre salariés : le cas des contrats de professionnalisation.....</i>	41
La segmentation du collectif de travail par l'emploi au fondement d'un nouveau modèle de gestion de la main-d'œuvre	47
<i>La structure de l'emploi dans les sociétés d'assistance en piste à l'aune du modèle de la « firme flexible ».....</i>	47
<i>La fixation des salariés qualifiés dans le noyau.....</i>	50
<i>La périphérie des intérimaires : ajustement marginal et externalisation structurelle de l'emploi non qualifié.....</i>	53
Conclusion.....	58
 2. UNE GESTION CONCURRENTIELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE	 61
De la qualification aux compétences : une tendance à l'individualisation au profit de l'employeur.....	63
<i>Les progrès relatifs d'un modèle de la compétence</i>	63
<i>Polyvalence et déqualification relative du groupe des ouvriers de piste.....</i>	70
La formation professionnelle dans l'assistance en piste : entre contraintes réglementaires et projet organisationnel.....	74

<i>Principes et acteurs de la formation professionnelle aéroportuaire</i>	75
<i>Le projet paradoxal des formations qualifiantes : assurer la qualité du travail sans garantir la professionnalisation ouvrière</i>	78
<i>La formation d'une « génération » de nouveaux assistants</i>	82
<i>Les formations réglementaires ou l'apprentissage d'une discipline sécuritaire</i>	88
<i>Les formations spécifiques au métier, au service de la normalisation et de la mobilisation au travail</i> ...	91
Conclusion.....	97
3. UNE RÉGULATION SÉCURITAIRE	
AUX VISÉES DISCIPLINAIRES.....	99
La régulation sécuritaire de contrôle :	
acteurs et principes.....	101
<i>Réguler la sécurité : une logique de gestion des risques.</i>	101
<i>Les règles de sécurité dans le cadre de l'organisation du travail de piste sous-traité</i>	107
<i>La sûreté aéroportuaire ou la lutte contre le terrorisme et les illégalismes</i>	111
<i>Les acteurs et les dispositifs de la sûreté aéroportuaire sur le plan local</i>	114
Les effets disciplinaires de la régulation sécuritaire	118
L'emploi aéroportuaire sous contrôle préfectoral et policier : la procédure de délivrance du badge...	120
<i>Un dispositif de filtrage et de mise en discipline de la main-d'œuvre contre le spectre des « classes dangereuses »</i>	126
<i>Le zonage de l'activité et le contrôle de la mobilité sur l'aérodrome</i>	132
Le travail de piste soumis à une discipline de la sécurité	138

<i>Quadrillage réticulaire et individualisation des responsabilités au travail.....</i>	143
Conclusion.....	149
4. LE TRAVAIL DE PISTE SOUS LA TENSION DU FLUX..	151
La régulation du travail d'escale insérée dans la sous-traitance.....	152
<i>Du modèle de l'entreprise intégrée à celui de l'assistance externalisée.....</i>	152
<i>L'assistance en piste au cœur de la mosaïque du travail d'escale.....</i>	155
<i>La coordination du travail d'escale : du principe organisationnel au rôle professionnel.....</i>	158
La mise sous tension du travail de piste par les flux et le renforcement des contraintes temporelles	161
<i>L'« implication contrainte » des ouvriers de piste par la tension du flux.....</i>	162
<i>Renforcement des contraintes de temps et travail en urgence.....</i>	165
Dans et par-delà le flux : les déterminants de la mobilisation au travail au sein des équipes et de l'organisation.....	172
<i>La mise en œuvre de la polyvalence par la réunion de trois métiers.....</i>	172
<i>L'équipe comme médiateur du flux : la pression des pairs.....</i>	176
<i>Un dimensionnement réduit, facteur de sous-effectif et d'intensification du travail</i>	180
<i>Travailler plus pour gagner plus : la mobilisation par le jeu des heures supplémentaires ..</i>	182
<i>La carotte de la promotion et le bâton du chômage : la mobilisation par la compétition pour les places</i>	186
Conclusion.....	188

5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN PISTE :	
COMMENT LES OUVRIERS FONT-ILS	
AVEC LE « SALE BOULOT » ?	191
Les conditions de travail en piste :	
entre pénibilité, risques et sale boulot	194
<i>Les contraintes physiques et environnementales</i>	
<i>du travail de piste.....</i>	194
<i>La dimension organisationnelle des conditions</i>	
<i>de travail : un facteur aggravant de pénibilité.....</i>	198
<i>Des « bons » et des « mauvais » vols :</i>	
<i>la classification indigène des conditions de travail.....</i>	203
<i>La mise à l'épreuve des corps et des esprits par</i>	
<i>le travail en piste : les risques professionnels de santé ...</i>	207
<i>Limites et contradictions de la prévention des risques</i>	
<i>de santé</i>	214
Tenir face au sale boulot :	
défenses, déviances et arrangements.....	219
<i>La piste : un travail de « bonhommes ».....</i>	219
<i>Une stratégie collective de défense virile face au sale</i>	
<i>boulot de piste.....</i>	223
<i>Compenser la souffrance : des consommations</i>	
<i>déviantes au service de la défense.....</i>	230
<i>L'aménagement des conditions de travail :</i>	
<i>arrangements avec l'encadrement et affinités sélectives.</i>	234
Conclusion	240
6. ENTRE CRISE DU MÉTIER ET AFFIRMATION	
ETHNIQUE, LES DYNAMIQUES DE L'IDENTITÉ	
ET DES RELATIONS DE TRAVAIL EN PISTE.....	243
Crise des solidarités ouvrières de métier	
et essor des protections paternalistes.....	244
<i>La déstabilisation de l'identité de métier</i>	
<i>et des solidarités collectives.....</i>	245
<i>Négocier et gager la protection de la hiérarchie</i>	249

<i>Les relations informelles comme fondements d'un ordre paternaliste du travail.....</i>	254
La construction ethnique du collectif de travail.....	259
<i>La composition ethnique du groupe enquêté : une concentration de « minoritaires ».....</i>	261
<i>L'ethnicisation du marché du travail aéroportuaire.....</i>	265
Vers une ethnicisation des relations de travail ?	269
<i>L'ethnicité comme ressource d'identification professionnelle dans un entre-soi « minoritaire »</i>	269
<i>L'influence de l'ethnicité sur la sociabilité au travail...</i>	275
<i>L'influence de l'ethnicité sur les loyautés et les solidarités informelles.....</i>	280
<i>Des tensions ethniques révélatrices de la mise en concurrence des salariés</i>	284
Conclusion	288
CONCLUSION.....	291
BIBLIOGRAPHIE	301