

Université de Picardie Jules Verne
Licence 2 et 3
Sociologie
2017-2018

Sociologie du travail

Sophie Louey
sophie.louey@u-picardie.fr



Efix et Levaray Jean-Pierre, *Putain d'usine*, tome 1, 2002.

	Thématiques	Textes supports
Partie 1. Approche théorique		
1	Introduction : le travail dans les traditions sociologiques	Tanguy Lucie, « Retour sur l'histoire de la sociologie du travail en France : place et rôle de l'Institut des sciences sociales du travail », <i>Revue Française de Sociologie</i> , n°49, pp. 723-761.
2	Les grands thèmes de la sociologie du travail	.Bevort Antoine, « De Taylor au néo-management : quelle participation des salariés ? », <i>Participations</i> , n°5, 2013, pp. 33-51.
3	Les développements d'intérêts dans la sociologie du travail	Claisse Christophe, « Auto-entrepreneurs », dans Chauvin Pierre-Marie, Grossetti Michel et Zalio Pierre-Paul (dir.), <i>Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat</i> , Les Presses de SciencesPo., 2014, pp. 45-64. Malochet Guillaume, « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre », <i>Sociologies Pratiques</i> , n°14, pp. 91-99.
4	Précarité du travail et de l'emploi	Boumaza Magali et Pierru Emmanuel, « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause », <i>Sociétés Contemporaines</i> , n°65, 2007, pp. 7-25.
5	Le chômage	Maruani Margaret et Reynaud Emmanuèle, « Le chômage » dans <i>Sociologie de l'emploi</i> , La Découverte, coll. Repères, 4 ^{ème} édition, 2004, pp. 25-43.
6	Les actions collectives	Giraud Baptiste, « Grève », dans Fillieule Olivier, Mathieu Lilian et Péchu Cécile (dir.) <i>Dictionnaire historique des mouvements sociaux</i> , Presses de Sciences Po, 2009, pp. 256-262.
7	Les syndicats	Béroud Sophie, « Syndicalisme », dans Fillieule Olivier, Mathieu Lilian et Péchu Cécile (dir.) <i>Dictionnaire historique des mouvements sociaux</i> , Presses de Sciences Po, 2009, pp. 540-548.
Partie 2. Enquêtes sociologiques contemporaines		
8	Usages de l'intérim en France et aux Etats-Unis	Jounin Nicolas, « Humiliations ordinaires et contestations silencieuses », <i>Sociétés contemporaines</i> , n°70, 2008, pp. 25-43.
9	La grande distribution	Benquet Marlène, « Où l'on découvre comment le travail est organisé pour obtenir l'investissement » dans <i>Encaisser !</i> , La Découverte [édition poche], 2015, pp. 143-2010.
10	Le travail pornographique	Trachman Mathieu, « Une « planque pour mater des culs » ? », <i>Terrains et travaux</i> , n°23, 2013, pp. 197-215. Trachman Mathieu, « Hiérarchie des salaires et plaisir au travail dans la pornographie », <i>Ethnologie française</i> , n°43, 2013, pp.417-424.
11	Le travail invisible	Krinsky John et Simonet Maud, « La servitude et le volontaire : les usages politiques du travail invisible dans les parcs de la ville à New-York », <i>Sociétés contemporaines</i> , n°87, 2012, pp.49-74.
12	Evaluation	Devoir sur table. 3 questions

Plan du cours

1. Introduction : le travail dans les traditions sociologiques

1.1. Les sociologues et le travail

1.1.1. La question du travail chez les fondateurs de la sociologie

1.1.2. La formation d'une communauté

1.2. Les enjeux politiques et économiques de la structuration de la sociologie du travail

1.2.1. La fondation de l'ISST

1.2.2. Les commandes d'études et enquêtes les « volontaires »

2. Les grands thèmes de la sociologie du travail

2.1. La qualification

2.1.1. Les nomenclatures et classifications

2.1.2. La place du « progrès »

2.2. L'organisation du travail

2.2.1. Le taylorisme

2.2.2. Le fordisme

2.2.3. Le toyotisme

2.2.4. Le néo-management

2.3. L'action collective

2.3.1. Les relations collectives

2.3.2. Les mobilisations collectives

3. Les développements d'intérêts dans la sociologie du travail

3.1. Du travail à l'emploi

3.1.1. Les transformations de l'activité et de la population active

3.1.2. Une injonction à l'entreprise de soi

3.2. Focus sur l'emploi des femmes

3.2.1. Mixité et non mixité sexuée au travail

3.2.2. Plafond de verre et ciel de plomb

3.2.3. Les femmes dans les métiers de service

4. Précarité du travail et de l'emploi

4.1. Qu'est-ce que la « précarité » ?

4.1.1. Précarité et précaires

4.1.2. Précarité et discontinuité

4.1.3. Les fonctions économiques et politiques de l'emploi précaire

4.2. La gestion de la précarité contemporaine

4.2.1. Précarité et émancipation

4.2.2. Précarité comme nouvelle classe dangereuse

4.2.3. Précarité subjective et néo-management

5. Le chômage

5.1. La construction sociohistorique d'une catégorie à la « crise du chômage »

5.1.1. L'invention du chômage

5.1.2. Eclatement de la catégorie et halo du chômage

5.1.3. Les difficultés d'une mise en chiffres du chômage

5.2. Des déterminants sociaux du chômage à l'introduction du paradigme d'employabilité

5.2.1. Les apories du modèle adéquatiste

5.2.2. Naissance et évolution de la notion d'employabilité

5.2.3. Ressources et stratégies des chômeurs

5.3. Expériences vécues et sens du chômage : la prise en compte de la subjectivité des chômeurs

5.3.1 Le chômage, perte du statut social

5.3.2. La diversité des expériences du chômage

5.3.3. Les chômeurs : un groupe social ?

5.3.4. La difficile mobilisation collective

6. Les actions collectives

6.1. Qu'est-ce qu'une action collective ?

6.1.1. Définition générale

6.1.2. La vie d'une action collective

6.2. Les grandes théories de l'action collective

6.2.1. La logique de l'action collective

6.2.2. Exit, voice et loyalty

6.2.3. Les répertoires de l'action collective

6.2.4. Les répertoires contemporains

6.3. Exemples de mobilisations contemporaines

7. Les syndicats

7.1. Les syndicats de salariés

7.1.1. Structuration

7.1.2. Grands repères historiques

7.1.3. Le syndicalisme des salariés aujourd'hui

7.2. Les syndicats de patrons

7.2.1. La structuration du champ patronal

7.2.2. Grands repères historiques

7.2.3. Le syndicalisme des patrons aujourd'hui

7.3. Les défis du syndicalisme aujourd'hui

8. Usages de l'intérim en France et aux Etats-Unis

8.1. Cadrage et champ de l'enquête

8.1.1. Contournement et transformation de l'intérim

8.1.2. Emploi illégal

8.2. Le quotidien du travail dans le bâtiment

8.2.1. Contrôle, division et union dans le travail

8.2.2. Racisme et humiliations

9. La grande distribution

9.1. Cadrage et champ de l'enquête

9.1.1. Emergence et développement de la grande distribution

9.1.2. Structuration du travail dans le secteur

9.2. Travail quotidien et exportation du modèle

9.2.1. Le travail à la « caisse »

9.2.2. L'exportation du modèle en Asie

10. Le travail pornographique

10.1. Cadrage et champ de l'enquête

10.1.1. Travailler sur la pornographie

10.1.2. Le marché de la pornographie

10.2. Carrières différenciées et quotidien du travail

10.2.1. Le métier de pornographe

10.2.2. La division du travail en milieu pornographique

11. Le travail invisible

11.1. Des travailleurs invisibles

11.1.1. Les travailleurs détenus

11.1.2. Les travailleurs du care au Brésil

11.1.3. Les « nounous »

11.2. Des « volontaires » professionnels

11.2.1. Les pompiers volontaires

11.2.2. Bénévoles et allocataires sociaux dans les parcs urbains américains

11.2.3. L'humanitaire payant

Bibliographie

Ouvrages et articles thématiques et généraux

Alter Norbert, *Sociologie du monde du travail*, PUF, 2012.

Andolfatto Dominique et Labbé Dominique, *Sociologie des syndicats*, La Découverte, coll. Repères, 2011.

Arborio Anne-Marie, Cohen Yves, Fournier Pierre, Hatzfeld Nicolas, Lomba Cédric et Muller Séverin (dir.), *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches combinées*, La Découverte, 2008.

Avril Christelle, Cartier Marie et Serre Delphine, *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes récits*, La Découverte, 2010.

Bernard Sophie et Vatin François, *Le salariat : Théorie, histoire et formes*, La Dispute, 2007.

Bevort Antoine, « De Taylor au néo-management : quelle participation des salariés ? », *Participations*, n°5, 2013, pp. 33-51

Boltanski Luc, *Les Cadres. La formation d'un groupe social*, Les éditions de minuit, 1982.

Chauvin Pierre-Marie, Grossetti Michel et Zalio Pierre-Paul (dir.), *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Les Presses de SciencesPo., 2014

Durkheim Emile, *De la division du travail social*, PUF, 2013[1893].

Eribès-Seguin Sabine, *La sociologie du travail*, La Découverte, 2010.

Flocco Gaëtan, *Des dominants très dominés. Pourquoi les cadres acceptent leur servitude*, Raisons d'agir, 2015.

Gautié Jérôme, *Le chômage*, La Découverte, coll. Repères, 2015.

Lallement Michel, *Le travail : une sociologie contemporaine*, Folio, 2007.

Lallement Michel, *Sociologie des relations professionnelles*, La Découverte, coll. Repères, 2008.

Malochet Guillaume, « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre », *Sociologies Pratiques*, n°14, pp. 91-99.

Méda Dominique, *Le travail*, PUF, coll. Que sais-je ?, 2013.

Maruani Margaret et Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, La Découverte, coll. Repères, 4^{ème} édition, 2004.

Noiriel Gérard, *Les Ouvriers dans la société française. XIX^{ème}-XX^{ème} siècle*, Seuil, 2002.

Offerlé Michel, *Sociologie des organisations patronales*, La Découverte, coll. Repères, 2009.

Offerlé Michel (dir.), *Patrons en France*, La Découverte, 2017.

Paugam Serge, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, 2007 [2000].

Sewell William H., *Gens de métier et révolutions. Le langage du travail de l'Ancien Régime à 1848*, Aubier, 1992 [1983].

Stroobants Marcelle, *Sociologie du travail*, 4^{ème} édition, Armand Colin, 2016.

Tanguy Lucie, *La sociologie du travail en France. Enquête sur le travail des sociologues 1950-1990*, La Découverte, 2011.

Zoberman Yves, *Une histoire du chômage. De l'Antiquité jusqu'à nos jours*, Editions Perrin, 2011.

Ouvrages et articles d'enquêtes citées

Abdelnour Sarah, *Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, PUF, 2017.

Benquet Marlène, *Encaisser ! Enquête dans la grande distribution*, La Découverte, 2013.

Bernard Sophie, « Temps de travail et temps sociétaux. Le cas des caissières au Vietnam », *Les Mondes du travail*, n°2, 2006, pp. 71-84.

Bouamaza Magali et Pierru Emmanuel, « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause », *Sociétés Contemporaines*, n°65, 2007, pp. 7-25.

- Caveng Rémi, *Un laboratoire du « salariat libéral » : les instituts de sondage*, Le Croquant, 2011.
- Georges Isabel et Vidal Dominique, « La formalisations de l'emploi à l'épreuve du travail invisible », *Sociétés contemporaines*, n°87, 2012, pp. 25-47.
- Guilbaud Fabrice, « Contester et subir : formes et fondements de la critique sociale des travailleurs détenus », *Sociétés contemporaines*, n°87, 2012, pp. 99-121.
- Jounin Nicolas, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, 2008.
- Jounin Nicolas, « Humiliations ordinaires et contestations silencieuses », *Sociétés contemporaines*, n°70, 2008, pp. 25-43.
- Krinsky John et Simonet Maud, « Dénier de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui », *Sociétés contemporaines*, n°87, 2012, pp.5-23.
- Krinsky John et Simonet Maud, « La servitude et le volontaire : les usages politiques du travail invisible dans les parcs de la ville à New-York », *Sociétés contemporaines*, n°87, 2012, pp.49-74.
- Linhart Robert, *L'Etabli*, Les éditions de minuit, 1981.
- Malet Jean-Baptiste, *En Amazonie : infiltré dans le « meilleur des mondes »*, Farayrd, 2013.
- Pudal Romain, *Retour de flammes. Les pompiers, des héros fatigués ?*, La Découverte, 2016.
- Pudal Romain, « Travailleurs inachevés et syndicalisation paradoxale : ce que nous apprend le cas des pompiers volontaires », *Sociétés contemporaines*, n°87, 2012, pp. 75-97.
- Roy Donald, *Un sociologue à l'usine*, La Découverte, 2006.
- Schütz Gabrielle, « Tirer son épingle du jeu dans une relation d'emploi triangulaire. Le cas des hôtesse d'accueil prestataires », *Revue Française de Sociologie*, n°55, 2014, pp. 73-100.
- Schütz Gabrielle, « Hôtesse d'accueil. Les attendus d'un « petit boulot » féminin pour classes moyennes », *Terrains et travaux*, n°10, 2006, pp. 137-156.
- Tanguy Lucie, « Retour sur l'histoire de la sociologie du travail en France : place et rôle de l'Institut des sciences sociales du travail », *Revue Française de Sociologie*, n°49, pp. 723-761.
- Trachman Mathieu, *Le travail pornographique. Enquête sur la production de fantasmes*, La Découverte, 2013.
- Trachman Mathieu, « Une « planque pour mater des culs » ? », *Terrains et travaux*, n°23, 2013, pp. 197-215.
- Trachman Mathieu, « Hiérarchie des salaires et plaisir au travail dans la pornographie », *Ethnologie française*, n°43, 2013, pp.417-424.
- Tanguy Lucie, « Retour sur l'histoire de la sociologie du travail en France : place et rôle de l'Institut des sciences sociales du travail », *Revue Française de Sociologie*, n°49, pp. 723-761.

Bandes-dessinées

- Buhle Paul et Terkel Studs, *Working*, Ca et La, 2010 [1974].
- Collectif de dessinateurs de presse et d'experts du travail, *Le bonheur au travail ?*, Recherche midi, 2013.
- Davodeau Etienne, *Un homme est mort*, Futuropolis, 2006.
- Davodeau Etienne, *Les mauvaises gens*, Delcourt, 2005.
- Lambert Anne et Virot Baptiste, *Turbulences*, Casterman, coll. Sociorama, 2016.
- Levaray Jean-Pierre et Efix, *Putin d'usine*, vol. 1, Petit à Petit, 2007.
- Levaray Jean-Pierre et Efix, *Les Fantômes du vieux Bourg*, vol. 2, Petit à Petit, 2008.
- Levaray Jean-Pierre et Efix, *Tue ton patron*, vol. 2, Petit à Petit, 2008.
- Mousse Marion et Zolésio Emmanuelle, *Sous la blouse*, Casterman, coll. Sociorama, 2017.
- Ravalet Emmanuel, Vincent Stéphanie ; Kaufman Vincent, Leveugle Jean, *Tranches de vie mobile. Enquête sociologique sur la grande mobilité liée au travail*, Loco, 2014.

Filmographie

- Abbott Jennifer et Achbar Mark, *The Corporation*, 2004.
- Angel Hélène, *Primaire*, 2016.
- Brizé Stéphane, *La loi du marché*, 2015.
- Cantet Jean, *Ressources humaines*, 2000.
- Cantet Laurent, *L'emploi du temps*, 2001.
- Carles Pierre et Coello Christophe, *Attention danger travail*, 2003.
- Chaplin Charlie, *Les temps modernes*, 1936.
- Dardenne Jean-Pierre et Dardenne Luc, *Deux jours, une nuit*, 2014.
- Fitoussi Marc, *Maman a tort*, 2016.
- Lee Hancock, *Le Fondateur*, 2016.
- Loach Ken, *Moi, Daniel Blake*, 2016.
- Marshall Tonie, *Numéro Une*, 2017.

Moutout Jean-Marc, *De bon matin*, 2010.
Petit Louis-Julien, *Discount*, 2015.
Petit Louis-Julien, *Carole Matthieu*, 2016.
Pinho Pedro, *L'usine de rien*, 2017.
Rambaldi Pierre, *Les tribulations d'une caissière*, 2010.
Ruffin François, *Merci Patron !*, 2015.
Scoresese Martin, *Le loup de Wall Street*, 2013.
Silhol Nicolas, *Corporate*, 2017.
Viallet Jean-Robert, *La mise à mort du travail*, 2009.

Depuis quelques années, en France, la précarité est brandie comme label unificateur de mobilisations dont les acteurs sont socialement très hétérogènes. Que l'on songe aux intermittents du spectacle constitués en collectifs de précaires, aux chercheurs sans statut lors du mouvement *Sauvons la Recherche* ou encore aux mobilisations de stagiaires lancées par le collectif « génération précaire ». Dans les travaux scientifiques, la précarité intéresse les sociologues du travail (Castel 1995, Demazière 2006), les sociologues de la pauvreté (Schultheis, Paugam 1998) et, comme on le verra plus particulièrement dans ce dossier, les spécialistes de l'action collective (Pierru, Maurer 2001). Les travaux sur les engagements et mobilisations de précaires se sont en effet multipliés. Les plus récents en France montrent que de telles mobilisations ont transformé l'action collective, conduisant à l'autonomisation d'un champ militant par rapport au champ partisan (Péchu 2004).

Cela n'empêche pas que l'hypothèse classique de l'improbabilité de ces mobilisations² d'agents *a priori* dépourvus de capitaux économiques ou sociaux mérite d'être rediscutée ; nous y reviendrons. Cela ne doit pas davantage conduire à céder aux sirènes de la nouveauté des mobilisations de précaires. Nous montrerons *a contrario* qu'elles s'inscrivent dans des continuités. Verta Taylor (1989, 2005) a révélé le lien entre les mouvements de femmes des années 1920 et ceux des années 1960 aux États-Unis à partir du concept d'« *abeyance structures* », « structures de rémanence », qui sont mises en sommeil en contexte hostile, puis réactivées. L'usage de cette notion permet en l'espèce (Hmed, Pierru dans ce numéro) de comprendre comment le label de « précaires » s'est progressivement imposé au détriment de celui des « sans » à partir des années 2000. Doit-on y voir une euphémisation des discours sur les plus démunis qui seraient seulement fragilisés et non plus totalement dépourvus ? Doit-on y lire une volonté de relier la pauvreté aux transformations du marché du travail toujours plus flexible et répondant aux logiques instituées par le néolibéralisme (Willemez 2006, Lebaron, 2003) ? Doit-on encore y suggérer un label permettant aux mobilisés une identification moins stigmatisante que celle de « sans » ? Dans cette perspective il convient de revenir sur la façon dont *la précarité est mobilisée* par les entrepreneurs de cause, les prescripteurs du sens des mobilisations institutions, médias, adversaires de la cause, etc.

Pour ce faire, nous analyserons dans une première partie les multiples modalités d'usage du terme et du thème de la précarité. La diversité de ses usages sociaux et scientifiques en fait une notion floue, l'émergence de discours hybrides (Hamman *et alii*, 2001) pour qualifier ces mobilisations rendant particulièrement nécessaire un effort de clarification préalable. Nous pourrions, dans un second temps, cerner la manière dont s'établissent les passerelles entre le label précaire comme ressource collective mobilisable et l'action protestataire. Nous montrerons ainsi comment s'effectue le passage de l'indignité sociale (Collovald 2004, Pierru 2005) à des mobilisations qui prennent leurs agents dans le double jeu des logiques organisationnelles et des soutiens externes ; double jeu qui détermine à la fois les conditions pratiques des mobilisations et le travail symbolique de leur qualification.

USAGES ET MÉSUSAGES DE « LA PRÉCARITÉ »

Un des premiers enjeux théoriques de ce numéro est de montrer la plasticité de ce label, apparu récemment dans les champs scientifique et politique. Aux mouvements des « sans » des années 1990 succèderaient des mobilisations de « précaires » qui doivent être lues à partir des évolutions des cadres théoriques sur l'action collective de la science politique et la tradition de la sociologie de la pauvreté. L'ambition est ici de relier les réflexions sur les acteurs à faibles ressources, parmi lesquels on range les précaires, et celles entamées sur les

¹ Ce numéro est le résultat d'une réflexion menée dans le cadre du colloque « Sans droits, sans travail, sans logement, sans papiers : des précaires en mouvement », tenu les 19 et 20 janvier 2006 à Strasbourg et organisé par le GSPE-PRISME (CNRS UMR 7012) et l'Association française de science politique avec le soutien du CNRS. Vincent Dubois a soutenu cette publication par ses conseils, son concours, qu'il en soit remercié. Merci également à Frédéric Chateigner. Pour leur lecture attentive et leurs remarques constructives, merci aux membres du comité de rédaction.

² Voir Johanna Siméant (1998) à propos des sans papiers, Daniel Mouchard (2002) sur les mouvements de « sans » ; Sophie Maurer (2001) dans une approche comparée de populations mobilisées et non mobilisées, sur les chômeurs durant l'hiver 1997-1998 ; et Cécile Péchu (2004), s'intéressant aux mobilisations des sans logis.

mobilisations des mouvements sociaux contestataires qui ont récemment suscité des controverses scientifiques.

RETOUR SUR LES USAGES SCIENTIFIQUES ET SOCIAUX D'UNE NOTION

La récente bonne fortune tout à la fois médiatique, sociale, politique et savante du terme de précarité ne doit pas faire oublier qu'il vient de loin. Pour ne prendre que les usages savants, il était déjà repérable dans une publication de 1985 qui porte sur les liens entre pauvreté et précarité (Offredi, 1985). Comme le fait remarquer Barbier, la « *précarité est déjà dans les années soixante-dix un terme courant dans les discours politiques et il s'inscrit essentiellement dans le secteur social et médico-social* » (Barbier, 2005 ; 2002). En 1984, il fait l'objet d'une réflexion au sein de l'INSEE quant à la possibilité de sa traduction statistique (Villeneuve, 1984). Bien évidemment, son usage ne va cesser de se développer à l'orée des années 1990 dans un contexte d'aggravation des effets sociaux de la crise économique. Si le terme de précarité est alors largement inféodé à une autre catégorie en vogue (bien qu'il la précède), celle d'exclusion, il tend ces dernières années à s'autonomiser dans le débat public pour s'imposer peu à peu comme le référentiel du débat public pour parler de la question sociale. Il est impossible ici de retracer précisément l'histoire du terme et la multiplicité des usages inflationnistes de la notion de précarité. À la suite des analyses de Barbier (Barbier, 2002), retenons simplement que la précarité a d'abord été une notion dans le champ de la sociologie de la famille (pour analyser « les cas sociaux »), puis qu'elle s'est appliquée progressivement aux problèmes du travail et de l'emploi pour finir par désigner la société dans son ensemble qui est ou serait devenue précaire. L'éclatement d'un salariat de plus en plus directement exposé aux aléas du marché, la montée structurelle de l'instabilité de l'emploi et de toutes ses formes atypiques (par rapport au modèle de l'emploi stable), la tertiarisation des économies (et son corollaire, la personnalisation croissante des relations d'échange dans des économies de services) révéleraient tout autant qu'elles produiraient une montée *globale* des « nouvelles précarités » ainsi qu'un isolement social toujours plus marqué des salariés (Maurin, 2005). Plus généralement, ce seraient les catégories de visions et de divisions du monde social, les principes de classement hérités des trente glorieuses qui seraient, dans cette nouvelle société française, frappées d'obsolescence (et, en premier lieu, les catégories socio-professionnelles).

Ces constats de précarisation de la société et, en particulier, celui d'une croissance généralisée de l'instabilité de l'emploi, font toutefois l'objet de vifs débats notamment sur la pertinence des indicateurs statistiques retenus pour la mesurer. Plutôt qu'une instabilité croissante, certains diagnostiquent une augmentation des mobilités contraintes sur des marchés externes du travail de plus en plus segmentés en fractions spécifiques (les jeunes avec une faible ancienneté dans l'entreprise, les femmes, les non qualifié(e)s, etc.) (Ramaux, 2006). Trancher dans ces controverses n'est pas notre propos ici (Pierru, 2005). Notons simplement qu'elles révèlent une faible stabilisation de la précarité comme catégorie d'appréhension des problèmes sociaux et soulignent la fragilité des mesures (et donc des conventions d'équivalence qui les sous-tendent) d'un phénomène qui fait pourtant l'objet d'un très large consensus dans le débat public (au sujet de la « fin du modèle social français », de la « crise sociale française » et ses remèdes supposés : la « sécurisation des parcours professionnels », la « flex-sécurité », etc.). Si besoin supplémentaire était, pour le sociologue, de se défier du piège substantialiste, Barbier note enfin que, d'un strict point de vue notionnel, la notion de précarité, telle qu'elle est usitée dans le cadre hexagonal, est peu exportable et ne peut donc donner lieu à des comparaisons internationales. Par exemple, si la précarité de l'emploi, dans son acception française, recouvre à peu près la même réalité en Italie et en Espagne, elle ne se pose pas dans les mêmes termes en Allemagne et ne fait guère sens au Royaume-Uni (notamment parce qu'il n'existe pas d'emploi atypique par rapport à une norme standard). La précarité « à la française » est donc une notion inexportable (Barbier, 2005 : 363).

Faiblement stabilisée comme notion, la précarité ne renvoie à rien d'institué : aucun secteur d'action publique ne se fonde sur cette notion. Un programme de recherche novateur, encore très peu exploré en France (Dubois, 1999, Ebersold, 2003) devrait, sur le fondement des acquis de la sociologie des problèmes publics, réfléchir aux modalités de traitement politico-institutionnel des précaires, *i.e.* aux formes d'intervention publique sur des populations labellisées comme telles ainsi qu'à leurs effets. Ce faisant, on serait conduit à penser les logiques d'institutionnalisation de la précarité, à savoir sa production et sa fabrication par un ensemble d'acteurs hétérogènes qui conduisent à des formes d'inculcation de rapports précaires au monde et d'*habitus* flexible garantissant la docilité de certaines catégories de la population. On verrait alors à quel point

l'individualisation n'est pas un *fatum* des sociétés modernes mais bien le produit des transformations des modes de domination, en particulier dans le travail (Gollac, Volkoff, 1996) mais aussi dans le non emploi. Les formes de traitement social du chômage ne contribuent pas seulement à dé-faire la catégorie de chômage elle-même mais aussi à transformer le rapport à soi qu'ont les individus en marge du salariat stable. Ainsi, la rhétorique insertionnelle et la catégorie d'inemployabilité qui la sous-tend (Mauger, 2001 ; Pierru 2005) inscrit l'absence momentanée ou définitive d'emploi dans une problématique du handicap personnel et d'une gestion individualisée des risques sociaux (Ebersold, 2003). « Faire du collectif » n'en devient dès lors que plus difficile quand les individus sont en permanence renvoyés à leurs manques supposés personnels (de responsabilité, d'autonomie, etc.) et dés-encastés de tous les collectifs, au passage disqualifiés, sur lesquels pourraient se construire des résistances autres qu'individuelles (Beaud, Pialoux, 1999). C'est en ayant ces évolutions à l'esprit que l'on peut comprendre le succès de la notion de précarité.

En tout état de cause, il apparaît que l'inflation discursive actuelle autour de cette notion tient à son caractère foncièrement hybride, à l'articulation du savant et du politique, autorisant des transferts d'autorité scientifique dans les discours militants contemporains. La prolifération du terme est telle que l'on parle désormais non seulement de précarité de l'emploi mais aussi de précarité du logement, de précarité en matière d'accès aux soins, etc., et ce dans les milieux savants mais aussi, et surtout dans les cercles militants (qui sont bien souvent sécants dans le champ des sciences sociales). « La » précarité se décline peu à peu en autant de précarités dans l'espace multidimensionnel des problèmes sociaux contemporains (Empan, 2006) et sert de bannière politique à de nombreuses entreprises de mobilisation sur des secteurs de mouvement social particuliers. Elle fonctionne de plus en plus comme un attracteur symbolique pour fédérer et condenser des causes hétérogènes comme l'ont été dans les dernières décennies les « exclus » ou les « sans » dans le mouvement social. La notion de précarité présente cette propriété d'élasticité militante qui incite aussi à tous les relâchements dans les usages (demi) savants.

UNE TENTATIVE DE CLARIFICATION ENTRE PAUVRETÉ, INSÉCURITÉ ET STIGMATISATION

Dans un effort de clarification sémantique sans prétendre à une définition préalable tout à fait stabilisée on pourrait dire d'abord que le terme de précarité balise un espace de la *fragilité* ou de la *vulnérabilité* sociale et économique qui est marqué par un rapport *incertain* à l'avenir. Ou, si l'on veut le dire autrement, la précarité renvoie à une insécurité multiforme, on y reviendra. Ensuite, l'origine latine du terme précarité vient de *precarius*, « ce qui est obtenu par la prière, qui ne s'exerce que grâce à une autorisation révoquée » rappelle qu'il a partie liée à des rapports sociaux de domination : « être en situation de précarité renvoie alors à l'absence de choix et à la faiblesse des marges de manœuvre dans la conduite de l'existence » (Hélaridot, 2005 : 31 ; Faguer, 1999). Vivre dans la précarité, c'est donc exister dans l'incertitude du lendemain, d'un côté, et subir la volonté voire l'arbitraire d'autrui, de l'autre. Ce faisant, on définit moins la précarité en tant que catégorie durcie et objectivée (donc statistiquement mesurable) que l'expérience de la précarité ou plutôt une multiplicité d'expérience(s) de la précarité : il n'existe pas en effet une seule et unique forme de domination ou même un seul type de rapport incertain à l'avenir. Un salarié peut être dans un emploi stable et éprouver une vive souffrance au travail (liée par exemple aux formes d'intensification et la pénibilité croissantes des tâches (Gollac, Volkoff, 1996)). De même l'instabilité de l'emploi n'est pas incompatible avec une certaine forme de satisfaction dans le travail : on reconnaît là les traits du « salarié de la précarité » tel que le définit, entre autres, Paugam (2000).

Plutôt que de parler métaphoriquement de la précarité en général, mieux vaudrait, pour ce qui nous concerne ici, parler *des précaires* ; ce qui renvoie à la diversité des conditions objectives d'existence et à la multiplicité des perceptions précarisées³. Loin de former un groupe social homogène, les précaires peuvent se définir au travers de *couples d'opposition* (non exclusifs les uns des autres) qui peuvent donner lieu les contributions à ce numéro le montrent à des expériences extrêmement variées et difficilement comparables : subordination

³ Sur cette distinction voir notamment Cingolani, 2005 ; Billiard, Debordeaux, Lurol, 2000. Au milieu des années 1980 déjà, André Villeneuve soulignait que la multiplication d'indicateurs « objectifs » susceptibles de « mesurer » la précarité ne devait pas dispenser le chercheur, même dans une perspective statistique, d'avoir une approche biographique, i.e. processuelle, du phénomène (Villeneuve, 1984 : 105).

ou indépendance/continuité (du contrat) de travail ou intermittence (de l'emploi)/régularité des ressources ou discontinuité des revenus par exemple.

On pourrait ainsi proposer une topographie du phénomène en trois dimensions.

La première, qui est aussi la plus évidente et la plus ancienne, renvoie à l'insécurité matérielle ou économique, c'est-à-dire à la discontinuité et/ou à la faiblesse des revenus. L'acception retenue sur cet axe est, pour une large part, synonyme de *pauvreté* (relative ou absolue). La faiblesse des ressources produit une misère de condition génératrice d'une multiplicité de fragilités (en terme de logement, de santé, d'éducation, etc.). Mais, encore une fois, il faut rappeler que ces deux catégories ne peuvent se confondre : on peut être, et *se vivre* comme précaire sans être pauvre au sens statistique du terme et inversement (il suffit de penser à la thématique en vogue des « nouveaux travailleurs pauvres »). Il n'en reste pas moins que les précaires désignent fréquemment des « populations à ressources faibles » sur lesquelles toute une riche littérature en sociologie des mouvements sociaux s'est largement déployée.

La seconde dimension de la précarité serait celle de *l'insécurité statutaire* : elle peut prendre la forme d'un *déficit de protection* (par exemple, les trous dans les filets de la protection sociale). On retrouve là, la définition centrale de Castel de l'insécurité sociale qui se définit comme l'impossibilité de se ou d'être protégé(r) contre les aléas de l'existence (vieillesse, maladie, chômage, etc.) (Castel, 2003). La précarité est vue ici comme une conséquence de l'affaiblissement de l'État social et des formes de propriétés sociales qu'il avait assurées jusqu'alors. Cette insécurité statutaire peut aussi prendre la forme d'une *insécurité juridique* (Dubois, 1999 ; 2003). Le démantèlement de pans entiers du droit du travail (Willemez, 2006) est, on le sait, source d'une exposition aux aléas du marché pour des salariés toujours plus nombreux. Cet affaiblissement des ressources juridiques (donc collectives) fait que l'avenir se vit comme une menace (de déclassement voire de disqualification). Parce qu'ils sont de plus en plus collectivement « à découvert », les individus vivent généralement leur condition précaire sur le mode de la souffrance sociale et de la peur de la déchéance statutaire. Aussi même si la précarité ne peut être définie, on l'a dit, comme une catégorie statistique recouvrant un ensemble de situations homogènes, il ne faut pas oublier pour autant que la précarité existe dans les représentations en tant que rapport angoissé au travail et à l'avenir (Paugam, 2005). Toutes précautions méthodologiques et interprétatives gardées, un sondage IFOP de décembre 2006 montre par exemple que la moitié des Français craignent de devenir un jour sans domicile fixe. Moins caricaturales, toutes les enquêtes disponibles montrent qu'à un degré ou à un autre, les individus entretiennent un rapport pessimiste à leur avenir ou, le cas échéant, à celui de leurs enfants ou de leurs proches. La précarité (ou plus justement, le sentiment de précarisation) est donc étroitement arrimée à la question des droits et des protections institués soit sous la forme extrême de leur négation/absence à l'instar des sans-papiers soit du point de vue de leurs discontinuités (qui n'ouvrent pas de droit à l'assurance chômage par exemple). La problématique de « l'ayant-droit » recouvre presque toujours un enjeu existentiel : celui de l'identité sociale. Exister socialement, c'est d'abord avoir un statut juridiquement garanti, même si ce statut est stigmatisé...

Et on en arrive précisément à une troisième dimension de la précarité : celle *du stigmat* ou de *l'indignité sociale*. La vie précaire est, en effet, bien souvent empreinte de stigmatisations puissantes qui, conjuguées à ce rapport incertain voire angoissé à l'avenir, sont à l'origine des formes d'individualisme négatif dont parle Castel. Ces dénis identitaires (qui peuvent aller jusqu'au déni d'humanité) sont plus souvent à l'origine de comportements auto-destructeurs (toxicomanies, conduites à risques, etc.) que porteurs de revendications politiquement structurées et collectivement organisées (Mauger, 2006a). C'est bien sûr ce qui rend improbables les mobilisations de précaires qui sont donc aussi des mobilisations précaires puisque travaillées intérieurement par l'entropie identitaire de leurs acteurs. Ce fait est bien connu dans le cas des mouvements de chômeurs qui, par définition, ne peuvent être que des mouvements *à la marge* et intrinsèquement *instables* tant la condition même de chômeur reste paradoxalement très stigmatisée dans un contexte de chômage de masse. Ceci dit, il ne faut pas oublier qu'il y a une emprise très variable, selon les moments et les lieux, des stigmates sociaux qui en outre, peuvent faire l'objet d'usages sociaux et politiques de la part des individus concernés. La capacité à retourner le stigmat (Goffman, 1975) reste le fondement de la construction collective des causes précaires. Il n'en reste pas moins que ces retournements sont toujours provisoires, et que les indignités sociales reprennent vite leurs droits en renvoyant dans l'illégitimité ceux qui s'y étaient investis, laissant après coup déceptions, ressentiment et amertume. La construction sociale des identités précaires et,

partant, leur gestion militante et politique (ou, comme on voudra, leur politisation) doit être au cœur de la réflexion sur les mobilisations précaires.

DE L'INDIGNITÉ SOCIALE À LA MOBILISATION

Avant de revenir précisément sur ce point et le cas spécifique des mouvements de précaires, nous rappellerons plus généralement les grands paradigmes d'analyse des mouvements sociaux afin de poser leurs possibles articulations.

LES THÉORIES CLASSIQUES DES MOBILISATIONS COLLECTIVES

Les théories du comportement collectif, de la mobilisation des ressources et des nouveaux mouvements sociaux constituent un triptyque que l'on se propose de revisiter à l'aune des travaux sur les mouvements de pauvres et par extension des précaires.

Les mouvements sociaux ont suscité l'analyse dès la fin du XIX^e siècle. Les tenants des théories du comportement collectif constituent une première école qui s'intéresse à la protestation collective, hormis les travaux de Karl Marx. Deux courants symbolisent cette école, les pionniers de la théorie de la contagion et leurs héritiers américains des années 1950-60 de la frustration relative. Leur objectif est de trouver ce qui est au principe de l'explosion sociale des masses, dans une conception normative de la mobilisation synonyme de pathologie sociale, et donc sans rendre compte des contextes politiques, des représentations des agents mobilisés. Les auteurs de la contagion (Le Bon, 1895 ; Tarde, 1901) conservateurs envisagent des foules qui disposent de caractéristiques propres : violentes, irrationnelles, débauchées... Pour ces derniers, les mobilisations de masse sont facteurs de désordre, de destruction⁴. Leurs héritiers américains amendent ces analyses en reconnaissant aux mouvements protestataires une rationalité, une capacité au changement social. Ils s'intéressent aux croyances des agents mobilisés et tentent de sociologiser le propos initial. Le modèle de la frustration relative (Gurr, 1970), rend (trop) partiellement compte de cette volonté de s'intéresser aux perceptions subjectives des agents et, comme les autres approches psychosociales, ne permet pas de comprendre comment les frustrations individuelles convergent vers une expression commune. Les contributions réunies dans ce dossier ne laissent pas de tels angles morts. Elles s'intéressent aux raisons invoquées et subjectivement évaluées par les précaires qui s'engagent. Elles resituent ces motifs dans le cadre plus large des ressorts de l'action. Ici, ce ne sont pas tant les précaires totalement démunis qui s'engagent que les fractions en déclin qui, percevant le risque de perdre le peu qu'il leur reste ou celui de leur déclassement, militent⁵ et se mettent en colère⁶.

Le paradigme de la mobilisation des ressources apparaît aux États-Unis dans les années 1960-70 dans un contexte de mobilisations des afro-américains pour l'obtention des droits civiques et des mouvements contre la guerre du Vietnam. Les auteurs (McCarthy, Zald, 1977) s'intéressent aux modalités de mobilisations et visent à cerner les logiques de l'action collective (Olson, 1966) dans une perspective entrepreneuriale et économique. Olson montre que si des incitations sélectives ne sont pas prévues pour les mobilisés, les individus rationnels adopteront une attitude de *free rider* moins coûteuse et permettant d'obtenir le gain de la mobilisation. La théorie de la mobilisation des ressources souligne donc la place et le poids des organisations dans des mobilisations protestataires, ce qui permet d'aborder les enjeux des processus de spécialisation et de professionnalisation. Ce modèle ignore toutefois les rétributions symboliques de la mobilisation et plus généralement de l'engagement que Daniel Gaxie (1977) pointe dans le militantisme partisan communiste.

Enfin le paradigme des nouveaux mouvements sociaux (NMS) qui apparaît en France dans les années 1960-70 (Touraine, 1978) tente de montrer l'avènement d'une société postindustrielle dans laquelle on se mobilise pour des valeurs plus symboliques (écologie, féminisme). Ce qui pose problème dans ce modèle c'est le

⁴ D'ailleurs ces discours resurgissent régulièrement notamment dans le traitement médiatique de ce qui a été appelé « les émeutes des banlieues de novembre 2005 ». Sur ce point Gérard Mauger (2006b).

⁵ Lénine, déjà, soulignait que ce n'était pas les classes laborieuses qui avaient une conscience de classe et qui se mobilisaient et surtout pas le Lumpenprolétariat. La prise de conscience provenait de classes moyennes qui se sentaient en danger et dont la tâche consistait à s'identifier aux ouvriers pour les convaincre du bien-fondé de la révolution prolétarienne.

⁶ La colère est construite comme le moteur de l'action par les militants d'Act Up (Lestrade, 2000).

caractère artificiellement novateur des mouvements. Ainsi, le mouvement féministe est ancien et les mobilisations de femmes existaient déjà à la fin du XIXe siècle.

MOUVEMENTS DE PAUVRES, RÉPERTOIRE D'ACTION, CADRAGE ET ANALYSE IDENTITAIRE

Sans oublier les apports de ces théories classiques, quatre courants d'analyse nous semblent plus directement utiles à l'analyse des mobilisations de précaires et seront plus particulièrement utilisés dans ce dossier : la sociologie des mouvements de pauvres, l'analyse des répertoires d'action, celle du cadrage des mobilisations et enfin les perspectives identitaires.

Si l'on s'attache à lire les mobilisations de précaires à partir de la base sociale, la sociologie des mouvements de pauvres ouvre des perspectives en termes d'action collective. La perspective classique des approches entrepreneuriales accorde davantage d'importance aux ressources dont disposent les élites (McCarthy et Zald) qu'à la mobilisation de masse. Dans cette perspective, les mouvements par les pauvres *i.e.* par les bénéficiaires des mobilisations seraient fortement improbables, seuls les mouvements pour les pauvres menés par les contributeurs par conscience étant viables. S'inscrivant dans le modèle du processus politique, Piven et Cloward initient les travaux sur les *Poor People's Movements* qui renversent cette perspective. Ils montrent que ces mouvements protestataires émergent de façon spontanée en mobilisant des ressources négatives telles que le désordre, les méthodes illégales. Si les pauvres ne peuvent offrir d'incitations positives (soutiens en termes de vote par exemple), ils peuvent faire valoir des incitations négatives perturbatrices du fonctionnement normal de la société. Ce potentiel perturbateur qualifié tantôt de « défi de masse » (Piven et Cloward, 1977) tantôt d'« action perturbatrice » (Mc Adam, 1982 ; Jenkins, 1985 ; Lipsky, 1970) leur octroie la possibilité d'obtenir des concessions des pouvoirs publics. De plus, ces auteurs reconnaissent aux mouvements de pauvres la capacité de mobiliser des ressources indigènes en termes d'organisation du mouvement, de réseaux de solidarité entre les membres qui sont autant de ressources positives (cf. Hmed dans ce dossier). Ces travaux sont amendés par les tenants de la sociologie de l'action collective (Cress et Snow, 1996) qui reprécisent la nature des ressources mobilisables en distinguant les ressources morales, immatérielles, informationnelles et humaines⁷. Les ressources morales non étudiées par Piven et Cloward jouent cependant un rôle important en ce qu'elles font agir des organisations externes au mouvement de pauvres qui soit manifestent leur sympathie à l'égard du mouvement, soit y participent de façon plus ostensible. La cause gagne alors en légitimité. On ajoute que ces soutiens influencent le traitement médiatique de la cause, soit en la présentant de façon positive ou en en soulignant les aspects négatifs. S'agissant enfin de la question des soutiens, Piven et Cloward semblent regretter que les soutiens externes euphémisent les mouvements de pauvres, leur ôtant leur radicalité, et surtout que dès lors que les soutiens s'attèlent à organiser le mouvement, ce dernier perd en potentiel spontané, perturbateur. Or les travaux sur les précaires montrent que si certaines mobilisations perdurent, elles le doivent à la volonté affichée d'organiser le mouvement (Hmed, Sinigaglia).

Les mobilisations de précaires conduisent également à reposer la question du répertoire d'action, c'est-à-dire du « modèle où l'expérience accumulée d'acteurs s'entrecroise avec les stratégies d'autorités, en rendant un moyen d'actions limitées plus pratique, plus attractif, et plus fréquent que beaucoup d'autres moyens qui pourraient, en principe, servir les mêmes intérêts » (Tilly, 1984 : 99). Envisager l'action collective de groupes peu dotés de ressources, c'est mettre l'accent sur le travail d'organisation, de construction, de captation de ressources matérielles et humaines, c'est-à-dire montrer dans un premier temps la rationalité des acteurs qui mobilisent des ressources. Plusieurs modes d'actions sont privilégiés chez les précaires : ils sont prêts à descendre dans la rue pour manifester, ils organisent des concerts de soutien animés par des artistes se sentant proches des intermittents par exemple. Les communiqués, les pétitions, les *sit-ins* ou les occupations de lieux symboliques, mais aussi les manifestations culturelles (expositions), constituent des registres mobilisables par les précaires. *Last but not least*, la revendication collective s'appuie sur différents types d'actions. Encore faut-il la situer dans l'espace où elle s'accomplit (Boumaza, Hamman, 2007). Les contributions de ce dossier montrent la diversité des lieux investis par les précaires.

⁷ Sur ce point on consultera avec profit la thèse de Cécile Péchu (citée) et plus particulièrement les pages 55 à 61.

La notion de « cadres » ou de « schèmes » de l'action collective formulée par des auteurs s'inscrivant dans la théorie de la mobilisation des ressources s'avère également particulièrement utile pour notre propos. Le *framing* (cadrage) invite à envisager les mobilisations collectives comme une construction sociale de la réalité et ce dans une dimension interactionniste (Bateson 1954, Goffman 1974). Robert Benford et David Snow considèrent le cadre comme un schéma cognitif individuel, qui n'a d'importance pour l'action collective que dans la mesure où il est commun à assez de personnes pour lier leurs comportements dans des modèles partagés (Snow, Benford *et alii*, 1986 ; Benford & Snow, 2000). La question du cadrage du problème de la précarité revêt un caractère émotionnel et saturé : émotionnel car les précaires mobilisés construisent un cadre d'action collective basé sur le registre de la colère, de la compassion ; saturé parce que la précarité est comme on l'a vu un thème polysémique dont la multitude d'acteurs s'en saisissant accroît les cadres d'interprétation.

La perspective identitaire quand elle prend au sérieux les effets de la stigmatisation (Mathieu, 2007 : 250-251) fournit un quatrième outil utile ici. Les travaux de Xavier Dunezat sur les mobilisations de sans emploi et de sans papiers ouvrent en ce sens des perspectives intéressantes pour saisir les impacts de l'engagement sur les mobilisés. Le sociologue se demande comment analyser ce type de « *mobilisations d'identifications dites difficiles, en termes de dynamiques identitaires* » (2006 : 1-2). Il propose de suivre Riva Kastoryano (2005 : 17) qui s'interroge sur la façon dont se construit le rapport à l'altérité dans chaque société à partir de schèmes de catégorisation. Ainsi les mobilisations de « sans » et pour ce qui nous concerne les mobilisations de précaires résultent de processus de classement du monde social permettant de labelliser, en somme « d'identifier ». Dunezat montre *in fine* en quoi l'émergence d'identités de « sans » dans les années 1990 et le travail d'identification par des constructeurs de sens de l'action, en l'espèce des militants aguerris, sont au principe des mobilisations de « sans », des causes devenues audibles, défendables. Il n'en demeure pas moins que si l'on se place au niveau micro, les précaires mobilisés deviennent visibles et donc exposés aux regards et aux réactions d'autrui. Ainsi, la mobilisation au sein d'organisations de précaires affecte la trajectoire de ces acteurs et agit sur la construction identitaire (Neveu, 1996 : 75-87).

Les articles que l'on va lire ont en commun de reposer sur du matériel de première main constitué d'observations *in situ*, de travail sur archives, de recueil d'entretiens et donnent à lire à travers différentes périodes, des années 1930 à nos jours, des mobilisations d'agents à faibles ressources, que l'on pourrait labelliser précaires. Ils montrent que les précaires constituent un groupe hétérogène qu'il ne faut pas systématiquement assimiler aux agents sociaux à faibles ressources, et explorent systématiquement les liens non univoques qui s'établissent entre la précarité au sens où on l'a définie dans cette introduction et les mobilisations collectives.

Jérémy Sinigaglia analyse le mouvement des intermittents du spectacle qui reprend en juin 2003. Ce mouvement s'inscrit dans une entreprise d'identification aux précaires déjà pensée en 1996, fondée sur la précarité salariale et sectorielle des intermittents. Leurs caractéristiques et ressources sociales (jeunes, indemnisés, disposant de titres universitaires) permettent de conjurer les effets démobilisateurs de la précarité, et l'expérience collective de la « galère de cachet » forme une condition utile à la mobilisation. Au sein de celle-ci, des militants aguerris parviennent à élargir la cause aux précaires à partir d'une argumentation en faveur de l'élargissement de la cause des intermittents contre l'enfermement dans le corporatisme. Ce label d'abord fédérateur car permettant une mobilisation multisectorielle s'avère dans la durée un label qui brouille les messages et qui démobilise les agents fatigués par la lutte qui ne souhaitent pas voir leur cause première diluée dans un discours à portée générale. Enfin Sinigaglia insiste sur les effets de la durée d'une mobilisation qui épuise les plus précaires devant repartir à la quête de cachets.

Choukri Hmed, dans son étude sur la grève des loyers dans les foyers Sonacotra durant les années 1970, rend compte de la longévité surprenante d'une mobilisation *a priori* improbable. En effet, les travailleurs immigrés vivant dans les foyers Sonacotra, en grève, s'exposent à l'époque non seulement à l'expulsion de la résidence mais également à celle du territoire français. Comment alors une population dotée de peu de ressources peut-elle faire face à une institution d'État pendant plusieurs années ? Hmed en donne plusieurs raisons. Tout d'abord les agents mobilisent des ressources indigènes pertinentes qu'ils puisent dans des expériences antérieures, notamment leurs actions au moment de la décolonisation, rappelant l'hypothèse de la rémanence

des structures de Verta Taylor. Les leaders de la mobilisation ont en effet été socialisés dans les mouvements de libération nationale et ont acquis des capitaux militants transférables dans les foyers. Les ateliers d'alphabétisation des travailleurs, les clubs de cinéma éveillant la conscience d'une domination perpétuée constituent des instances de socialisation. Les incitations négatives i.e. les sanctions contre les non grévistes permettent une organisation durable facilitée par la concentration des agents mobilisés sur un lieu (Auyero, 2005). Mais surtout, Hmed montre comment s'opère la subversion de l'institution par les agents et leurs soutiens qui apportent une expérience d'organisation de mouvements sociaux, le recours au droit et la contre-expertise savante. C'est cette subversion des infrastructures de l'institution Sonacotra qui garantit la pérennisation de la mobilisation.

Cette question des soutiens à la cause de populations précaires est posée par Emmanuel Pierru dans son article sur les mobilisations des chômeurs dans les années 1930, en France. Il indique comment le jeune parti communiste et la jeune CGTU (sur)investissent cette cause des chômeurs alors même que les partis politiques n'ont pas vocation à les soutenir. Mieux, les deux organisations construisent la cause des chômeurs à l'insu des agents concernés. Bien au-delà de la réhabilitation de la dignité des sans emploi, les entrepreneurs de cause jouent leur propre survie dans l'espace politico-syndical de la France des années 1930. Les stratégies discursives des leaders syndicaux et politiques communistes sur la nécessité d'éduquer l'avant-garde révolutionnaire au sein des populations au chômage invitent à réfléchir sur les ressorts du « militantisme par conscience » qui a fait florès dans la sociologie des mouvements sociaux depuis le milieu des années 1970. Les causes précaires se construisent aussi dans des rapports ambivalents que les soutiens externes peuvent nouer avec le groupe de référence qu'ils se proposent de mobiliser. C'est aussi dans cette ambiguïté des relations entre les agents mobilisateurs et les groupes mobilisables qu'il faut rechercher la fragilité des mobilisations.

Enfin, Lionel Okas, en partant de la non mobilisation des journalistes précaires, questionne en creux les transformations du marché du travail dans l'espace médiatique en France. À partir des exemples de Radio France et de France 3, il montre comment deux dispositifs visant à gérer la précarité des pigistes, souvent de jeunes entrants dans la carrière, sont présentés comme des instances de formation de l'impétrant dans le métier, vu comme un Tour du compagnon avec tout ce que cela comporte de représentation de l'excellence. Du coup, la précarité est présentée comme un passage obligé pour entrevoir une carrière stabilisée souvent synonyme de « paresse ». Les valeurs sont ainsi inversées, être précaire signifie travailler de façon exemplaire et répondre aux exigences managériales de l'entreprise prise dans des contraintes économiques.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AUREYO J., 2005, L'espace des luttes. Topographie des mobilisations collectives, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 160, p. 122-132.
- BARBIER J.-C., 2005, La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale, *Revue française de sociologie*, 46-2. 2002, *A survey of The Use of The Term précarité in French Economics and Sociology*, Document de travail, no 19, Centre d'Études de l'Emploi.
- BARRAT C.-F., 1998, *La pauvreté*, Paris : PUF.
- BATESON G., 1954, *Steps to an Ecology of Mind*, New York, Ballentine.
- BEAUD S., PIALOUX M., 1999, *Retour sur la condition ouvrière*, Paris : Fayard.
- BECKER Howard S., 1963. (trad. 1985), *Outsiders. Sociologie de la déviance*, Métailié, 1985.
- BENFORD R., SNOW D., 2000, Framing Processes and Social Movement : an Overview and Assessment, *Annual Review of Sociology*, 26, p. 611-639.
- BENSE FERRERA ALVEZ C., 2006, *Précarité en échange*, Aux lieux d'être.
- BERGER P., LUCKMANN T., 1996, *La construction sociale de la réalité*, Paris : A. Colin, 2e éd. (original 1966).
- BILLIARD I., DEBORDEAUX D., LUROL M. [dir.], 2000, *Vivre la précarité. Trajectoires et projets de vie*, Paris : Éditions de l'Aube.
- BOUMAZA M., HAMMAN P. (dir.), 2007, *Sociologie des mouvements de précaires. Espaces mobilisés et répertoires d'action*, L'Harmattan, Logiques sociales.
- BOURDIEU P., 1979, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris : Minuit.
- BOURDIEU P., 1980a, *Le sens pratique*, Paris : Minuit.
- BOURDIEU P., 1993, *La misère du monde*, Paris : Le Seuil.
- BOUFFARTIGUE P. (dir.), 2004, *Le retour des classes sociales*, Paris : La dispute.

- CASTEL R., 1991, De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation. Précarité du travail et vulnérabilité relationnelle, *in* : Jacques Donzelot (dir.), *Face à l'exclusion. Le modèle français*, Paris : Éditions Esprit, p. 137-168.
- CASTEL R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris : Fayard.
- CASTEL R., 2003, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris : Le Seuil.
- CHAMBERLAND L., 1996, *Mémoires lesbiennes*, Montréal : Éd. du Remue ménage.
- CHAUVEL L., 2001, Le retour des classes sociales ? Revue de l'OFCE, no 79, p. 315-359.
- CHAZEL F., 1992, Mouvements sociaux, *in* : Raymond Boudon (dir.), *Traité de Sociologie*, Paris : PUF, p. 263-312.
- CINGOLANI P., 2005, *La précarité*, Paris : PUF, coll. Que sais-je ?
- COLLOVALD A., 2004, *Le « populisme du FN » un dangereux contresens*, Broissieux, Éditions du Croquant.
- CRESS D. M., SNOW D. A., 1996, Mobilization at the Margins : Resources, Benefactors, and the Viability of Homeless Social Movement Organizations, *American Sociological Review*, 61, p. 1089-1109.
- DEMAZIÈRE D., 2003, *Le chômage, comment peut-on être chômeur ?*, Paris, Belin.
- DEMAZIÈRE D., 2006, *Sociologie des chômeurs*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- DUBAR C., 1997, *La socialisation*, Paris, Colin.
- DUBAR C., 2001, *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF.
- DUBOIS V., 1999, *La vie au guichet*, Paris, Economica.
- DUBOIS V., 2003 (avec BUTON François, CHAMBOLLE Luc, DULONG Delphine), *Les conditions sociales de la rigueur juridique*, Rapport pour la CNAF, no 48.
- DUNEZAT X, Chômeurs en lutte et sans-papiers en lutte : « groupe mobilisé » et luttes internes. Communication pour le colloque international *Identifier, s'identifier Faire avec, faire contre* 30 novembre 1er décembre 2006, Université de Lausanne.
- EBERSOLD S., 2001, *L'invention de l'inemployable. Ou l'insertion au risque de l'exclusion*, Rennes, PUR.
- EBERSOLD S., 2003, Gestion individualisée des risques sociaux et crises des catégories instituées, *Éducation permanente*, 3-156, p. 13-25.
- EBERSOLD S., 2004, L'insertion ou la délégitimation du chômeur, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 154, p. 94-102.
- EMPAN, 2005, Prendre la mesure de l'humain, « Précarités », no 60, ARSEEA/ERES.
- FAGUER J.-P., 1999, Pour une histoire de la précarité. Transformations des emplois précaires et des modes de management », *La lettre du Centre d'Études de l'Emploi*, no 57.
- FILLIEULE O. (dir.), 1993, *Sociologie de la protestation : les formes de l'action collective dans la France contemporaine*, Paris : L'Harmattan.
- GAXIE D., 1977, Économie des partis et rétributions du militantisme, *Revue Française de Science Politique*, p. 123-155
- GOFFMAN E., 1975, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris : Minit.
- GOFFMAN E., 1974, *Asiles*, Paris : Minit.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 1996, Citius, altius, fortius, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, no 114.
- GURR T., 1970, *Why Men Rebel*, Princeton : Princeton University Press.
- HAMMAN P., MÉON J.-M., VERRIER B. (dir.), 2002, *Discours savants, discours militants. Mélange des genres*, Paris : L'Harmattan.
- HELARDOT V., 2005, Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales, *Empan*, no 60.
- HMED C., 2006, Archéologie d'une institution des politiques d'immigration françaises : la Sonacotra (1956-2004), thèse de science politique, Université Paris-I, sous la direction de Michel Offerlé.
- HOGGART R., 1970, *La culture du pauvre*, Paris : Minit (trad. fr., original 1957).
- HOGGART R., 1991, *33 Newport Street. Autobiographie d'un intellectuel issu des classes populaires anglaises*, Paris : Gallimard/Le Seuil.
- HONNETH A., 2000, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris : Cerf.
- ION J., 1997, *La fin des militants ?*, Paris : Éd. de l'Atelier.
- ION J. (dir.), 2001, *L'engagement au pluriel*, Saint-Étienne : Presses Universitaires de Saint-Étienne.
- JENKINS C.J., 1985, *The politics of Insurgency. The Farm Worker Movement in the 1960s*, New York : Guildford, Columbia University Press.
- JOBERT B. (dir.), 1994, *Le tournant néo-libéral en Europe. Idées et pratiques gouvernementales*, Paris : L'Harmattan.
- KASTORYANO R. (dir), 2005, *Les codes de la différence. Race-Origine-Religion. France-Allemagne-États-Unis*, Paris : Presses de Sciences Po.
- KITSCHOLT H., 1986, Political opportunity structures and political present : anti-nuclear movements in four democracies, *British Journal of Political Science*, 16, p. 57-85.
- LEBARON F., 2003, *Le savant, le politique et la mondialisation*, Éditions du Croquant.
- LE BON G., 1991, *Psychologie des foules*, Paris : PUF (1re éd., 1895).
- LE SAOUT D., 1999, Les théories des mouvements sociaux. Structures, actions et organisations : les analyses de la protestation en perspective, *Insaniyat*, 8, p. 145-163.

- LESTRADE D., 2000, *Act Up, une histoire*, Paris : Denoël.
- LIPSKY M., 1970, *Protest in the city politics. Rent strikes, housing and the power of the poor*, Chicago : Rand McNally & Company.
- MATHIEU L., 2005, L'espace des mouvements sociaux, communication à la Table Ronde no 1 : Où en sont les théories de l'action collective ? VIIIe Congrès de l'Association Française de Science Politique, Lyon, 14-16 septembre.
- Ce que la précarité fait aux mobilisations 2007, in : Boumaza M., Hamman P. (dir.), *Sociologie des mouvements de précaires. Espaces mobilisés et répertoires d'action*, L'Harmattan, Logiques sociales, p. 241-257.
- MATONTI F., POUPEAU F., 2004, Le capital militant. Essai de définition, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 155, p. 5-11.
- MAUGER G., 2001, Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 136-137, p. 5-14.
- MAUGER G., 2004, *La notion de « classes sociales » a-t-elle encore quelque pertinence ?*, émission Des sous et des hommes, 91, 29 octobre.
- MAUGER G., 2006a, *Les bandes, le milieu et la bohème populaire*, Paris : Belin.
- MAUGER G., 2006b, *L'Émeute de novembre 2005. Une révolte protopolitique*, Éditions du Croquant, coll. Savoir/agir.
- MAURER S., 2001, *Les chômeurs en action (décembre 1997-mars 1998). Mobilisation collective et ressource compensatoire*, Paris : L'Harmattan.
- MAURER S., PIERRU E., 2001, Le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997-1998. Retour sur un « miracle social », *Revue française de science politique*, 51 (3), p. 371-407.
- MAURIN E., 2005, La crise sociale française : des nouvelles précarités, des salariés plus isolés, *Le Monde*, 22/11/2005.
- MAURIN, 2002, *L'Égalité des possibles*, Paris : Le Seuil.
- MCADAM D., 1982, *Political Process and the Development of Black Insurgency 1930-1970*, Chicago : University of Chicago Press.
- MCCARTHY J. D., ZALD M. N., 1977, Resource Mobilization and Social Movements : A Partial Theory, *American Journal of Sociology*, 82 (6), p. 1212-1241.
- MESSU M. 1997, L'exclusion : une catégorie sans objet, *Genèses*, 27.
- MOUCHARD D. 2002, Les mobilisations des « sans » dans la France contemporaine : l'émergence d'un « radicalisme autolimité », *Revue française de science politique*, 52 (4), p. 425-447.
- NEVEU E., 1992, La dynamique des médias dans la construction sociale de la crise de la représentation, *L'Aquarium*, 10, p. 5-23.
- NEVEU E., 1996, *Sociologie des mouvements sociaux*, La découverte, Repères.
- OFFERLE M., 1998, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris : Montchrestien (1re éd., 1994).
- OFFREDI C., 1985, Pauvreté et précarité : repères, *Revue française des Affaires sociales*, no 2, p. 129-149.
- OGIEN A., 1995, *Sociologie de la déviance*, Colin : coll. U. OLSON M., 1978, *La logique de l'action collective*, Paris : PUF.
- PALMADE J., 2003, *L'incertitude comme norme. Identités et parcours professionnels*, Paris : PUF.
- PAUGAM S., 1991, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris : PUF, coll. Sociologies, 4e éd. mise à jour, 1997, coll. Quadrige, 2002.
- PAUGAM S., 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris : PUF.
- PAUGAM S., 1995, *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris : PUF.
- PAUGAM Serge, SCHULTHEIS F., 1998. [1908], Naissance d'une sociologie de la pauvreté, Introduction à l'édition française de Georg Simmel, *Les pauvres*, Paris : PUF, 1998.
- PÉCHU C., 2001, Les générations militantes à *Droit au logement*, *Revue française de science politique*, 51 (1-2), p. 73-103.
- PÉCHU C., 2004, Du Comité des mal logés à *Droit au logement*, sociologie d'une mobilisation. Les transformations contemporaines de l'action collective, thèse de science politique, Institut d'Études Politiques de Paris, sous la direction de Pierre Favre.
- PERRIN E., 2004, *Chômeurs et précaires au c ur de la question sociale*, Paris : La Dispute.
- PIERRU E., 2005, *Guerre aux chômeurs ou guerre au chômage ?*, Paris : Éditions du Croquant, coll. savoir/agir.
- PIVEN Frances F., CLOWARD R., 1977, *Poor People's Movements : why they succeed, why they fail*, New York, Vintage Books.
- POLLACK M., SHILTZ M.-A., 1987, Identité sociale et gestion d'un risque de santé : Les homosexuels face au SIDA. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, no 68, p. 78-88.
- RAMAUX C., 2006, *Éloge de la stabilité. L'État social contre la flexisécurité*, Paris : Mille et une nuits.
- REVEL D., 2001, *La précarité professionnelle au masculin et au féminin*, Paris : L'Harmattan.
- ROYALL F., 2005, *Mobilisations de chômeurs en Irlande (1985-1995)*, Paris : L'Harmattan.
- SCHREUER F., 2006, Qu'est-ce que le précaire ? *Politique, revue de débat*.
- SIMEANT J., 1998, *La cause des sans papiers*, Paris : Presses de Sciences Po.

- SIMEANT J., 2002, Friches, hybrides et contrebandes : sur la circulation et la puissance militantes des discours savants, in : Hamman P., Méon J.-M., Verrier B., *Discours savants, discours militants : mélanges des genres*, Paris : L'Harmattan.
- SIMMEL G., 1998. [1908] *Les pauvres*, Paris : PUF.
- SNOW David A., BENFORD Robert D., et alii, 1986, Frame alignment processes, micromobilization and movement participation, *American Sociological Review*, 51 (4), p. 464-481.
- TAYLOR V., 1989, Social Movement Continuity : The Women's Movement in Abeyance, *American Sociological Review*, 54 (5), p. 761-775.
- TAYLOR V., 1993, The New Feminist Movement, in Laurel Richardson et Verta Taylor (eds.), *Feminist Frontiers III*, New York : McGraw-Hill.
- TAYLOR V., 2005, La continuité des mouvements sociaux. La mise en veille du mouvement des femmes, in Fillieule Olivier (dir.), *Le désengagement militant*, Paris : Belin, p. 229-250.
- TARDE G., 2006, [1901] *L'opinion et la foule*, Éditions du Sandre.
- TILLY C., 1973, *La France conteste, de 1600 à nos jours*, Paris : Seuil.
- TILLY C., 1984, Les origines du répertoire de l'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne, *Vingtième siècle, revue d'histoire*, 4.
- TOURAINÉ A., 1978, *La voix et le regard*, Paris : Le Seuil.
- VILLENEUSE A., 1984, Construire un indicateur de précarité : les étapes d'une démarche empirique, *Économie et Statistique*, no 168, juillet-août.
- WACQUANT L., 2006, *Parias urbains. Ghetto, banlieues, État*, La découverte.
- WILLEMEZ L., 2006, *Le droit du travail en danger. Une ressource collective pour des combats individuels*, Broissieux : Éditions du Croquant.

Pour les employeurs, la question de la participation des salariés renvoie de façon éminente au problème de l'action collective : comment mobiliser les salariés, obtenir leur engagement, les faire contribuer et participer à la performance collective de l'entreprise ? Frederick Winslow Taylor (1911), considéré comme le père du management scientifique, estime que les salariés sont incapables de comprendre ce qu'ils font et qu'il appartient au management d'imposer la coopération des salariés au moyen d'une organisation du travail adaptée. Pour John Rogers Commons (1934), dans les institutions formelles telles que les entreprises, la solution à ce problème git dans les interactions dans lesquelles les individus s'engagent pour échanger des droits de propriété et des libertés d'action. Après Elton Mayo (1933), Douglas Mc Gregor, dans son ouvrage *The Human Side of Enterprise* (1960), attire l'attention sur la dimension humaine à l'œuvre dans l'engagement des salariés dans l'entreprise. Mancur Olson (1965) souligne le risque du *free rider* et met en évidence le rôle nécessaire des « incitations sélectives ». Dans leur ouvrage analysant un corpus imposant de textes de référence en matière de management, Luc Boltanski et Ève Chiapello (1999) montrent comment « le nouvel esprit du capitalisme », intégrant tous ces apports, récupère la valorisation des qualités d'autonomie, de créativité, de responsabilité... pour solliciter l'initiative des acteurs dans leur contribution à l'entreprise.

De Taylor au néo-management, on peut observer une évolution profonde dans la problématique de cette question, mais aussi des continuités dans la façon de penser la mobilisation des salariés. Au risque de la simplification, on peut distinguer depuis la fin du XIX^e siècle quatre grandes approches qui correspondent à une gestion industrielle, managériale, démocratique et enfin financière de la façon de penser et gérer la participation des salariés dans l'entreprise. Chaque approche exprime une appréhension particulière du travail, du problème de sa mobilisation, des corrections à apporter aux solutions précédentes et induit en contrepoint une certaine vision de la participation des salariés. Les moments où ces configurations émergent correspondent à un contexte historique singulier tout à la fois économique, juridique, culturel et idéologique.

Il ne s'agit toutefois pas simplement de quatre temps successifs, mais tout autant de quatre points de vue qui cohabitent dans des proportions variables selon le temps et le lieu, le type de production. Chaque configuration historique exprime la prééminence de certains acteurs et une conception du travail. Ainsi, le taylorisme exprime la vision de l'ingénieur-capitaine d'industrie qui prescrit une organisation du travail, facteur de production, qui se veut scientifique ; avec l'émergence de la dimension humaine du travail, le manager s'affirme comme responsable d'une gestion du travail en termes de relations puis de ressources humaines ; l'approche démocratique, surtout européenne, traduit la prise en compte des demandes de participation salariale à la vie de l'entreprise ; avec la montée en puissance de la gouvernance financière, l'actionnaire impose son point de vue sur le travail comme avant tout un coût à minimiser et un *output* à maximiser. Si, dans la théorie comme dans la pratique, on tente d'accréditer des changements de paradigmes et d'approches, et des évolutions convergentes, il apparaît qu'on ne se débarrasse jamais tout à fait ni des solutions anciennes ni des singularités nationales dans la façon dont les institutions clefs du capitalisme que sont les entreprises se déploient. D'un pays à l'autre, il subsiste des différences dans la façon dont les entreprises mobilisent les salariés comme Daniel Bollinger et Geert Hofstede (1987) ou Philippe d'Iribarne (1989) ou encore Peter A. Hall et David Soskice (2001) le mettent en évidence, qui conduisent à nuancer toute analyse trop globalisante des transformations du rapport salarial.

La généalogie de l'injonction patronale à la participation met en évidence la nature problématique du rapport salarial capitaliste, la façon dont la marchandisation-subordination ne cesse de se heurter à une part irréductible d'autonomie que les travailleurs conservent de façon à la fois nécessaire (à la production) et revendiquée. Le travailleur libre n'est pas une marchandise. Il s'exprime, calcule, mesure son engagement au travail, agit, interagit, s'intègre à des collectifs de travail. La marchandisation nie les dimensions psychologique et collective du travail, sous-estime le « contre-mouvement » que suscite la « fiction du travail-marchandise » (Polanyi, 1983). L'embauche, la mise au travail, la création maximale de valeur nécessitent contrainte, contrôle, règles, subordination dont le statut salarial est l'expression. Comme la marchandisation, la subordination contrainte pure échoue toutefois à mobiliser pleinement la force de travail. C'est devant cette aporie qu'émerge la thématique participative patronale. Les théories et pratiques de management mises en perspective historique permettent de saisir comment les dispositifs participatifs interviennent comme autant

de tentatives d'intégration des salariés à l'entreprise, de rentabilisation plus aboutie de leur force de travail, d'instrumentalisation et de récupération de leur aspiration à l'autonomie et de contournement de l'action collective.

La gestion industrielle

Comme le souligne Marx, la participation du travailleur à la production dans l'entreprise capitaliste est à la fois volontaire et contrainte : le prolétaire est « libre » mais obligé de se vendre :

« La transformation de l'argent en capital exige donc que le possesseur d'argent trouve sur le marché le travailleur libre, et libre à un double point de vue. Premièrement le travailleur doit être une personne libre, disposant à son gré de sa force de travail comme de sa marchandise à lui ; secondement, il doit n'avoir pas d'autre marchandise à vendre ; être, pour ainsi dire, libre de tout, complètement dépourvu des choses nécessaires à la réalisation de sa puissance travailleuse. »

(Marx, 1867)

Le capitalisme industriel du XIX^e siècle, loin, voire à l'opposé de la problématique de la participation, s'efforce de résoudre un double problème : comment contraindre le travailleur désormais libéré des attaches féodales à se vendre, comment contrôler, soumettre et optimiser son travail ?

Les ouvriers paysans comme les ouvriers artisans qui peuplent les fabriques et les mines de la première industrialisation sont rétifs à la discipline industrielle. Les employeurs ne contrôlent bien ni la présence, ni la qualité du travail. Rolande Treppe raconte les difficultés à discipliner les ouvriers mineurs de Carmaux, à limiter leur absentéisme chronique « car les paysans nouvellement embauchés n'avaient aucune idée de la hiérarchie [...] ni de l'état de subordination par rapport au personnel d'encadrement » (1970, p. 201). L'ouvrier paysan refuse la discipline d'usine ou de la mine et l'ouvrier artisan revendique l'autonomie dans son travail. Ni la répression, ni les primes d'assiduité ou des avantages comme le logement gratuit ne suffisent à entamer l'autonomie ouvrière. C'est en passant du marchandage du travail (du temps comme de la qualité) à la subordination salariale que le capitalisme industriel trouve les moyens de surmonter la résistance ouvrière.

Le processus de subordination est le fruit d'innovations à la fois techniques, juridiques et économiques concernant l'organisation du travail, le contrat qui lie le salarié à l'employeur et la fixation du salaire. De la manufacture à la fabrique, Marx souligne comment le processus de la division du travail instaure « la subordination technique de l'ouvrier à la marche uniforme du moyen de travail » (Marx, in Gorz, 1973, p. 33). Alors que, « dans la manufacture, l'ouvrier se sert de l'outil, à la fabrique il sert la machine » (*ibid.*, p. 32). Dans l'approche « industrielle » de la participation du salarié, le travailleur est réduit à l'état de force de travail et appréhendé comme un facteur de production quasi physique, une variable de productivité, réduit à n'être selon les mots de Marx qu'un « ouvrier estropié parcellaire » (*ibid.*, p. 28). La nouvelle organisation du travail dépouille les travailleurs de leur autonomie :

« Elle estropie l'ouvrier et fait de lui une espèce de monstre, en favorisant, à la manière d'une serre, le développement de son habileté de détail par la suppression de tout un monde d'instincts et de capacités ».

(*ibid.*, p. 27)

La subordination s'inscrit également dans le droit avec l'invention du contrat de travail qui,

« à la différence du contrat ordinaire du code civil, fondé sur le principe de symétrie entre les parties, [...] reconnaît une dissymétrie fondamentale entre l'employé et l'employeur, soit le principe de la subordination juridique et technique du premier au second ».

(Vatin, 2012, p. 777)

C'est ce qui explique que le salariat aujourd'hui vécu comme un statut protecteur soit considéré en 1906 au congrès de la CGT, comme un statut aliénant. Le Congrès confédéral d'Amiens vote le maintien de l'article 2

figurant dans les statuts confédéraux depuis la création de la CGT. Il dit que « la CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat ». La centrale syndicale en demandera l'abrogation jusqu'en 1995.

C'est enfin, sous la plume de F. W. Taylor, la critique du paiement aux pièces qui fut tout au long du XIX^e siècle la principale réponse pratique au problème de l'aléa moral concernant l'effort productif de l'ouvrier dont le patron aura acheté le travail (Vatin, 2012, p. 776). Taylor critique ce système qui expose au freinage ou ce qu'il appelle la flânerie ou encore la nonchalance systématique. Taylor propose de promouvoir dans l'entreprise « la fonction d'ingénieur-organisateur, chargé de définir pour chacun la "juste tâche" (qui maximise la production de l'entreprise) et la "juste paie" qui correspond à une rémunération honnête de l'effort productif » (*ibid.*, p. 776). C'est cette idée qui conduit à mesurer scientifiquement le travail, d'autant plus que selon F. W. Taylor, il ne faut pas attendre grand-chose des ouvriers quant à leur participation à la marche des entreprises. Dans son ouvrage *La direction scientifique des entreprises*, Taylor estime ainsi que :

« L'une des premières caractéristiques d'un homme qui est capable de faire le métier de manutentionnaire de gueuses de fonte est qu'il est si peu intelligent et si flegmatique qu'on peut le comparer, en ce qui concerne son attitude mentale, plutôt à un bœuf qu'à toute autre chose. L'homme qui a un esprit vif et intelligent est, pour cette raison même, inapte à exercer ce métier en raison de la terrible monotonie d'une tâche de ce genre. »

(Taylor, 1911, p. 124-125, cité par Philippe Bernoux, 1985, p. 62)

Taylor érige ce point de vue patronal en postulat scientifique. L'homme est considéré comme un être paresseux et intéressé ; pour obtenir sa participation, il faut le contraindre. Trouvant son plein accomplissement dans le tayloro-fordisme, cette gestion de la main-d'œuvre exprime la vision technique de l'ingénieur. F. W. Taylor, Henry Ford, sans oublier Henri Fayol, ingénieurs et capitaines d'industrie, développent une conception technique de l'organisation du travail présentée comme scientifique qui contribue par la standardisation qu'elle promet au développement de l'industrie de masse. Même si Fayol (1918) développe une analyse plus nuancée dans son attention aux principes d'initiative, d'équité et de stabilité dans l'emploi, tous trois partagent l'idée que, dans la conduite des relations de travail, ce sont les principes d'autorité et de savoir qui légitiment les managers, la rémunération et la contrainte hiérarchique qui motivent le travailleur.

Cette approche ne va pas sans une conception très moraliste de la direction des travailleurs, qui ont besoin aux yeux de Ford d'être éduqués. Le *Five dollar day* instauré par Ford en janvier 1914 dans ses usines de Detroit devait se mériter. La rémunération des cinq dollars se composait d'un fixe de 2,34 \$ et d'une participation aux bénéfices de 2,66 \$ si le travailleur (homme de plus de 22 ans, les femmes étaient exclues de la hausse) vivait convenablement. Un département sociologique dirigé par un pasteur, Samuel Marquis, fut créé pour observer et interroger les salariés sur leur façon de vivre, les relations maritales, les habitudes de consommation, notamment d'alcool. Les travailleurs devaient faire montre de sobriété, ne pas s'adonner au jeu, respecter les valeurs de la famille, avoir le sens de la propreté et de l'épargne. Ceux qui ne respectaient pas ce cadre étaient renvoyés (Raff, Summers, 1986).

Dans la fabrique capitaliste du XIX^e siècle, l'organisation du travail est destinée à circonscrire et subordonner la liberté des travailleurs, à réduire sinon abolir leur autonomie au travail, à remplacer les normes artisanales de production par des normes industrielles. La participation des travailleurs à la vie de l'entreprise est purement instrumentale, le prolétaire n'est qu'un outil de la machine. Le travailleur est un facteur de production, une force de travail, à contrôler et à optimiser : « La perfection consiste à pouvoir se passer de l'intelligence en sorte que l'atelier puisse être considéré comme une machine dont les parties seraient des hommes » (Marx, in Gorz, 1973, p. 28). C'est l'illusion d'une vision technique et militaire du travail.

L'approche managériale

Des *Hawthorne Works* (1927-1932) de l'équipe d'Elton Mayo dont rendirent compte ses collaborateurs Fritz J. Roethlisberger et William J. Dickson (1939), aux analyses de Douglas McGregor (1960), un changement important se produit dans la façon d'appréhender le travailleur. Ces travaux et d'autres conduisent à la découverte du « facteur humain » (*human factor*) dans le travail, à la prise de conscience de la complexité de

la nature humaine, de ses motivations, à la nécessaire prise en compte de la dimension psychologique et de la demande de reconnaissance du travailleur dans l'activité humaine de production.

Mayo, dans *The Human Problems of an Industrialized Civilization* (1933), ainsi que Roethlisberger et Dickson, dans *Management and the Worker* (1939) mettent en évidence qu'au-delà de la rémunération et des conditions de travail (lumière, chaleur, humidité), le travail est une activité collective qui nécessite de prêter attention aux relations interpersonnelles de groupe, à l'importance de la coopération, aux relations à la hiérarchie. Ils soulignent notamment que la reconnaissance des ouvrières par les agents de maîtrise exerce une influence importante sur la productivité. Ils réévaluent le rôle du management, l'importance d'être à l'écoute des salariés, la nécessité de promouvoir la coopération. La mise en évidence de l'effet Hawthorne et de l'importance du climat psychologique, – l'idée notamment que la reconnaissance des travailleurs stimule leur productivité – représente une avancée importante par rapport à l'approche taylorienne du travail, non toutefois sans susciter des critiques. L'enquête serait entachée de nombreux biais méthodologiques et a négligé l'influence du contexte social comme les caractéristiques sociologiques des équipes observées. Daniel Bell (1947) reproche à Mayo de manipuler les salariés, de privilégier leur ajustement aux machines plutôt que de promouvoir leur autonomie au travail. Pour l'IEA, l'association internationale d'ergonomie, les deux termes *human factors* et ergonomie sont d'ailleurs synonymes et un courant important de l'ergonomie américaine considère que « l'opérateur humain est considéré comme un composant des systèmes au même titre que les composants techniques matériels » (Falzon, 2012, p. 277). Selon Gorz, la prise en compte du facteur humain « marque l'extension de la rationalité technique à la gestion des ressources humaines » (1973, p. 120) grâce au développement des sciences sociales. Contre la théorie du *human factor*, Christophe Dejours pose l'hypothèse inverse : « C'est le facteur humain qui permet d'éviter les accidents et justifie la définition du travail comme activité déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui n'est pas donné par l'organisation prescrite » (Dejours, 2012, p. 71).

Malgré ces critiques, le courant des relations humaines représente une innovation aussi bien théorique que pratique dans l'approche du travail que les travaux de Douglas McGregor, dans *The Human Side of Enterprise* (1960) sur les théories « X » et « Y », résumés de façon éclairante. La première théorie, dite « X », perçoit les salariés comme une masse informe, paresseuse, peu digne de confiance. L'autorité, le contrôle sont les principes clefs du management. Selon la deuxième théorie dite « Y », l'homme n'a pas d'aversion pour le travail et ne se motive pas au moyen de « la carotte et du bâton ». On ne peut contraindre la coopération sans adhésion des individus. Le salarié s'engage s'il trouve une satisfaction, une réalisation de soi dans son travail. Le management a pour responsabilité de créer les conditions permettant aux individus d'atteindre leurs propres buts et c'est ainsi qu'ils participeront le mieux aux objectifs de l'entreprise. C'est le principe d'intégration que développent les démarches de management participatif qui prennent leur essor dans les années d'après-guerre.

Le management participatif

C'est dans ce contexte de recherche de compensations au modèle taylorien, et alors que « l'absentéisme, le turnover, le travail bâclé et même le sabotage sont devenus les plaies de l'industrie automobile américaine » (Gorz, 1973, p. 108) que se développent des formes participatives du management. Les modèles des relations humaines puis ceux de la gestion des ressources humaines, ayant intégré les principes bien compris de Hawthorne, ne rompent pas avec l'ordre taylorien mais promeuvent désormais l'écoute des salariés. Elles donnent lieu à de nombreux ajustements de l'organisation « scientifique » du travail comme la rotation des postes, l'élargissement et l'enrichissement des tâches. Elles inspirent également diverses expériences participatives comme la direction par objectifs, les groupes semi-autonomes, les cercles de qualité.

À la recherche d'alternatives à la répression qui échoue à vaincre l'« *exit* » ouvrier, de nouvelles idées sont expérimentées. Les propositions de Joseph N. Scanlon mises en œuvre dans de nombreuses entreprises américaines dans les années 1945-50 constituent à bien des égards une expérience pilote en la matière. Aussi bien McGregor (1960) que Gorz (1973) soulignent l'importance des idées de Scanlon, un syndicaliste métallurgiste, devenu dès les années 1930 le promoteur d'équipes réunissant dans une entreprise le syndicat et le management afin de promouvoir la coopération pour faire face aux difficultés économiques des années de dépression. Après la guerre, embauché au MIT à l'invitation de McGregor, il y développa une méthode qui devint connue comme le « *Scanlon Plan* ». Ce plan a pour objectif d'améliorer la compétitivité d'une

entreprise par l'adoption de modifications dans l'organisation du travail élaborées notamment dans des commissions de productivité, *Labor-Management teams*, qui réunissent des représentants des managers et des travailleurs. Par le partage des gains de productivité qui résultent de ces changements organisationnels entre les travailleurs et la direction de l'entreprise, Scanlon vise explicitement à favoriser des processus d'intégration économique et idéologique qui permettent d'atténuer la lutte de classes. Les Plans Scanlon, mis en œuvre dans l'entreprise de machines outils *Lapointe Machine Tool Company*, connurent un grand succès dans de multiples entreprises comme *BethIsrael Hospital*, *Bridgestone-Firestone*, *Canon*, *Motorola*... et sont considérés comme une bonne illustration de la théorie Y.

À partir des années 1960, les expériences japonaises procédant à un double approfondissement de la rationalisation du travail et de la mobilisation des « ressources humaines » s'imposent comme une autre source d'inspiration majeure. Le toyotisme comprend l'intérêt tout à la fois du groupe et de la responsabilisation des individus dans le diagnostic et la solution des problèmes et d'une organisation de la production en fonction de l'aval. Les principes du *kanban* – production à flux tendu ou le juste à temps – et du *kaizen* – l'autonomisation des équipes – seront généralisés dans les entreprises automobiles du monde entier. La polyvalence, la simplification de la ligne hiérarchique complètent ces principes dont la logique est d'introduire davantage de flexibilité dans le mode de production trop rigide du taylorisme et du fordisme. Le toyotisme intègre également la politique de qualité totale et les cercles de qualité imaginés par le syndicat japonais des scientifiques et des ingénieurs et développés dans la compagnie japonaise de télégraphie sans fil en 1962. Réunissant un petit nombre de personnes volontaires qui analysent et résolvent des problèmes de travail, les cercles de qualité apparaissent aux États-Unis dans les années 1970 et se développent en Europe fin des années 1970 et début des années 1980 (pour une présentation française de ces cercles, voir Bouffartigue, Labruyère, 1984). Même si le toyotisme a montré ses limites avec la stagnation de l'économie japonaise, ce modèle organisationnel et managérial s'est diffusé dans l'industrie automobile mondiale et au-delà dans de nombreuses autres entreprises industrielles.

La gestion démocratique

Comme Polanyi (1983) le souligne, le capitalisme suscite des « contre-mouvements », notamment légaux, aux volontés de marchandisation que la diversité des formes de capitalisme et de syndicalisme a pris en compte de façon assez variable. Dans *Varieties of Capitalism* (2001), Hall et Soskice mettent en évidence que pour résoudre les problèmes de coordination interne (entre les salariés, les établissements, etc.) et externe (relations avec les sous-traitants, etc.), on peut distinguer deux types de solutions. Les entreprises des économies de marché font confiance aux mécanismes de marché et aux systèmes hiérarchiques pour résoudre les problèmes de coordination. Les économies de marché coordonnées privilégient au contraire des mécanismes qui ne relèvent pas du marché comme la négociation collective, l'action des organisations patronales, etc. Deux types d'économie sont ainsi opposés : les économies de marché libérales (comme les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Australie, l'Irlande) et les économies de marché coordonnées (comme l'Allemagne et le Japon). Même si cette opposition binaire peut être jugée réductrice (Boyer, 2002), elle met en évidence deux grandes logiques de coordination assez différentes. Au sein de chacun de ces modes de coordination, les entreprises se caractérisent effectivement par une diversité assez grande d'arrangements institutionnels dans lesquels le rapport salarial, les formes de négociation collective, voire les modalités de gouvernance expriment des dynamiques différentes que la question de la participation des salariés à la gouvernance des entreprises notamment permet de préciser.

Si le capitalisme et le *Business Unionism* américains ne font guère de place à la démocratie sur le lieu de travail et si le *Business Unionism* considère que l'activité syndicale elle-même doit être organisée comme une entreprise, en Europe, l'idée d'une « démocratie industrielle » fait partie de la tradition sociale européenne, même si, d'un pays à l'autre, elle bénéficie d'une légitimité inégale aux yeux du patronat comme des syndicats et se traduit de façon fort diverse. Pour décrire les différentes modalités de la représentation des salariés aux conseils des entreprises européennes, le site *Worker participation* d'ETUI (European Trade Union Institute – Fulton, 2011) distingue trois groupes de pays européens : dix pays n'ont aucune représentation des salariés, dont le Royaume-Uni, pourtant patrie des époux Webb qui ont parmi les premiers théorisé l'idée de démocratie industrielle et relayé « la revendication d'une "constitution" dans le royaume de l'industrie » (Webb, 2008, p. 4) ; cinq pays dont la France prévoient une représentation limitée à certaines entreprises d'État ou

municipales ; dans douze pays la représentation s'étend aux entreprises privées dont les pays nordiques et l'Allemagne notamment. La comparaison des dispositifs institutionnels qui définissent les modalités de cette représentation en France et en Allemagne permet de comprendre en quoi ces dispositifs sont des construits sociaux qui illustrent le rapport singulier qu'entretiennent dans chaque pays les acteurs sociaux avec la question de la participation des salariés à la gouvernance de l'entreprise. Là où le modèle français d'institutions représentatives et paritaires exprime un partage des territoires de compétence et une méfiance réciproque, le modèle allemand de la codétermination traduit une confiance réciproque ouvrant la voie à une cogestion capital travail.

En France, les sociologues comme les acteurs syndicaux et patronaux ont longtemps partagé un scepticisme assez prononcé à l'égard de toute forme de participation des salariés ou de leurs représentants à la gestion des entreprises. La sociologie du travail s'est montrée très méfiante à l'égard des idées participatives dans la sphère des relations professionnelles. Ainsi Pierre Rolle estime que « la participation, c'est collaborer avec ce qui reste étranger ». À ses yeux, « la participation n'a ni fonction ni sujet collectif qui l'incarne..., elle est une contradiction dramatique de l'économie capitaliste » (cité par Martin, 1994, p. 46-47). Comme l'observe l'ancien responsable du MEDEF Denis Kessler, à propos du paritarisme :

« Tout s'est passé comme si une sorte de "Yalta" implicite avait décidé que le progrès social passait par une redistribution des ressources décidées entre partenaires sociaux, par une gestion collective des divers risques de l'existence... Ce paritarisme redistributeur de revenus et gestionnaire de risque ne s'est vu, en revanche, accorder aucun pouvoir, ou presque en matière économique, et notamment au sein des entreprises. En France, le pacte social [...] a, en définitive, consacré la non-inclusion des syndicats dans les domaines économiques et une formidable intégration de ceux-ci dans le domaine social. »

(Kessler, Gourguechon, Simonpoli, 1994, p. 178)

Les partenaires sociaux peinent à conclure des pactes sociaux, mais « administrent » néanmoins ensemble de nombreuses et importantes institutions de l'État social. Les parties syndicales et patronales partagent finalement l'idée qu'il existe un double ordre des relations dans l'entreprise : un ordre des relations professionnelles quotidiennes sur lequel on peut agir ici et maintenant ; un ordre des relations de pouvoir qui n'appartient pas au domaine des relations professionnelles. La question du pouvoir constitue un enjeu essentiel, mais elle relève de la sphère politique pour les uns, et de la souveraineté absolue du patron pour les autres.

Le modèle de la cogestion allemande exprime une tout autre idée. Il repose tout d'abord sur un principe profondément ancré dans la tradition contemporaine de la démocratie allemande « selon lequel tous ceux qui sont concernés par une décision doivent pouvoir y prendre part » (Hildwein, 2012, p. 27-28). Dans les entreprises allemandes, cela se traduit par une double représentation des salariés au niveau des établissements et des entreprises. Les conseils d'établissements ont compétence sur les questions sociales (embauches, licenciements, indemnités de licenciement, horaires, conditions de travail) et dans les entreprises les représentants salariés participent à égalité avec les représentants des actionnaires aux décisions en matière économique au sein des conseils de surveillance. Selon Hildwein, la cogestion a une triple portée : « La cogestion peut être pensée comme vecteur de démocratie au sens où chaque individu concerné par une décision doit pouvoir y prendre part au sein de l'entreprise », comme vecteur de paix sociale « en donnant la parole à ceux qui sont en bas de la hiérarchie de l'entreprise [...] ou en tant qu'outil de recherche de l'intérêt commun », comme vecteur de performance « parce qu'elle permet une meilleure communication de bas en haut, et parce qu'elle est censée apporter de la motivation aux salariés qui se sentent appartenir à l'entreprise en pouvant y participer » (Hildwein, 2012, p. 31-32).

Dans le modèle social-démocrate allemand, la transformation des rapports de pouvoir dans l'entreprise est un point de repère essentiel de la revendication ouvrière. Elle est renvoyée hors de l'entreprise en France. Les rapports français pour une réforme de l'entreprise, comme le rapport Sudreau en 1975, ne suscitent l'adhésion ni du patronat qui refuse de sortir de la logique traditionnelle de la consultation ou de la négociation collective de branche, ni des syndicats qui perçoivent cette participation comme un ferment d'intégration et de division des salariés face aux revendications des organisations syndicales. Les lois Auroux ont entretenu un temps

l'idée d'une rupture avec cette tradition. Le rapport sur *Les Droits des travailleurs* avait pour ambition de « permettre à chaque travailleur d'être un acteur à part entière dans son entreprise, et le rendre ainsi capable de faire face aux mutations et aux défis de notre temps au lieu de les subir » (Auroux, 1981, p. 5). Si les lois Auroux ont représenté un progrès indiscutable à beaucoup de points de vue, l'objectif de « faire des travailleurs des citoyens à part entière dans l'entreprise » (*ibid.*, 1981, p. 15) est resté un objectif lointain que cela soit en termes de pouvoirs des représentants salariés dans l'entreprise ou en progrès de la négociation collective. L'hémorragie d'adhérents subie par les syndicats dans les années 1980 témoigne douloureusement de l'échec syndical à représenter et à porter cette ambition.

La gestion financière

À partir du milieu des années 1970, la crise du fordisme, l'accentuation de la mondialisation et le tournant néolibéral engagent une nouvelle approche du travail. La logique de la financiarisation commande désormais la gouvernance des entreprises dans un esprit à la fois néo-taylorien et néo-managérial. Le rapport salarial fordiste subit de profondes transformations (Boyer, 2001). Le discours du management se renouvelle (Boltanski, Chiapello, 1999).

Le manager est désormais soumis à l'actionnaire, le travail est appréhendé comme un facteur de production parmi d'autres dont il faut minimiser le coût, maximiser la flexibilisation, subordonner non seulement le corps mais également la tête. Les frontières de l'entreprise deviennent floues, l'entreprise réseau se substitue à l'entreprise fordiste, la sous-traitance, l'auto-entrepreneuriat se développent, les *sweat shops* des pays émergents concurrencent les ateliers – et les salariés – des pays occidentaux. Les entreprises procèdent à une sophistication toujours plus grande des techniques de l'organisation du travail dans un esprit néo-productiviste (Askenazy, 2004) poussant toujours plus loin l'optimisation du processus productif. Ce « néo-productivisme » multiplie les nouvelles formes de rationalisation, qui allient polyvalence, travail en équipes, juste à temps, qualité totale, informatisation, évaluation. Selon Philippe Askenazy, on doit aux entreprises américaines un triple dépassement du modèle nippon initial :

« Premièrement les nouveaux principes, notamment le travail en équipes autonomes et le juste-à-temps ont été étendus à l'ensemble de la hiérarchie et des stades de production. Deuxièmement, les pratiques a priori manufacturières ont été appliquées dans le secteur tertiaire, en particulier dans la distribution, les services aux entreprises, l'hôtellerie ou les hôpitaux. Troisièmement, les technologies informatiques ont été introduites pour améliorer la circulation de l'information assurée dans les usines japonaises par des documents physiques (système kanban) ».

(Askenazy, 2004, p. 16-17)

Les principes du « *lean management* » poussés à l'extrême obtiennent l'implication subjective plus ou moins contrainte des salariés. Le néo-management emprunte à la critique artiste de 1968 ses mots d'ordre de réactivité, flexibilité, développement et épanouissement personnel : « l'autonomie, la spontanéité, la mobilité, la capacité rhizomatique, la pluricom pétence, la convivialité, l'ouverture aux autres et aux nouveautés, la disponibilité, la créativité, l'intuition, la sensibilité, l'informel » (Boltanski, Chiapello, 1999, p. 150) sont les nouvelles valeurs qui doivent enchanter l'entreprise. Le nouveau rapport salarial produit tout à la fois la communautarisation de l'entreprise, réhabilitée, réenchantée et l'atomisation des salariés. Si avec les nouvelles formes d'organisation, les salariés gagnent en autonomie, les enquêtes sur les conditions de travail révèlent aussi une progression multiforme des contraintes de travail et une intensification du travail et de la charge mentale (Gollac, Volkoff, 2007). Les travailleurs doivent satisfaire de plus en plus rapidement aux normes de production et aux demandes qui leur sont adressées. Cette intensification du travail se paye aujourd'hui au prix fort en termes de souffrance au travail : dégradation des conditions de travail, pénibilités physiques et morales accrues, explosion de maladies professionnelles telles que les troubles musculo-squelettiques, vagues de suicides (Dejours, Bègue, 2009). Comme l'observe Gwenaële Rot dans son analyse du travail ouvrier chez Renault, les orientations managériales contiennent leurs propres limites en nourrissant une « vulnérabilité organisationnelle » : « Tout se passe comme si le quadrillage organisationnel, associé à la complexité croissante des obligations, crée des besoins de négociations renforcés » (2006, p. 211).

L'autocontrôle

Dans *La Panne*, Christophe Dejournes estime que « la révolution dans l'ordre de la domination ainsi rendue possible tient en un mot : l'autocontrôle [...] dont l'ordinateur est le support matériel » (2012, p. 23-25). Reportings, évaluation individuelle de la performance, aucun secteur, aucune profession n'échappe à la quête frénétique de la qualité totale, expression de ce que Dejournes nomme « l'idéologie du tout mesurable ». Les enquêtes d'évaluation dites « feedback 360° multisource » qui se multiplient dans les grandes entreprises américaines depuis les années 1990 sont une illustration singulièrement frappante de cet autocontrôle. Elles montrent que « le travail intellectuel suit une évolution qui n'est pas sans rappeler le travail manuel : il est parcellisé, rationalisé et standardisé » (Bihannic, 2012 p. 3). Destinées en priorité à la population des cadres supérieurs et dirigeants, les enquêtes 360° ont pour objectif de mesurer les compétences managériales (Melkonian, 2005). Elles soumettent les managers à une évaluation provenant des collègues de travail, aussi bien les subordonnés, les pairs et les supérieurs et peuvent comprendre également une autoévaluation voire des évaluations des usagers/consommateurs internes ou externes. Selon Gaëlle Bihannic (2012, p. 13), « le 360° est un miroir de la perception que les équipes ont de la pratique managériale du manager ». Apparue dans les années 1960 aux États-Unis, ce type d'évaluation est aujourd'hui utilisé dans la majorité des grandes multinationales. Le développement de l'internet et des questionnaires en ligne a favorisé la diffusion de cette méthode qui permet par l'intermédiaire d'un questionnaire soumis électroniquement, aux équipes et pairs de noter de façon anonyme un participant sur des aspects comportementaux et son mode de management :

« L'inversion du sens de l'évaluation introduite par le Multisource Feedback trouble la légitimité managériale du manager pris en étau entre les objectifs de réalisation associés à son rôle et le jeu de l'offre et la demande qui régit l'accès aux ressources ».

(Bihannic, 2012, p. 13)

La financiarisation de la relation salariale

Dans le contexte de la gouvernance financière, les tentatives d'intégration des salariés par leur participation aux bénéfices connaissent un essor certain : « La financiarisation de l'économie imposerait sa logique à la relation salariale » (Boyer, 2001, p. 4). La démarche n'est pas pour autant nouvelle, on a vu qu'elle avait été mise en œuvre dès 1913 par Ford à l'occasion du *five dollar day*. Des formes de participation financière ont été développées dans de nombreux pays européens après 1945. En France, l'ordonnance du 7 janvier 1959 a mis en place un système contractuel d'intéressement des salariés à leur entreprise. Sur la base d'un contrat conclu entre l'employeur et les partenaires sociaux, l'ordonnance prévoit la participation de l'ensemble des salariés soit au capital, soit aux résultats de l'entreprise. Dans d'autres pays comme le Royaume-Uni ou encore les Pays-Bas, la participation financière des salariés intervient au travers des fonds de pension qui financent la retraite par capitalisation.

La transformation des salariés en actionnaires fait aujourd'hui partie de la panoplie participative du nouveau modèle managérial, destinée sinon à embrigader le salarié dans l'entreprise citoyenne, du moins à freiner son désengagement. Elle participe, selon Salima Benhamou et Marc-Arthur Diaye (2011), « à la construction d'un lien plus fondamental entre le salarié et son travail ». L'actionnariat salarié est perçu comme un facteur qui favorise les comportements coopératifs des salariés, et renforce l'efficacité des autres formes participatives. Il semble avoir des effets supérieurs à l'intéressement : « Le plan d'épargne entreprise (PEE) et l'actionnariat salarié influencent positivement le comportement des salariés, alors que l'intéressement, utilisé de façon isolée, ne produit pas d'effets significatifs » (Benhamou, Diaye, 2011) Au modèle de partage des profits, s'ajoute désormais le « modèle patrimonial » qui fait que les salariés « cumulent les risques d'actionnaires et de salariés » (Boyer, 2001, p. 4).

La gouvernance financière

Amorcée dans les années 1980, sous les gouvernements Thatcher au Royaume-Uni et Reagan aux États-Unis, la gouvernance financière donnant aux représentants des actionnaires les décisions centrales en matière de nomination des dirigeants et de définition de l'orientation générale de l'entreprise a connu en France un écho important. Le rapport Cadbury (1992) définissant l'axiome de base du pouvoir des actionnaires a été mieux reçu que le rapport Sudreau comme en témoigne le Rapport du Comité sur le gouvernement de l'entreprise pour l'AFEP (Association française des entreprises privées) et le MEDEF, affirmant qu'« il est fondamental

pour une bonne pratique du gouvernement d'entreprise que le Conseil procède à l'évaluation de sa capacité à répondre aux attentes des actionnaires qui lui ont donné mandat d'administrer la société, en passant en revue périodiquement sa composition, son organisation et son fonctionnement » (Vienot, 1999, p. 17). À l'aune des profits, les grandes entreprises françaises ont appliqué non sans succès les règles de la *Corporate governance*. À l'aune de la modernisation des relations de travail, les résultats du renouveau patronal sont moins avérés, comme l'illustre le Rapport sur la compétitivité du forum économique de Davos publié en septembre 2012. Si en matière de compétitivité la France occupe la 21^e place sur 144 pays examinés, en matière de « *cooperation in labor employer relations* », la France est classée au 137^e rang.

Le rapport Gallois sur la compétitivité pour le Premier ministre Jean-Marc Ayrault, publié en novembre 2012, est une autre illustration de la timidité des entreprises françaises en matière de gouvernance démocratique. Sur les 22 propositions à l'appui du pacte productif proposé par Louis Gallois, les principales mesures portent sur le coût et le marché du travail, et sur l'éducation et la recherche. Trois mesures concernent le dialogue social. La deuxième proposition vise ainsi à « introduire dans les conseils d'administration (CA) ou de surveillance des entreprises de plus de 5000 salariés, au moins quatre représentants des salariés [...] avec voix délibérative ». La troisième proposition suggère de « créer un commissariat à la prospective, lieu d'expertise et de dialogue social ». Enfin, la vingt-deuxième proposition veut « autoriser les entreprises qui le souhaitent à faire présider le comité d'entreprise par un représentant des salariés ».

En limitant l'entrée des représentants des salariés dans les CA aux grandes entreprises de plus de 5000 salariés, le nombre d'entreprises et de salariés concernés est faible. Dans le secteur privé, il y a moins de 200 entreprises de plus de 5000 salariés, qui comptent au total environ 3,3 millions de salariés. Comme nous l'avons déjà vu, comparée à la pratique déjà ancienne de nombre de nos partenaires européens, la proposition est bien timorée. Dans les 12 pays européens dont la législation autorise la représentation des travailleurs aux conseils des entreprises du secteur privé, le nombre de salariés à partir duquel ceux-ci sont représentés varie de 25 en Suède à 1000 au Luxembourg. La part des sièges occupés par les représentants des travailleurs varie quant à elle d'un quart en Finlande à la moitié dans certaines entreprises allemandes et slovènes, là où le rapport Gallois prévoit qu'ils ne puissent dépasser le tiers des membres. À noter que la proposition n'est pas si nouvelle puisqu'elle fut déjà formulée dans le rapport Sudreau sur la réforme de l'entreprise datant de 1975 et suscita une forte hostilité patronale et des réactions syndicales peu favorables. Quant à l'idée de réserver aux seules entreprises qui le souhaitent la proposition de faire présider le Comité d'entreprise par un représentant des salariés, on peut prévoir sans trop de risque de se tromper que peu de chefs d'entreprises accepteront de laisser leur siège à un représentant des salariés.

L'analyse épouse en fait assez étroitement le point de vue exprimé dans l'appel des PDG des 98 plus importantes sociétés françaises publié dans le *Journal du Dimanche* du 28 octobre 2012. Ces dirigeants ont revendiqué une baisse du coût du travail et l'instauration d'un dialogue social très « en amont » (des entreprises) sans s'interroger sur la faiblesse de ce dialogue au sein des entreprises. Très significativement, le paragraphe sur la gouvernance de cet appel ne disait mot du pouvoir des salariés.

Conclusion

L'entreprise du XXI^e siècle ne ressemble plus à la fabrique du XIX^e siècle. Les travailleurs ont conquis droit à la représentation, droit à une protection juridique et sociale, droit à la parole, droit à la reconnaissance de leurs compétences. Mais l'entreprise n'est pas devenue pour autant un espace de participation démocratique. En inscrivant la subordination au cœur du salariat, l'entreprise capitaliste se définit fondamentalement comme un espace inégalitaire, non démocratique.

L'histoire de la participation des travailleurs en entreprise révèle la dimension contradictoire de la relation salariale capitaliste pour le patronat comme pour les ouvriers. Le capitalisme a besoin d'une force de travail tout à la fois libre et subordonnée. Mais sa performance repose sur la participation, l'engagement des salariés à la production. L'excès de contrôle *top-down* ne profite pas à la productivité et provoque des formes diverses de ce qu'Albert Hirschman nomme l'*exit* : freinage, « coulage », désengagement, absentéisme. Pour des raisons tout à la fois psychologiques, sociales et économiques, le droit des salariés à la *voice* est une nécessité pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Or le principe de la *voice* (que l'on peut définir comme une forme

de participation citoyenne) est par nature en tension avec le principe de subordination. Comme le souligne Bernard Friot, la contradiction existe également pour les salariés car le capitalisme « exploite et aliène le travail alors même qu'il accompagne son mouvement d'émancipation » (Friot, 2007, p. 147) La relation au salariat illustre cette contradiction : après avoir revendiqué l'autonomie ouvrière, contesté le salariat comme une atteinte à sa liberté, à son autonomie, le mouvement syndical le revendique aujourd'hui comme une protection contre l'arbitraire patronal.

Dans un contexte de crise, d'effondrement de l'alternative communiste, de concurrence croissante avec les entreprises des pays émergents, de recul du syndicalisme, la promotion de l'entreprise citoyenne manifeste toutefois la capacité du « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski, Chiapello, 1999) à récupérer à son profit les thématiques participatives héritées de mai 68. La question du pouvoir dans l'entreprise est devenue un quasi-tabou, un impensé pour le mouvement syndical, laissant libre cours à la récupération de la thématique participative par le patronat. Même en Allemagne, la cogestion d'entreprise suscite des critiques croissantes (Hildwein, 2012). La force du néo-management est d'avoir en quelque sorte surmonté la contradiction entre la liberté et le contrôle de la force de travail par l'autocontrôle.

Dans l'entreprise, le management participatif s'affirme bien comme un outil de bonne gestion de la ressource humaine, mais non comme un dispositif démocratique de gouvernance partagée. La faiblesse syndicale et le contexte de crise échouent à rendre audibles les critiques de la gouvernance financière, du discours et des pratiques du néo-management qui l'accompagnent. La crise financière de 2008 montre cependant la fragilité de la stratégie jusqu'au-boutiste du néolibéralisme. La montée du chômage et de la précarité, la dégradation des conditions de travail révèlent la précarité des acquis participatifs, le marché de dupes que constitue le couple performance versus souffrance, l'ampleur des menaces qui pèsent sur les salariés, les retraités. La faiblesse de la *voix* salariale ne représente toutefois pas seulement une menace pour les salariés, elle menace aussi la performance des entreprises qui ne peuvent prospérer sans l'engagement, la confiance de leurs salariés.

Peut-on avoir, comme le dit Marc Sangnier, « la république dans la société tant que l'on a la monarchie dans l'entreprise » ? Il ne s'agit pas seulement d'une question politique. L'entreprise ne peut échapper à la démocratie pas seulement pour une question de citoyenneté, mais aussi parce qu'elle est d'autant plus performante qu'elle est participative. La question interroge l'essence même de l'entreprise capitaliste. La démocratie est-elle possible dans le cadre de l'entreprise capitaliste ou l'idée d'une entreprise capitaliste démocratique constitue-t-elle un oxymoron ?

Bibliographie

- Askenazy P., 2004, *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Seuil.
- Auroux J., 1981, *Les Droits des travailleurs. Rapport au Président de la République et au Premier Ministre*, Paris, La Documentation Française.
- Bell D., 1947, « *Adjusting Men to Machines : Social Scientists Explore the World of the Factory* », *Commentary*, 3, p. 79-88.
- Benhamou S., Diaye M.-A., 2011, *Participation des salariés et performance sociale : quels liens ? quels enjeux ?*, Document de travail n° 2011-02, Paris, Centre d'Analyse Stratégique.
- Bernoux P., 1985, *La sociologie des organisations*, Paris, Seuil.
- Bevort A., Jobert A., Lallement M., Mias A., 2012, *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- Bihannic G., 2012, *Analyse organisationnelle d'une situation, 360° et posture managériale : le cas d'Ernst & Young*, mémoire de Master, Paris, CNAM.
- Bollinger D., Hofstede G., 1987, *Les différences culturelles dans le management*, Paris, Les Éditions d'Organisation.
- Boltanski L., Chiapello E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bouffartigue P., Labruyère C., 1984, « Cercles de qualité : la portée d'une implantation réussie : la Solmer à Fos-sur-Mer », *Travail et emploi*, 20, p. 45-55.
- Boyer R., 2001, *Du rapport salarial fordiste à la diversité des relations salariales. Une mise en perspective de quelques recherches régulationnistes*, Paris, CEPREMAP, Couvertures oranges, 14.
- Commons J.-R., 1934, *Institutional Economics*, New York, Macmillan.
- Dejours C., 2012, *La Panne. Repenser le travail et changer la vie*, Paris, Bayard.
- Dejours C., Bègue F., 2009, *Suicide et travail : que faire ?*, Paris, Presses universitaires de France.

- D'Iribarne P., 1989, *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil.
- Fulton L., 2011, *La représentation des salariés aux conseils des entreprises européennes*, Labour Research Department et ETUI. <http://fr.worker-participation.eu/> (accès le 1^{er} février 2013).
- Falzon P., 2012, « Ergonomie », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias, dir., *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses universitaires de France, p. 274-280.
- Fayol H., 1918, *L'administration industrielle et générale*, Paris, Dunod.
- Friot B., 2007, « Saliariat pour une approche en termes de régimes de ressources », in F. Vatin, S. Bernard, dir., *Le salariat, théorie histoire et formes*, Paris, La Dispute, p. 147-186.
- Gollac M., Volkoff S., 2007, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
- Gorz A., 1973, *Critique de la division du travail, Textes choisis et présentés par André Gorz*, Paris, Seuil.
- Hall P. A., Soskice D., 2001, *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Hildwein F., 2012, « La cogestion allemande. Un révélateur des structures du capitalisme allemand », *Cadres*, 450-451, p. 27-34.
- Hirschman A. O., 1995, *Défection et prise de parole*, trad. C. Besseyrias, Paris, Fayard.
- Kessler D., Gourguechon G., Simonpoli J.-D., 1994, « Quelle représentation sociale ? », *Le Banquet*, 4, p. 172-189.
- Martin D., 1994, *La démocratie industrielle*, Paris, Presses universitaires de France.
- Marx K., 1867, *Le Capital*, livre premier. http://classiques.uqac.ca/classiques/Marx_karl/capital/capital.html (accès le 1^{er} février 2013).
- Mayo E., 1933, *The Human Problems of an Industrialized Civilization*, New York, Macmillan.
- McGregor D., 1960, *The Human Side of Enterprise*, New York, McGraw-Hill.
- Melkonian T., 2005, *Le 360° feedback. Historique, typologies d'utilisation et contributions*, Cahiers de recherche de l'EM Lyon, 13.
- Olson M., 1978, *Logique de l'action collective*, trad. M. Levi, Paris, Presses universitaires de France.
- Polanyi K., 1983, *La grande transformation*, trad. C. Malamoud et M. Angeno, Paris, Gallimard.
- Raff D. M., Summers L. H., 1986, « Did Henry Ford Pay Efficiency Wages ? », Working Paper, National Bureau of Economic Research, 2101.
- Roethlisberger F. G, Dickson W. J., Wright H., 1939, *Management and the Worker*, Harvard, Harvard University Press.
- Rot G., 2006, *Sociologie de l'atelier. Renault, le travail ouvrier et le sociologue*, Toulouse, Octares.
- Taylor F. W., 1911, *La direction scientifique des entreprises*, Paris-Verviers, Bibliothèque Marabout.
- Trempe R., 1970, *Les mineurs de Carmaux (1848-1914)*, Paris, Editions ouvrières.
- Vatin F., 2012, « Taylor et taylorisme », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias, dir., *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses universitaires de France, p. 775-781.
- Vatin F., Bernard S., dir., 2007, *Le salariat, théorie histoire et formes*, Paris, La Dispute.
- Vienot, M., 1999, *Rapport du Comité sur le gouvernement de l'entreprise*, AFEP et MEDEF.
- Webb S. & B., 1897, *Industrial Democracy*, Londres, Longmans, Green and Co.
- Webb B. & S., 2008, « Syndicalisme et démocratie (trad. É. Béthoux, I. da Costa, C. Didry, M. Meixner, A. Mias) », *Terrains & Travaux*, 14 (1), p. 9-47.

L'expression d'« auto-entrepreneur », en soulignant la possibilité pour chacun de s'instituer soi-même entrepreneur, s'inspire directement du mythe du *self made man*. De cette façon, elle traduit assez bien l'origine politique du dispositif qui cherchait, dans le cadre de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, à établir un dispositif juridico-administratif offrant une nouvelle façon d'être **travailleur indépendant**. Le dispositif de l'auto-entrepreneur entré en vigueur en 2009 propose en effet à quiconque (salarié, fonctionnaire, étudiant, retraité ou chômeur) un cadre légal pour exercer à titre principal ou complémentaire une activité commerciale, artisanale ou libérale sous la forme de l'entreprise individuelle (voir **Entrepreneurs pluriactifs** et **Chômeurs créateurs**). Toutefois, cette présentation occulte un mouvement plus profond de recomposition de la condition salariale. L'auto-entrepreneur apparaît en réalité comme le symbole d'une redéfinition du rapport au travail, à l'emploi et, d'une manière plus générale, à l'activité, en bousculant le caractère hermétique des frontières entre les mondes sociaux stabilisés que constituaient le salariat et l'indépendance. C'est d'ailleurs ce qui fait le cœur du dispositif : une logique de cumul entre statuts d'emploi distincts, entre différentes activités et entre plusieurs sources de revenus. Aussi l'affichage politique du dispositif laissait-il clairement entendre, à sa création, qu'il s'agissait d'un outil de soutien à la croissance économique en facilitant la démarche de création de l'entreprise individuelle. Il n'en demeure pas moins un outil particulier de politique sociale, qui entend favoriser le recours à l'auto-emploi pour lutter contre le chômage, tout en renouant avec le pari de l'insertion par l'économique.

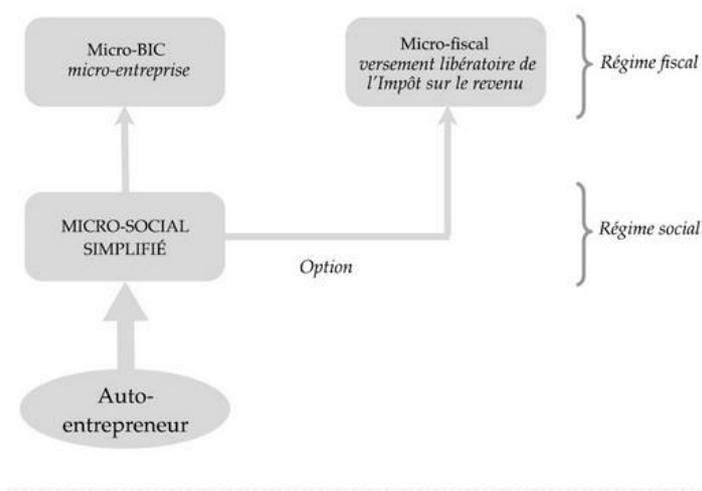
Une enquête « à chaud » conduite en 2010 auprès de plusieurs figures d'auto-entrepreneurs témoigne de logiques d'action entrepreneuriale toutes particulières, souvent portées comme des vecteurs de réalisation de soi, mais dont les conditions de réussite ne résistent que si elles sont adossées à d'autres statuts socialement institués (être ou pouvoir compter sur un conjoint au statut de salarié, fonctionnaire ou retraité). Et c'est sans doute dans cette logique d'hybridation des statuts d'activité que se trouve la réelle nouveauté du dispositif. De plus, celui-ci est aussi le résultat d'une entreprise politique dont la logique affichée était de soutenir la croissance en facilitant la création d'entreprise. En réalité, il fait reposer sur l'individu lutte contre le chômage, recherche de points de PIB et amélioration du pouvoir d'achat (Levratto et Serverin, 2009). La confrontation entre ce qu'il faut bien appeler un outil de politique publique et les multiples figures de l'auto-entrepreneuriat révèle d'autres effets contre-intuitifs présentés ici.

Premièrement, la nouveauté et le succès qui ont entouré le dispositif à sa création ne doivent pas faire illusion. L'auto-entrepreneur n'en reste pas moins qu'un mot, tant il dissimule une hétérogénéité des profils ainsi qu'une recomposition d'éléments juridiques déjà connus. Les enjeux soulevés par le régime sont d'ailleurs multiples, au premier rang desquels on trouve la logique de cumul et *l'hybridation des statuts d'activité*. En autorisant toute personne physique fiscalement domiciliée en France à développer une activité d'entrepreneur à titre principal ou complémentaire, ce dispositif permet à un même travailleur d'être à la fois salarié et à son compte (Bessy, 2007). La question de la porosité des frontières du salariat est donc clairement posée. En outre, le dispositif, ne serait-ce que dans la redondance de son appellation, illustre un mouvement idéologique de *valorisation de l'individu* comme source de son travail et comme entrepreneur de soi (Rose, 1982). Ce mouvement passe par une valorisation, dans le monde du management comme dans le débat public, de l'initiative, de l'autonomie, de l'implication, de l'innovation ou encore de la créativité individuelle, dans un espace de justification qui s'apparente à celui de la cité par projets (Boltanski et Chiapello, 1999). Mais, si cette figure de l'entrepreneur, travailleur auto-administré, trouve parfois une incarnation, la logique de valorisation de l'individu comme source de son travail qui prévaut dans le dispositif de l'auto-entrepreneur contribue également à positionner ce dernier parmi les *outils collectifs de lutte contre le chômage* et contre l'inefficacité de certaines politiques sociales.

Faciliter la création d'entreprise en pariant sur le cumul des activités

Le régime de l'auto-entrepreneur cherche à « contribuer à la création d'entreprises en France en faisant souffler un vent de liberté sur l'économie française⁸ ». D'abord, en limitant les barrières à l'entrée : toute personne physique majeure fiscalement domiciliée en France peut devenir auto-entrepreneur ; seules les sociétés, personnes morales, sont exclues du dispositif. La création⁹ est simplifiée (inscription par internet ou sur simple formulaire), gratuite (dispense d'immatriculation au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés¹⁰), tout comme les règles comptables qui assurent en outre une grande lisibilité puisque les cotisations sociales et les prélèvements fiscaux sont adossés sur le chiffre d'affaires. Dès le démarrage, cela permet de connaître précisément le montant des cotisations desquelles s'acquitter contrairement aux autres entrepreneurs individuels qui se voient appliquer les deux premières années une base forfaitaire indépendamment de leur chiffre d'affaires.

Toutefois, il ne s'agit pas d'un statut créé *ex nihilo* et, comme le montrent Levratto et Serverin (2009), il ne s'agit pas non plus d'un statut juridique à proprement parler. Il relève en réalité du statut juridique de l'entrepreneur individuel auquel est adjoind un régime fiscal et un régime social simplifié. Le dispositif de l'auto-entrepreneur correspond en fait à un cadre administratif combinant un régime social dédié (le micro-social simplifié) et un régime fiscal déjà existant (le régime fiscal de la micro-entreprise), auquel peut se substituer l'option du micro-fiscal qui permet le versement libératoire de l'impôt sur le revenu assis sur les encaissements de l'auto-entrepreneur. C'est d'ailleurs la combinaison du régime fiscal de la micro-entreprise et du régime micro-social simplifié qui offre une légèreté et une visibilité *a priori* rassurantes pour l'auto-entrepreneur, lui évitant, contrairement aux autres entrepreneurs individuels, la rédaction de statuts légaux, la tenue d'assemblées générales, l'établissement de rapports de gestion ou encore la publication de comptes spéciaux.



Comme l'illustre le schéma ci-dessus, l'auto-entrepreneur doit nécessairement adopter le régime micro-social simplifié pour le paiement de ses cotisations sociales. Il permet de régler ses contributions et cotisations sociales sous la forme d'un forfait correspondant à une part du chiffre d'affaires déclaré mensuellement ou trimestriellement. Concernant le régime fiscal, l'auto-entrepreneur a le choix entre le régime fiscal de la micro-entreprise classique et le régime fiscal dédié, le micro-fiscal. Ce dernier permet le versement libératoire de l'impôt sur le revenu, et ce, selon la même périodicité que le versement libératoire des cotisations sociales. Le régime de la micro-entreprise, destiné à ceux qui ne satisfont pas aux conditions requises pour bénéficier du régime micro-fiscal et du versement libératoire de l'impôt sur le revenu, consiste à déclarer comme revenu

⁸ Source : ministère de l'Économie de l'Industrie et de l'Emploi.

⁹ Pour la cessation d'activité, le coût de sortie est nul et se fait sur simple déclaration auprès du Centre de formalités des entreprises. Si la cessation intervient en cours d'année civile, il n'y a aucun reliquat de cotisations sociales ou d'impôt sur le revenu à verser.

¹⁰ Sauf depuis 2010, pour ceux qui exercent une activité artisanale à titre principal – formalité payante à laquelle sont tenus tous les commerçants et les artisans qui ne bénéficient pas du régime micro-social simplifié, et à laquelle s'adjoind pour les artisans l'obligation d'effectuer un stage de préparation à l'installation dont sont toujours dispensés les auto-entrepreneurs.

imposable le chiffre d'affaires minoré d'un pourcentage variable selon la nature de l'activité en raison des frais engagés par l'auto-entrepreneur dans le cadre de son activité. En définitive, c'est le chiffre d'affaires minoré qui sera soumis à l'impôt (dans la catégorie « Bénéfices industriels et commerciaux ») de la même façon que les autres revenus du foyer fiscal.

La création du statut de l'auto-entrepreneur vise donc clairement à faciliter la création d'entreprise en sécurisant la condition du travailleur indépendant et en la rapprochant de celle du monde salarial. Toutefois, ce statut, qui, au demeurant, n'en est pas un, n'est pas pour autant protecteur dans la mesure où la seule sécurité qu'il offre réside dans la réversibilité du choix de renoncer à l'auto-emploi comme solution à l'absence d'emploi ou encore à la source d'un revenu complémentaire. Cette volonté politique de rapprochement de la protection sociale des indépendants vers celle des salariés n'est pas nouvelle (loi Madelin de 1994, loi Dutreil de 2003). Pour autant, l'auto-entrepreneur se distingue des précédents outils d'accompagnement à la création d'entreprise comme les couveuses d'activité (qui suivirent les « boutiques de gestion » des années 1970), mais aussi du rôle associatif joué par l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) depuis 1989, ou encore de celui des sociétés de portage transformant des honoraires en salaires et consacrant par là la figure de l'entrepreneur-salarié, en retenant principalement la promotion d'une logique de cumul : cumul entre statuts d'emploi (il est possible d'être à la fois salarié et à son compte, d'être fonctionnaire et indépendant, etc.) ; entre sources de revenus (salaire, traitement, pension de retraite, allocations sociales et honoraires) ; ou encore entre natures d'activité (l'auto-entrepreneur peut être retraité mais non inactif, chômeur et créateur d'entreprise, étudiant et travailleur indépendant, etc.). Mais si la conséquence qui en découle, à savoir l'hybridation des statuts d'activité, peut apparaître comme une sécurisation du passage à l'indépendance, l'observation empirique révèle *a contrario* une réalité différente qui n'est autre que la nécessité quasi systématique d'adosser son statut d'auto-entrepreneur à un second réellement protecteur. Tout se passe donc comme si la logique d'appui institutionnel à la création d'entreprise avait été remplacée par une logique d'action entrepreneuriale (et donc individuelle) fondée sur la nécessaire hybridation des statuts entre salarié et indépendant. Toutefois, dans un contexte de redéfinition de la condition salariale, le dispositif peut aussi être vu comme un outil de précarisation du monde salarié, qui dans une période de crise économique, offre ainsi un alibi de choix à la création d'entreprise comme dernier recours contre le chômage.

Ainsi, le dispositif de l'auto-entrepreneur promeut une logique d'action entrepreneuriale fondée sur le cumul et l'articulation de statuts d'emploi distincts. Ce faisant, il témoigne d'une porosité accrue entre des mondes sociaux jusqu'alors marqués par une relative étanchéité qui semblent désormais constituer réciproquement la condition de possibilité de l'autre.

L'auto-emploi comme outil de politique sociale

L'une des spécificités supposées du dispositif de l'auto-entrepreneur est attribuée au fait qu'il constitue un outil de politique économique (gain de pouvoir d'achat, soutien à l'activité économique par la création d'entreprise) autant que de politique sociale (lutte contre le chômage). À ce titre, le dispositif a effectivement entraîné une forte augmentation des créations d'entreprise, même si, pour autant, le lien de causalité avec la croissance du PIB n'est pas établi. En France, en 2009, les créations d'entreprise ont augmenté de 75,1 % uniquement grâce aux auto-entrepreneurs (INSEE, octobre 2009) ; sans eux, le nombre d'entreprises créées diminue de 21,5 %. Sur l'ensemble des auto-entreprises créées en 2009, 49 % l'ont été par d'anciens chômeurs. Cette statistique révèle à quel point l'auto-emploi peut être perçu comme une ressource en période de crise et constituer un outil de politique active de lutte contre le chômage. Si le boom de l'auto-entrepreneuriat a pu montrer quelques signes de ralentissement, plus d'une création d'entreprise sur deux demeure toujours de son ressort depuis 2011, laissant la part de l'auto-entrepreneuriat dans la création d'entreprise étonnamment stable sur la période 2011-2014 (INSEE, juin 2011, janvier 2014).

Les chômeurs ont donc constitué une cible privilégiée du dispositif grâce à plusieurs modalités d'accompagnement et d'aide spécifiques. À ce titre, ceux bénéficiant de l'aide au retour à l'emploi (ARE) peuvent disposer alternativement de l'aide de Pôle emploi¹¹ ou du maintien partiel des allocations. Cette seconde modalité repose sur le versement mensuel d'une partie des allocations et consacre la figure hybride

¹¹ Elle permet de recevoir, au démarrage de l'auto-entreprise, la moitié des indemnités restant à percevoir par le chômeur à la date du début de son activité sous la forme d'un capital de départ, et l'autre moitié, six mois après le début de l'activité.

du nouvel auto-entrepreneur, « presque ancien chômeur », conjuguant différentes sources de revenus¹². De même, les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou du revenu minimum d'insertion (RMI) bénéficient également d'aides spécifiques s'ils décident de développer une activité au titre d'auto-entrepreneur. Toute personne ayant travaillé pendant quatre mois consécutifs bénéficie d'une prime de retour à l'emploi de 1 000 euros. De plus, quels que soient les revenus tirés de l'activité d'auto-entrepreneur, l'ASS et le RMI sont versés à 100 % pendant les trois premiers mois. Enfin, pendant les neuf mois d'activité suivants, les revenus sont déduits de l'ASS ou du RMI, mais une prime de 150 euros mensuelle est versée.

Bien qu'antérieurs, les dispositifs tels que l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) et le nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise (NACRE) révèlent eux aussi la cible privilégiée du régime, en s'ajoutant de manière incitative aux mesures propres à l'auto-entrepreneur. L'ACCRE consiste en fait en une exonération d'une partie des cotisations sociales. Depuis le 1^{er} mai 2009, les auto-entrepreneurs peuvent en bénéficier et se voir ainsi appliquer un taux de prélèvement social et fiscal sur leur chiffre d'affaires inférieur aux taux définis mais progressif sur plusieurs années. Si bien que la première année, seul le quart des cotisations normalement applicables aux auto-entrepreneurs est imputable ; la deuxième année, seule la moitié ; la troisième, les trois quarts ; et enfin, la quatrième année, le bénéficiaire retrouve le régime normal de l'auto-entrepreneur. Quant au NACRE, il permet au futur auto-entrepreneur d'être accompagné par un organisme labellisé et conventionné par l'État, puis de bénéficier d'un financement sous la forme d'un prêt à taux zéro.

L'ensemble de ces mesures montre à quel point l'objectif vise à rendre le travail attractif et rémunérateur, notamment lorsqu'il s'agit de travailler en créant son propre emploi. Cet aspect ne doit pas pour autant faire oublier que les demandeurs d'emploi souhaitant devenir auto-entrepreneurs en informent le Pôle emploi et deviennent par conséquent chômeurs-créateurs d'entreprise. Ils sortent alors des statistiques officielles du chômage et sont dispensés de la recherche d'un emploi car ils obtiennent un motif légitime de refus d'une offre raisonnable d'emploi. Faire baisser les chiffres du chômage en favorisant le recours à l'auto-emploi, ou en faisant passer les individus d'une catégorie à une autre, n'est, de ce point de vue, pas une nouveauté. L'ACCRE fut d'ailleurs créée en 1979 comme un écho à la formule de Raymond Barre : « Les chômeurs ? Qu'ils créent leur entreprise ! » Mais en ce qui concerne l'auto-entrepreneur, doit-on parler d'une réelle politique sociale ou plutôt d'une politique foncièrement libérale qui entend ainsi se passer de politique sociale (Abdelnour, 2012) ? Renvoyant alors le travail social de mise en œuvre de l'auto-entrepreneuriat à d'autres structures d'accompagnement comme l'ADIE, qui accorde des micro-crédits à certains demandeurs d'emploi, allocataires de minima sociaux ou travailleurs pauvres.

Quoi qu'il en soit, ce n'est pas parce que les démarches administratives sont simplifiées que l'acte d'entreprendre en devient plus aisé. Le nombre d'auto-entrepreneurs déclaré reflète certes un mouvement de créations d'entreprise apparaissant comme libéré, en raison notamment de la simplicité des démarches administratives et de l'autonomie qui constituent les deux principaux motifs de satisfaction des auto-entrepreneurs ; toutefois, il n'en demeure pas moins que seuls 45 % des auto-entrepreneurs ont déclaré un chiffre d'affaires lors des trois premiers trimestres 2009 et 53 % au deuxième trimestre 2013¹³. Quant aux effets du dispositif sur la croissance de l'économie, ils semblent pour le moins limités dans la mesure où un auto-entrepreneur a obtenu en moyenne un revenu mensuel net de 775 euros en 2009 et bien que le chiffre d'affaires moyen augmente régulièrement, seuls 6 % des auto-entrepreneurs ont déclaré un chiffre supérieur à 7 500 euros pour les deux premiers trimestres de 2013.

Du salariat à l'indépendance, figures d'un entrepreneuriat hybride

Le dispositif s'inscrit dans le sillage d'une réflexion sur les possibilités de faciliter le passage de la condition de salarié à celle d'entrepreneur, en le rendant plus sécurisant. On trouve les linéaments de cette réflexion dans le rapport en faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant remis en janvier 2008 à Hervé

¹² Chaque mois, le revenu de l'activité est divisé par le montant de l'indemnité journalière et le résultat donne le nombre de jours qui ne seront pas indemnisés. Pour cela, il faut être bénéficiaire de l'ARE, percevoir un nouveau revenu ne dépassant pas 70 % du revenu qui a servi de base au calcul des indemnités, mais aussi, continuer chaque mois à se déclarer à la recherche d'un emploi.

¹³ Sources : ACCOS, communiqués de presse du 27 janvier 2010, « La mise en place du régime de l'auto-entrepreneur : bilan intermédiaire au 31 décembre 2009 » ; et du 4 novembre 2013, « Bilan du dispositif auto-entrepreneur à fin août 2013 ».

Novelli¹⁴ par François Hurel, toujours président de l'Union des auto-entrepreneurs (UAE). Ce document a préparé la loi de modernisation de l'économie en établissant un état des lieux du cadre juridique et des différentes modalités du travail indépendant. À ce titre, l'auto-entrepreneur s'inscrit dans l'objectif général de favoriser une meilleure reconnaissance du travail indépendant tout en permettant un système de passage simple et sécurisé du statut de salarié à celui d'indépendant. En 2003, la loi Dutreil avait déjà permis à tout entrepreneur individuel (commerçant, artisan, agent commercial, libéral) de déclarer insaisissable sa résidence principale. La loi de modernisation de l'économie se place dans la continuité de cette disposition puisqu'elle a étendu la protection à l'ensemble des biens fonciers bâtis et non bâtis. Ces dispositions impliquent en réalité un fort enjeu de dissociation entre le patrimoine personnel et le patrimoine professionnel, enjeu largement présent lors de la mise en place de l'entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL) à partir de janvier 2009. Ce dernier statut, au format identique à celui de l'EURL, permet à l'entrepreneur de déclarer lui-même la part du patrimoine affecté à son entreprise (depuis la création de ce nouveau statut, l'auto-entrepreneur peut en bénéficier, en déclarant un patrimoine spécifique dédié à son activité professionnelle, néanmoins distinct de son patrimoine personnel, et ceci tout en conservant le régime fiscal et social forfaitaire du dispositif auto-entrepreneur).

Qu'en est-il concrètement de la porosité des frontières entre des mondes sociaux stabilisés ? L'hybridation des statuts d'activité s'est déjà largement développée dans les secteurs à forte innovation (conseil, ingénierie financière, informatique, biotechnologie, etc.) en valorisant les formes d'indépendance professionnelle – à l'instar des intrapreneurs, ces entrepreneurs internes à l'entreprise poursuivant les mêmes objectifs que l'organisation à laquelle ils appartiennent tout en étant encouragés à valoriser leur créativité et à développer des innovations profitables, le tout en ne prenant qu'un risque mutualisé. Dans un mouvement inverse, on remarque souvent que le monde des indépendants se trouve lui aussi de plus en plus fortement relié au monde du salariat, notamment à travers le travail du conjoint.

Les sociétés de portage salarial amplifient encore davantage la porosité des frontières entre ces différents mondes sociaux en offrant une voie de passage de l'indépendance au salariat. En effet, ce dispositif permet d'exercer une activité professionnelle ou de répondre à une mission ponctuelle de prestataire autonome sans être immatriculé en tant qu'indépendant. Le « porté » signe un contrat de travail avec une entreprise de portage et cette dernière facture le client tout en reversant les honoraires sous forme de salaire, après déduction de frais de gestion ainsi que des cotisations patronales et salariales. Quelques auto-entrepreneurs s'adressent à des sociétés de portage salarial : en tant que travailleurs indépendants, ils confèrent un mandat de gestion à la société de portage afin de bénéficier d'un accompagnement en termes de services administratifs et de gestion. Certaines sociétés de portage se sont alors saisies du marché et ont à l'occasion développé des statuts originaux d'« auto-salarié », c'est-à-dire des formes hybrides d'auto-entrepreneurs portés et donc salariés. L'objectif n'est alors plus le développement de l'entrepreneuriat, mais plutôt d'intégrer ou de réintégrer le salariat. De surcroît, les frontières de l'activité se trouvent également mises en tension par le dispositif : puisqu'en étant auto-entrepreneur, on peut être à la fois chômeur et créateur d'entreprise, en étant à la retraite et auto-entrepreneur, on peut affirmer sans contradiction être retraité mais non inactif.

Le statut de l'auto-entrepreneur se caractérise donc par des dynamiques hybrides, pouvant remettre en cause sa dimension *entrepreneuriale*. En raison de la « légèreté » de leur organisation, beaucoup d'auto-entrepreneurs ont le sentiment de ne pas bâtir une « vraie » structure, en assumant plus ou moins le fait de ne pas être de « vrais » entrepreneurs. En témoigne la parole d'André, retraité, auto-entrepreneur, au passé de dirigeant de PME dans la communication et réalisant une prestation de services pour l'un de ses anciens clients : « C'est sûr que c'est moins lourd que de créer une entreprise. Alors peut-être... il y a un truc que j'ai fait... c'est que je lui ai donné un nom. Pour m'amuser comme ça, comme si c'était une entreprise. Mais en fait, c'est moi l'auto-entrepreneur. [...] Il fallait que ça ait une gueule d'entreprise. Et à la fois, je crois que c'est un contresens, pour moi, dans mon cas. Parce que je ne veux pas en faire un fonds de commerce. »

De nombreux auto-entrepreneurs trouvent dans le dispositif une ressource dont la simplicité et la plasticité leur permettent d'investir un projet essentiellement centré sur une réalisation personnelle. À la manière de Sandrine, sortant d'une période de chômage en s'instituant artiste peintre sous le régime auto-entrepreneur,

¹⁴ Alors secrétaire d'État en charges des Entreprises et du Commerce extérieur.

affirmant qu'elle est avant tout « auto » avant d'être entrepreneur, elle révèle dans quelle mesure l'entreprise de soi constitue en définitive le cœur du processus. « On est “auto”. On doit être autonome, on est seul par contre, ça c'est clair. [...] On est auto, on est tout seul. On est auto dans tous les domaines. Auto-comptable, auto-prospecteur, auto-agent, auto-machin, auto-truc, auto-bidule, tout. » De la même façon, elle est rejointe dans sa position par les propos d'André : « Je ne suis pas auto-entrepreneur... je suis... auto tout court ; entrepreneur pas du tout. »

Ainsi, le dispositif légal semble offrir une réponse à l'injonction culturelle très largement répandue de réalisation de soi par le travail. Celui-ci est alors conçu comme un creuset où l'initiative, l'implication et l'**innovation** sont fortement valorisées. Comme l'ont montré Levratto et Serverin dans un article intitulé « Être entrepreneur de soi-même après la loi du 4 août 2008 : les impasses d'un modèle productif individuel », le dispositif de l'auto-entrepreneur ne permet pas véritablement d'envisager une perspective de croissance entrepreneuriale ne serait-ce que par les seuils de chiffre d'affaires (pour bénéficier du dispositif, le chiffre d'affaires ne doit pas dépasser les seuils d'éligibilité au régime fiscal de la micro-entreprise, c'est-à-dire, en 2013, 81 500 euros HT pour les activités commerciales et 32 600 euros HT pour les activités de prestation de services) et la quasi-impossibilité d'avoir un salarié. Toutefois, cette « impasse » n'apparaît pas pour autant comme un motif d'insatisfaction car la majorité des auto-entrepreneurs ne se situent pas dans une telle perspective entrepreneuriale.

Un miroir aux alouettes ?

De nombreux auto-entrepreneurs se retrouvent en réalité bien seuls face à leur projet dans la mesure où les structures d'accompagnement sont peu développées et d'autant plus difficiles à instaurer que la singularité des profils constitue la pierre angulaire du dispositif. Les appuis potentiels que constituent les organisations professionnelles sont difficilement mobilisables dans la mesure où le dispositif a suscité de nombreuses critiques chez les artisans. Selon eux, les auto-entrepreneurs participent d'une forme de concurrence déloyale. Leur absence d'obligation d'immatriculation au Registre du commerce et des sociétés et au Répertoire des métiers (aujourd'hui révolue pour ceux qui exercent une activité artisanale à titre principal) les dispensant de justifier leurs compétences. Néanmoins, l'absence de stage de préparation à l'installation continue de rendre l'accompagnement des auto-entrepreneurs relativement aléatoire notamment en ce qui concerne leur développement commercial. C'est pour relever ce défi de l'accompagnement que certains auto-entrepreneurs se sont regroupés en association, voire en « fédération ».

L'isolement de chaque auto-entrepreneur est en partie la conséquence de la très large ouverture du dispositif qui a fait son credo de la singularité des profils, mais qui rend, en contrepartie, extrêmement difficile l'instauration de structures d'accompagnement spécifiques. À cela s'ajoute une critique « professionnelle » du statut qui tend à dépeindre les auto-entrepreneurs comme des travailleurs de seconde zone aux qualifications non certifiées. Par conséquent, les appuis potentiels que constituent les organisations professionnelles sont difficilement mobilisables, eu égard aux nombreuses critiques du monde artisan notamment qui a toutefois récemment perdu l'espoir de voir le dispositif limité en termes de durée d'exercice. Si la mise en place de structures professionnelles d'encadrement permet de remédier en partie à l'anomie dans laquelle sont plongés de nombreux auto-entrepreneurs, il n'en demeure pas moins que la lutte de légitimité pour la reconnaissance du monopole de la représentation professionnelle anime vertement les rapports de ces différents groupements entre eux.

L'absence d'accompagnement apparaît d'autant plus significative qu'un nombre important d'auto-entrepreneurs le sont devenus à défaut et sans se préoccuper de l'engorgement caractérisant les secteurs empruntés. La viabilité des projets et leurs conséquences en termes de parcours de vie pose problème pour les auto-entrepreneurs concernés, notamment lorsque leur choix a été motivé par la contrainte, c'est-à-dire lorsque l'auto-entreprise est utilisée comme un contrat de travail (voir **Subordination et entrepreneuriat**). En effet, nombreux sont ceux qui, au lieu d'être embauchés et salariés d'une organisation, ont été incités à s'établir comme auto-entrepreneurs et se sont vus proposer non pas un contrat de travail mais un contrat de prestation. L'entreprise travaille alors avec des collaborateurs, sans engagement ni cotisations sociales à régler. Dans certains cas, l'employeur a pu aller plus loin en proposant à ses salariés en poste de quitter leur statut pour devenir auto-entrepreneur tout en continuant à travailler pour lui. La frontière avec l'illégalité est alors mince

: dans la mesure où il subsiste une forme de subordination, le rapport entre les deux parties n'est autre que du salariat déguisé.

Néanmoins, certains convertis aux bienfaits du régime auto-entrepreneur resituent la mise en place du dispositif dans une perspective de réforme édulcorée du contrat de travail. Autrement dit, le régime de l'auto-entrepreneur, en permettant à chacun d'être démarcheur de son propre emploi *via* la multiplication des contrats de prestation, constituerait un moyen de réformer le contrat de travail tout en offrant simultanément aux employeurs et aux employés l'absence de rigidités inhérentes à ce dernier. À mesure de son extension au salariat, le travailleur auto-entrepreneur réalise alors la forme idéal-typique du contrat marchand où l'absence de subordination et la jouissance d'une flexibilité sans égale offrent une satisfaction telle que la sécurité et la stabilité du CDI n'ont plus un poids suffisant. Les paroles de Romain, jeune auto-entrepreneur en fin d'études, menant une activité de « consultant en médias sociaux », illustrent pourtant assez nettement l'ambivalence de sa posture de travailleur indépendant. Alternant de temps à autre entre celle d'un jeune entrant sur le marché du travail aux aspirations déçues et l'image valorisante du professionnel libéral. « Au départ quand j'ai commencé, [...] l'intérêt était de continuer à remplir mon CV en attendant d'être embauché, de dire "mais je travaille" [...] je n'ai pas un trou dans mon CV. Aujourd'hui dans mon CV, il y a marqué que je suis auto-entrepreneur, il y a marqué que je suis profession libérale, et il y a marqué que j'ai continué à travailler, ça fait maintenant deux ans, je ne me tourne pas les pouces, je suis en train de faire quelque chose. [...] C'est super valorisant d'être auto-entrepreneur en comparant à des amis qui eux sont en fin d'études, galèrent pour trouver des trucs. [...] Il n'y a pas d'entreprises qui veulent m'embaucher, eh bien bras d'honneur et je fais mon propre truc. » Sa décision apparaît clairement stratégique, mieux vaut se présenter à un employeur potentiel comme jeune « entrepreneur » plutôt que comme jeune diplômé au chômage. On comprend néanmoins plus tard dans l'entretien que son activité ne lui assure pas un revenu suffisant pour payer son loyer et, surtout, que la proposition d'un contrat de travail est fortement attendue. « Oui effectivement, j'ai créé mon propre truc en statut d'auto-entrepreneur, [...] mais ce qui m'intéresse c'est de dire : "bonjour je suis profession libérale", "bonjour, je n'ai pas de patron, je fais ce que je veux, et tu peux m'embaucher tout de suite si tu veux" ».

Conclusion

Le dispositif de l'auto-entrepreneur a permis de rediriger vers le secteur formel de l'économie une partie du travail dissimulé. La simplicité et la légèreté du dispositif ont sans doute incité des travailleurs (et des employeurs) à officialiser leur activité. En 2009, les auto-entrepreneurs ont généré 200 millions d'euros de rentrées fiscales et sociales contribuant ainsi au développement de la protection sociale. Néanmoins, ils ont souvent conscience de la facilité avec laquelle il est possible de dissimuler une partie de leurs encaissements, créant ainsi une nouvelle zone grise de l'économie.

Enfin, s'il ne fait pas de doute que le régime de l'auto-entrepreneur, à défaut de la réaliser complètement, trace au moins une perspective de recomposition des termes du contrat de travail, l'interprétation que l'on peut en faire reste pour le moment double. Tous sublimes ou tous tâcherons ? Ce sont les deux eaux entre lesquelles nagent la plupart des auto-entrepreneurs. De l'incarnation d'un nouveau « précarité » (Paugam, 2002) à celle des nouveaux sublimes restant « maître[s] de [leur] mobilité et de [leurs] engagements » (Gazier, 2003), les auto-entrepreneurs investissent une pluralité de figures ambivalentes. À ne retenir que les propos d'une poignée d'entre eux hautement qualifiés (et par ailleurs adossés à un statut d'étudiant ou de salarié), se dépeignant comme les seuls maîtres du partage entre temps de travail et temps de loisir, on peut voir dans le dispositif une contribution significative à l'édifice des marchés transitionnels ; autrement dit, à la mise en place de marchés spécifiques, plus flexibles et moins compartimentés, permettant d'organiser une politique de l'emploi qui entend négocier les transitions : transitions au sein de l'emploi, transitions entre le chômage et l'emploi, transitions entre activités domestiques et emploi, etc., tout en répondant à des objectifs d'emploi, de croissance et d'autonomie. Ces aménagements, à travers la prise en compte de nouveaux droits, reflètent un mouvement culturel qui insiste de façon plus prégnante sur le droit de changer d'avis, le droit de changer de métier, le droit à la découverte de soi-même.

Mais dans le cas de l'auto-entrepreneur, quelles clauses du dispositif ont fait l'objet d'une véritable négociation en présence des partenaires sociaux ? Quelles sont les contreparties à la plus grande autonomie en termes de sécurité mis à part la quasi-obligation d'adosser son statut à un second autrement institutionnalisé

? Autant d'imperfections qui laissent à penser que la formule du « tous tâcherons » prononcée par François Brottes à l'Assemblée nationale n'est peut-être pas si caricaturale qu'elle pourrait le laisser entendre. « L'illusion, c'est celle du "tous patrons". N'importe qui, à n'importe quel moment, en conservant une petite part de salaire – puisque vous dites que c'est complémentaire – peut devenir son propre employeur, avec un statut qui ne le protégera en rien de la précarité et sera au contraire utilisé par les entreprises pour externaliser certaines activités. Tous tâcherons ! C'est, je le sais, ce que souhaitent beaucoup d'entre vous. J'en vois d'ailleurs certains qui acquiescent ! » (François Brottes, deuxième séance du 4 juin 2008.)

Bibliographie :

- Abdelnour (S.), *L'Auto-entrepreneur aux marges du salariat. De la genèse aux usages d'un régime dérogatoire de travail indépendant*, thèse de doctorat en sociologie, sous la direction de Florence Weber, Paris, EHESS, 2012.
- Bessy (C.), *La Contractualisation de la relation de travail*, Paris, LGDJ, coll. « Droit et société », 2007.
- Boltanski (L.) et Chiapello (E.), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.
- Darbus (F.), « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 175, 2008, p. 18-33.
- Gazier (B.), *Tous sublimes, vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion, 2003.
- Hagège (C.) et Masson (C.), « La création d'entreprise en 2009 dopée par les auto-entrepreneurs », *Insee Première*, 1277, janvier 2010.
- Hughes (E. C.), *Le Regard sociologique. Essais choisis*, recueil de textes traduits et présentés par J.-M. Chapoulié, Paris, Éditions de l'EHESS, 1997.
- Levratto (N.) et Serverin (E.), « Être entrepreneur de soi-même après la loi du 4 août 2008 : les impasses d'un modèle productif individuel », *Revue internationale de droit économique*, 23 (3), 2009, p. 325-352.
- Menger (P.-M.), *Le Travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Éditions de l'EHESS-Gallimard-Seuil, coll. « Hautes Études », 2009.
- Zalio (P.-P.), « Sociologie économique des entrepreneurs », dans P. Steiner et F. Vatin (dir.), *Traité de sociologie économique*, Paris, PUF, coll. « Quadrige », 2009, p. 573-607.

En s'intéressant aux processus de féminisation qui touchent aujourd'hui de nombreux univers professionnels, cette note propose une réflexion sur la prise en compte du genre dans la sociologie du travail française¹⁵. Des commissariats de police (Pruvost, 2005) aux établissements pénitentiaires (Malochet, 2005), des tribunaux (Boigeol, 1996) aux hôpitaux (Lapeyre, 2006), des salles de concert (Buscatto, 2003) aux terrains d'entraînements sportifs (Mennesson, 2005), il n'est plus guère de bastions masculins qui ne voient s'effriter leur homogénéité de sexe. Comme on peut le constater dans ce rapide inventaire, professions et métiers masculins sont également concernés par l'arrivée de femmes¹⁶. Cette note dressera un état des lieux synthétique à partir de deux interrogations liées. D'une part, elle analysera comment ces divers processus de féminisation ont acquis le statut d'objet légitime pour la sociologie du travail. D'autre part, elle mettra en lumière les enjeux institutionnels, politiques et théoriques qu'un tel objet soulève.

La féminisation comme objet

La féminisation d'un métier ou d'une profession désigne généralement la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine, au vu de l'hégémonie des personnels masculins en son sein et/ou des « qualités » socialement jugées nécessaires pour l'exercer. Au-delà du constat statistique, les analyses sociologiques mettent toutes en avant la dimension dynamique du phénomène : la féminisation doit être considérée avant tout comme un processus, dont il s'agit de percer la logique, les modalités et les effets. Trois usages principaux peuvent être repérés dans la littérature (Zaidman, 1986). La féminisation peut d'abord être comprise comme un élément d'une « *dynamique d'égalisation* » qui efface ou atténue un retard historique dommageable. Elle peut ensuite renvoyer à une inversion quantitative, quand « *une profession tout entière [est] investie en force par les femmes et désertée par les hommes* » (p. 281). Dans ce cas, il n'est pas rare qu'une corrélation soit établie entre la féminisation de l'activité concernée et sa dévalorisation sociale (Bourdieu, 1998). Cette idée a fait l'objet de nombreuses mises au point qui en dénoncent le caractère trop rapide, inapte à saisir l'hétérogénéité des situations concernées par cette liaison (Cacouault-Bitaud, 2001). La féminisation peut enfin recomposer la frontière entre métiers féminins et masculins, en en subvertissant la hiérarchie. Elle renvoie alors à l'ouverture discrète vers des femmes qui, progressivement, contribuent à transformer les représentations et les comportements masculins.

Si la référence aux univers professionnels qui se féminisent paraît aujourd'hui courante en sociologie du travail¹⁷, il s'agit en fait d'une préoccupation fort récente. Cet objet de recherche a conquis sa légitimité contre une tradition disciplinaire longtemps sourde aux lectures sexuées du monde du travail. Le sort réservé aux travaux pionniers de M. Guilbert (Guilbert, 1966) en témoigne. À l'époque, sa comparaison des activités exercées par les hommes et les femmes dans 18 branches et 120 entreprises industrielles a suscité des réactions oscillant entre l'indifférence et le mépris. Elle montrait notamment que les tâches confiées aux ouvrières différaient de celles de leurs collègues masculins par un effort physique moindre, une exigence de rapidité accrue, un caractère répétitif davantage marqué et une rémunération au rendement plus contraignante. Ce faisant, M. Guilbert ouvrait la voie à des réflexions sur l'usage productif de qualités socialement construites dans l'univers familial. Ces pistes seront investies aux marges de la sociologie du travail académique. D. Kergoat (Kergoat, 1978) insistera par exemple sur la nécessité de lier capitalisme et patriarcat pour rendre compte des rapports sociaux de sexe : « *les rapports de domination viennent doubler les rapports*

¹⁵ D'autres bilans sont disponibles sur ce thème (Tripiet, 1997 ; Maruani, 2001 ; Lallement, 2003), mais aucun ne privilégie une entrée par la féminisation.

¹⁶ La sociologie des professions d'inspiration fonctionnaliste repose sur l'opposition classique entre des « *occupations* » et des « *professions* ». Les premières correspondent à des activités dépourvues de prestige social quand les secondes désignent celles (la médecine, le barreau, etc.) qui ont su, au cours de leur histoire, développer un ensemble de spécificités permettant leur institutionnalisation et leur reconnaissance sociale : monopole d'exercice, entrée autorisée par le succès à un concours, formation longue et délivrée dans des écoles contrôlées par la profession (Chapoulie, 1973). Si cette opposition ne fait plus guère sens au vu des critiques émises par les auteurs interactionnistes (Hughes, 1996), nous montrerons qu'elle conserve une certaine actualité dans les travaux français sur la féminisation. C'est la raison pour laquelle nous utiliserons les termes de « métiers » et de « professions » dans la suite de cette note.

¹⁷ L'inverse n'est pas vrai : rares sont encore les recherches sur des métiers ou des professions qui se masculinisent (Angeloff, Arborio, 2002).

d'exploitation » (p. 71). À travers l'étude de conflits du travail, M. Maruani (Maruani, 1979) mettra en lumière, quant à elle, les conditions d'émergence d'une identité féminine spécifique, irréductible à l'expression d'une solidarité de classe. Ces travaux, dont nous citons ici les plus emblématiques, ne demeureront pas totalement isolés. Mais, avant la fin des années 1980, ils ne parviendront guère à essaimer au-delà d'un cercle somme toute restreint. Pour l'essentiel, cela tient au fait que la sociologie du travail continue alors de raisonner à partir d'un « *modèle unique de travailleur, un proto-type : "l'ouvrier – français – qualifié – mâle – adulte – de – la – grande – industrie"*, dont toutes les autres catégories – notamment les femmes – ne seraient que des variantes » (Erbès-Séguin, 1999, p. 94). Cette myopie a ainsi conduit G. Friedmann (Friedmann, 1956) à étudier la déqualification du travail industriel sans mentionner que les ouvriers observés étaient, dans leur grande majorité, des ouvrières.

Trois mouvements peuvent être évoqués pour expliquer, à partir des années 1990, l'introduction d'une dimension de genre dans les travaux de sociologie du travail et l'intérêt croissant pour le thème de la féminisation des métiers et des professions. Le premier est le produit de la rencontre entre deux champs voisins, celui du travail et celui de l'éducation (Maruani, 2001). Dans les recherches menées à partir des années 1990, il n'est plus tant question de l'organisation sexuellement différenciée du travail que de la persistance des inégalités entre hommes et femmes dans un contexte de plus grande réussite scolaire féminine. C'est bien une telle perspective qui anime, par exemple, les diverses enquêtes menées par C. Marry sur les femmes ingénieurs (Marry, 2004). Le second mouvement tient, quant à lui, de la progressive substitution d'un paradigme à un autre au sein même de la sociologie du travail. L'attention se déplace en effet de l'ouvrier, du poste de travail et du secteur industriel vers la diversité des métiers, la richesse des trajectoires biographiques et les mouvements qui affectent le marché du travail (Tripiet, 1991). Cette « *sociologie de l'emploi* » (Maruani, Reynaud, 1993) dont les contours se dessinent alors met au premier plan l'étude des modes d'accès au marché du travail et celle des modes de gestion de la main-d'œuvre. La très forte croissance de l'activité féminine depuis les années 1960 fournit, de ce point de vue, un angle privilégié pour analyser les nouvelles formes d'inégalités sur le marché du travail. Le dernier mouvement consiste dans la diffusion en France des principes et des méthodes de la sociologie interactionniste des professions (Dubar, Tripiet, 1998). Cette attention portée aux dynamiques des métiers et des professions a conduit la sociologie du travail à se détacher des analyses du seul monde ouvrier. En élargissant ainsi le spectre de ses investigations, elle a fait place à des processus (notamment la féminisation) et des univers (les professions libérales, les cadres, etc.) qu'elle avait longtemps négligés.

La féminisation comme enjeu

En même temps qu'elle devient un objet légitime pour la sociologie du travail, la féminisation des métiers et des professions porte avec elle des enjeux forts. Ces derniers touchent à la fois à l'institutionnalisation des recherches sur les différences de sexe, à la reconnaissance politique des multiples discriminations dont sont victimes les femmes sur le marché de l'emploi et à l'accent mis sur une approche centrée sur l'univers des professions. Il faut en effet souligner que la majeure partie des travaux sociologiques sur la féminisation s'intéresse aujourd'hui à des univers socialement valorisés. Jusqu'aux années 1970-1980, l'étude de la féminisation des professions comportait une urgence sociale moindre pour un mouvement féministe radical et révolutionnaire qui empruntait au marxisme bon nombre de ses concepts. Contrairement à la situation anglo-saxonne (Le Feuvre, 2003), où fleurissaient alors les prises de position réformistes et divers dispositifs de discrimination positive, il était plutôt rare et malvenu, en France, de porter son attention sur la féminisation de groupes professionnels prestigieux. De ce point de vue, le balancier s'est maintenant inversé. Parallèlement à la mise au jour d'inégalités sexuées persistantes, que ce soit en termes de salaires, de statuts ou de temps de travail, nombreuses sont aujourd'hui les études qui interrogent la distribution du pouvoir entre hommes et femmes à l'aune de la féminisation des professions. On peut citer, entre autres exemples, celui des cadres (Huppert-Laufer, 1982) et dirigeants d'entreprise (Pigeyre, 2001), celui des ingénieurs (Marry, 2004), celui des médecins (Le Feuvre, 2001), celui des architectes (Lapeyre, 2006) ou encore celui des commissaires-priseurs (Quemin, 1998).

Ces travaux relèvent les multiples embûches rencontrées par des femmes diplômées et qualifiées lorsqu'elles choisissent d'entrer dans des univers dont le prestige se conjugue au masculin. De manière générale, c'est le fossé entre les succès scolaires des filles et leur accès lent et ralenti au monde des professions qui est stigmatisé

dans ces enquêtes. Plusieurs aspects y sont déclinés : le recrutement, où s'expriment les craintes masculines sur la dévalorisation induite par l'arrivée des femmes, la division du travail, où se révèlent les principes de différenciation et de hiérarchisation entre les tâches masculines et féminines, et la gestion des carrières, qui se heurte bien souvent à des formes tacites de discriminations (le phénomène du « plafond de verre » en est une illustration désormais connue). La thématique de la conciliation entre activité professionnelle et responsabilités familiales se trouve elle aussi souvent développée. Ces femmes qui investissent des univers masculins doivent en effet affronter des représentations tenaces sur leurs rôles d'épouses et de mères. Celles-ci peuvent se concrétiser par des mécanismes institutionnels qui aboutissent à allonger les carrières des femmes et à rendre leur accès aux postes à responsabilités plus complexe. Mais les recherches mettent également en lumière des « *comportements d'auto-élimination des femmes* » (Marry, 2004, p. 23), qu'elles renvoient à la prégnance de modes de socialisation sexuée dans la famille, à l'école et au travail.

Le Feuvre (Le Feuvre, 2003) a proposé récemment une intéressante typologie des travaux sur la féminisation des professions. Un premier ensemble fait le lien entre l'ouverture des professions aux femmes et leur dévalorisation sociale. Cette dernière peut être analysée comme la cause de la féminisation du groupe concerné ou son effet. L'accent est mis ici sur la reproduction de la division sexuelle du travail. Ainsi la féminisation est-elle envisagée comme un moyen pour la domination masculine de renforcer son assise. Un tel paradigme est cependant loin de faire l'unanimité, faute de données empiriques concordantes. Le second ensemble de travaux s'intéresse plutôt aux épreuves que subissent les femmes qui investissent des univers marqués par des normes et des valeurs viriles. Il s'agit là de déterminer dans quelle mesure les femmes parviennent à « féminiser » les groupes professionnels. Dans le troisième ensemble, la perspective est inversée. Elle consiste à pointer les conséquences de l'entrée des femmes dans une profession en termes de « virilisation » de leurs stratégies et de leurs expériences. Ces deux derniers paradigmes ont l'inconvénient de reposer sur une bipartition simpliste, qui soutient une vision relativement statique des différences de sexe. Le risque réside dans une naturalisation du « masculin » et du « féminin », qui seraient vus non comme des constructions sociales, mais comme des attributs des individus, au même titre que le sexe biologique. À l'encontre de cela, Le Feuvre propose une quatrième approche, délibérément constructiviste, qui refuse de considérer la féminisation à l'aune de catégories inaptées à en rendre compte. Le pari est bien que les femmes « *ne peuvent pas devenir ce que les hommes ont été, pas plus que les hommes ne peuvent continuer d'être ce qu'ils étaient par le passé, alors que les femmes étaient d'emblée placées "hors jeu", confinées dans un rôle de participation par procuration au fonctionnement de ces espaces professionnels* » (Le Feuvre, 2003, p. 123). On est là face à un principe tout autant méthodologique que théorique. Il faut, selon ces travaux, supposer la possibilité d'un dépassement du genre pour pouvoir penser la dimension intrinsèquement dynamique des rapports sociaux de sexe. La féminisation des professions apparaît alors comme une entrée fort pertinente pour l'analyse des constructions de genre.

Le dernier enjeu de ces recherches sur la féminisation des professions tient dans la possibilité qu'elles offrent d'aborder les phénomènes de dualisation de l'emploi féminin et, par conséquent, les clivages au sein même de la catégorie « femmes ». Comme le dit justement D. Kergoat (Kergoat, 2000, p. 43-44), « *on voit [...] apparaître, pour la première fois dans l'histoire du capitalisme, une couche de femmes dont les intérêts directs (non médiés comme auparavant par des hommes : père, époux, amant...) s'opposent frontalement aux intérêts de celles touchées par la généralisation du temps partiel, les emplois de service très mal rétribués et non reconnus socialement, et plus généralement par la précarité* ». La conviction qui anime celles et ceux qui s'interrogent sur la féminisation des professions est que ces analyses doivent contribuer à une réflexion sur la différenciation des expériences féminines. Des travaux sont menés, par exemple, sur les phénomènes de soustraction des tâches domestiques (et, plus largement, des activités de « care ») par des femmes richement dotées à d'autres qui le sont beaucoup moins. Ce faisant, « *ce sont les différences, les inégalités, les disparités que l'on traque et non plus les singularités ou les particularités* » (Maruani, 2001, p. 51) : il ne s'agit donc plus de postuler l'unité de la catégorie « femmes » mais de saisir ses lignes de fracture et d'initier une approche par les différences de sexe et les constructions sociales qui les font exister.

Références bibliographiques

Angeloff T., Arborio A.-M. (2002), « Des hommes dans des "métiers de femmes" : mixité au travail et espaces professionnels dévalorisés », *Sociologia del Lavoro*, n° 85, 123-135.

- Boigeol A. (1996), « Les femmes et les cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », *Genèses*, n° 22, 107-129.
- Bourdieu P. (1998), *La domination masculine*, Paris, Le Seuil.
- Buscatto M. (2003), « Chanteuse de jazz n'est point un métier d'homme. L'accord imparfait entre voix et instrument », *Revue française de sociologie*, vol. 44, n° 1, 35-62.
- Cacouault-Bitaud M. (2001), « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 5, 93-115.
- Chapoulie J.-M. (1973), « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie*, vol. 14, n° 1, 86-114.
- Dubar C., Tripiet P. (1998), *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.
- Erbès-Séguin S. (1999), *La sociologie du travail*, Paris, La Découverte.
- Friedmann G. (1956), *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard.
- Guilbert M. (1966), *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, Mouton.
- Hughes E. (1996), *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'ehech.
- Huppert-Laufer J. (1982), *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion.
- Kergoat D. (1978), « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique*, n° 5, 65-97.
- Kergoat D. (2000), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Senotier (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, puf, 35-44.
- Lallement M. (2003), « Quelques remarques à propos de la place du genre dans la sociologie du travail française », in J. Laufer, C. Marry, M. Maruani (dir.), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte-mage, 123-137.
- Lapeyre N. (2006), *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octarès.
- Le Feuvre N. (2001), « La féminisation de la profession médicale en France et en Grande-Bretagne : voie de transformation ou de recomposition du "genre" ? », in P. Aiach, D. Cèbe, G. Cresson, C. Philippe (dir.), *Femmes et hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*, Rennes, Presses de l'ensp, 197-228.
- Le Feuvre N. (2003), *Penser la dynamique du genre : parcours de recherche*, Dossier pour l'habilitation à diriger des recherches, Toulouse, Université de Toulouse-Le Mirail.
- Malochet G. (2005), « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés contemporaines*, n° 59-60, 199-220.
- Marry C. (2004), *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin.
- Maruani M. (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros.
- Maruani M. (2001), « L'emploi féminin dans la sociologie du travail : une longue marche à petits pas » in J. Laufer, C. Marry, M. Maruani (dir.), *Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, puf, 43-56.
- Maruani M., Reynaud E. (1993), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- Menesson C. (2005), *Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre*, Paris, L'Harmattan.
- Pigeyre F. (2001), « Femmes dirigeantes : les chemins du pouvoir », in P. Bouffartigue (dir.), *Cadres. La grande rupture*, Paris, La Découverte, 269-280.
- Pruvost G. (2005), *L'accès des femmes à la violence légale. La féminisation de la police (1935-2005)*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, ehess.
- Quemin A. (1998), « Modalités féminines d'entrée et d'insertion dans une profession d'élites : le cas des commissaires-priseurs », *Sociétés contemporaines*, n° 29, 87-106.
- Tripiet P. (1991), *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologies, interactions*, Bruxelles, Presses de l'ulb.
- Tripiet P. (1997), « Homme, travail, femme et famille : quatre mouvements pour un quatuor ? Sociologie du travail et sociologie de la famille », *Sociétés contemporaines*, n° 25, 11-24.
- Zaidman C. (1986), « La notion de féminisation : de la description statistique à l'analyse des comportements », in N. Aubert, E. Enriquez, V. de Gaulejac (dir.), *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations*, Paris, Desclée de Brouwer, 281-289.

Problème de société brûlant, le chômage demeure un objet sociologique relativement périphérique. Dans la période récente, le chômage a été largement plus présent dans le débat social et la polémique politique que dans la discussion sociologique. Comment expliquer ce paradoxe ?

Le chômage a toujours été un objet embarrassant pour la sociologie du travail. Est-ce par sa trop grande proximité avec un objet social tout différent, la pauvreté, par son éloignement du monde de la production ? Est-ce par la difficulté à ranger les chômeurs dans une des cases communément établies : ni travailleur ni oisif, mais tout cela à la fois ? Là est peut-être l'obstacle majeur. Le chômage est l'envers du travail, son contraire et son absence. Mais le chômeur est un « actif ». Même privé d'emploi, il est comptabilisé dans ce que l'on nomme la population active. De fait, la sociologie du chômage et des chômeurs échappe aux cadres établis de la sociologie du travail et des travailleurs.

Longtemps, le noyau dur du sujet, c'est-à-dire les mécanismes de production du chômage, a été « abandonné » aux économistes. Tout se passe comme si une division du travail entre disciplines s'était établie de fait : aux économistes, la théorie du chômage et les déterminants de la pénurie d'emploi, aux sociologues, le « vécu » des chômeurs et les conséquences de la privation d'emploi.

Le regain d'intérêt pour une sociologie du chômage qui ne se réduise pas à son « vécu » est venu d'une réflexion historique sur l'émergence de la catégorie « chômage ». Dans la foulée de la découverte de l'*invention du chômage*, on a vu émerger de nombreuses réflexions sur le *concept* de chômage, ses contours et frontières, son histoire et sa genèse – réflexions qui ne se confondent pas avec les interrogations sur la *mesure* du phénomène.

Il n'en demeure pas moins que la question du chômage est presque inévitablement précédée d'interrogations sur l'identification et le comptage des chômeurs : qui sont-ils, combien sont-ils ? Sont-ils tous vraiment chômeurs ou, à l'inverse, les a-t-on véritablement tous recensés ? Questions sans réponse définitive ni unique : le débat est à la fois politique, statistique, économique et sociologique.

Sociographie des chômeurs

Les statisticiens qui, de longue date, se sont interrogés sur la mesure du chômage [Marchand et Thélot, 1983 ; Malinvaud, 1986 ; Dubois et Lucas, 1991 ; Cornilleau, 1991] en conviennent aujourd'hui : « Le fond du problème est qu'il n'existe pas une "bonne" mesure du chômage, valable en tous lieux et en tous temps. » [Marchand, 1991.]

La mesure du chômage

Pour la France, trois types d'instruments de mesure cohabitent, qui sont autant de systèmes d'inclusion/exclusion du non-emploi dans l'activité : un chômeur est un actif privé d'emploi, mais tous les sans-emploi ne sont pas des chômeurs.

La première définition, le *chômage au sens du BIT*, repose sur la norme statistique établie par le Bureau international du travail. C'est celle qui est utilisée pour les comparaisons internationales, notamment par l'OCDE et Eurostat. En France, c'est l'enquête Emploi de l'INSEE (enquête annuelle) qui permet de calculer ces chiffres : ils sont très souvent utilisés pour l'analyse économique et permettent le calcul des taux de chômage (nationaux, par catégorie, par secteur d'activité). Cette base conventionnelle commune à de nombreux pays s'appuie sur des critères très restrictifs. Pour être un « chômeur au sens du BIT », il faut être strictement sans travail, ce qui exclut toute personne ayant travaillé quelques heures durant la période de référence (la semaine précédente). Il faut par ailleurs être absolument disponible pour travailler et pouvoir attester de démarches effectives de recherche d'emploi.

Sur les mêmes éléments, l'INSEE construit aussi la PSERE (population sans emploi à la recherche d'un emploi), sous-ensemble du chômage au sens du BIT qui exclut les cas de personnes sans emploi mais en ayant trouvé un qui commencera ultérieurement.

- Trois définitions du chômage			
	Chômage au sens du BIT	Chômage au sens du recensement	Demandes d'emploi en fin de mois (DEFM)
Définition théorique	<ul style="list-style-type: none"> — Être sans travail (au sens du BIT). — Être disponible pour travailler (dans un délai déterminé). — Rechercher effectivement un travail. 	<ul style="list-style-type: none"> — Se déclarer chômeur et ne pas déclarer qu'on ne recherche pas d'emploi. <li style="text-align: center;">OU — Se déclarer mère de famille, femme au foyer ou retraité et déclarer rechercher un emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> — Être sans emploi (sauf activité réduite). — Être disponible pour travailler. — Être inscrit sur les listes de l'ANPE comme recherchant un emploi.
Source	INSEE (enquête Emploi).	INSEE (recensement de la population).	ANPE.
Périodicité	Annuelle (tous les mois de mars jusqu'en 2002, moyenne annuelle à partir de 2003).	Tous les sept ans environ jusqu'en 1999. Annuel tournant depuis 2004.	Mensuelle.

Une deuxième définition, les *demandes d'emploi en fin de mois* (DEFM), vient de l'ANPE. Elle mesure les inscrits sur les listes de l'ANPE comme demandeurs d'emploi. On les voit cités tels qu'ils ont été enregistrés ou, le plus souvent, « désaisonnalisés » : certains mouvements constatés – on a pu observer leur régularité – ne sont pas dus à des mouvements du chômage lui-même, mais aux effets, par exemple, du calendrier scolaire, les « promotions » de jeunes étant destinées à se résorber.

Depuis juin 1995, les DEFM, souvent citées par la presse comme le « chiffre du chômage » mensuel, s'expriment sous deux formes : la catégorie 1, la plus usitée, qui exclut les demandeurs d'emploi ayant eu une activité réduite de plus de 78 h et les catégories 1 + 6 qui les incluent.

Ce double chiffre répond à une double préoccupation : en éliminant les demandeurs d'emploi qui ont eu une activité réduite importante (proche d'un mi-temps), mieux distinguer chômage « véritable » et emploi à temps partiel court et, en même temps, permettre la comparaison avec les chiffres antérieurs à 1995 (l'ancienne catégorie 1 les incluait) et ne pas diminuer « artificiellement » les chiffres du chômage. De fait, cette nouvelle présentation exclut le sous-emploi.

Il existe une troisième définition, le *chômage au sens du recensement*, qui renforce les effets de déclaration « subjective » : dans les recensements de la population effectués par l'INSEE, on considère comme chômeurs tous ceux qui se déclarent spontanément comme tels sans demander de précisions ni sur leur disponibilité pour travailler ni sur leurs démarches de recherche d'emploi. On y inclut de ce fait des catégories qui, selon les définitions du BIT, ont toutes les chances d'être classées comme inactives : les « mères de famille », « femmes au foyer » et « retraités » qui se déclarent à la recherche d'un emploi.

La définition du BIT exclut donc ceux qui ont travaillé – même très peu – la semaine précédente : c'est le cas de tous ceux qui occupent des emplois précaires. Or, ceux-ci sont majoritairement des jeunes. Ils sont alors classés comme « actifs occupés ». En revanche, ceux qui, au chômage depuis longtemps, se découragent et n'entreprennent plus de recherches vraiment actives sont classés comme « inactifs » au sens du BIT. C'est, bien sûr, le cas de beaucoup de chômeurs âgés et peu qualifiés. L'ANPE a créé pour eux une catégorie « dispensés de recherche d'emploi » (DRE), en forte augmentation depuis 10 ans : elle juge que leurs chances de retour à l'emploi sont inexistantes dans l'état du marché du travail et que leur absence de recherche est légitime. Ils ne sont donc pas exclus de leurs droits à indemnisation, même s'ils sont radiés de la liste des demandeurs d'emploi et ne sont donc plus comptés comme chômeurs mais comme inactifs.

Ces différentes définitions produisent des écarts statistiques qui sont loin d'être anecdotiques. En novembre 1999, on comptait (après le dernier recensement) : 2 840 000 chômeurs au sens du BIT (enquête Emploi), 2 628 600 DEFM de catégorie 1, 3 145 300 DEFM de catégories 1 + 6 (ANPE) et 3 402 000 chômeurs au sens du recensement.

Entre la plus ouverte et la plus fermée de ces définitions, l'écart est de plus ou moins 773 400 : il ne s'agit donc pas d'une paille. Ce n'est pas une question d'imprécision statistique, mais une affaire de conventions, elles-mêmes étant le produit des logiques institutionnelles et de jugements sociaux.

Il ne s'agit pas non plus de défauts dans les instruments de mesure, mais d'un problème de balisage des frontières. Les chiffres du chômage ne sont pas le simple enregistrement du nombre des personnes sans travail : c'est un tri, à partir de cet ensemble, de ceux qui sont légitimement chômeurs, c'est-à-dire involontairement privés de travail. On exclut alors, selon les cas, ceux qui travaillent, même très peu, ceux qui ne vont pas tarder à travailler (les jeunes qui viennent de finir leurs études), ceux qui ne pourront pas travailler (chômeurs de longue durée âgés, affectés d'un handicap...).

En fait, deux questions doivent ici être distinguées :

– la part d'*incertitude* qui est inhérente aux critères de définition du chômage : le fait de ne pas occuper d'emploi est un critère de situation, le fait de rechercher un emploi est un critère de comportement [Freyssinet, 2002] ;

– la part de *construction sociale* des frontières entre activité et inactivité. Selon les critères utilisés, on l'a vu, une mère de famille ou un retraité peuvent être classés parmi les chômeurs, et donc définis comme actifs, ou être rangés parmi les inactifs. Dans les deux cas, le critère implicite est celui de la légitimité sociale de la quête d'emploi, légitimité variable selon les groupes sociaux : imaginerait-on une catégorie « pères de famille » susceptible d'être exclue des statistiques du chômage ?

L'écart entre les différentes définitions du chômage n'est donc pas purement quantitatif. Certes, selon l'instrument de mesure utilisé, il y a plus ou moins de chômeurs. Mais surtout, selon la définition retenue, certaines catégories de population passent du statut d'actif à celui d'inactif (et inversement). Au même âge et dans la même situation, on peut être actif, chômeur ou inactif.

Hétérogénéité, diversité, inégalités

Selon que l'on utilise l'une ou l'autre de ces définitions du chômage, les différences entre catégories de chômeurs sont plus ou moins fortes. De fait, les définitions les plus « extensives » (celle du recensement, notamment) creusent les inégalités devant le chômage. Ainsi en est-il des différences entre chômage féminin et masculin qui sont plus accentuées lorsque les taux sont calculés d'après les critères utilisés dans les recensements ou par l'ANPE. Ainsi en est-il également des taux de chômage des plus de 50 ans que les critères du BIT atténuent singulièrement. Dans les deux cas, c'est la définition des frontières entre le chômage et l'inactivité qui est en cause.

Cela étant, quel que soit l'instrument de mesure que l'on utilise, ces disparités demeurent. Elles sont même une des caractéristiques du chômage contemporain : général mais inégal, massif et ségrégatif. Le taux de

chômage global (8,9 % à l'enquête emploi de 2002) masque une fourchette qui va de 7,3 % pour les hommes de 25 à 49 ans à 22,8 % pour les femmes de moins de 25 ans.

- Taux de chômage* par âge et sexe en France, 2002 (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
15-24 ans	18,2	22,8	20,2
25-49 ans	7,3	9,6	8,3
50 ans et +	5,7	7,1	6,3
Total	7,9	10,1	8,9

* Chômage au sens du BIT.

Source : INSEE, Enquête emploi, 2002.

- Taux de chômage* selon le diplôme et le sexe, France, 2002 (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Diplôme supérieur	5,4	6,0	5,7
Baccalauréat + 2	6,0	5,4	5,6
Baccalauréat, brevet professionnel	7,0	9,3	8,2
CAP, BEP	5,9	10,7	7,8
BEPC seul	9,3	11,5	10,4
Aucun diplôme ou CEP	13,0	15,4	14,1
Total	7,9	10,1	8,9

* Chômage au sens du BIT.

Source : INSEE, Enquête emploi, 2002.

- Taux de chômage* selon le sexe et la CSP en France, 2002 (en %)

CSP	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculteurs exploitants	0,1	0,3	0,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	2,8	4,7	3,4
Cadres, professions intellectuelles supérieures	4,0	3,5	3,8
Professions intermédiaires	4,9	5,9	5,4
Employés	9,8	10,7	10,5
Ouvriers	10,2	16,0	11,4
Total	7,9	10,1	8,9

* Chômage au sens du BIT.

Source : INSEE, Enquête emploi, 2002.

- Taux de chômage* masculins et féminins, Europe des Quinze (en %)

Hommes	1983	1987	1992	1995	2000	2002	2003
Europe des 12	8,7	8,7	7,0	8,8	7,0	7,3	7,7
Europe des 15	—	—	7,8	9,0	6,7	6,9	7,2
Allemagne	6,1	5,3	5,1	7,0	7,5	8,7	9,6
Autriche	—	—	—	3,1	3,1	4,1	4,2
Belgique	8,7	7,4	5,1	7,6	5,6	6,7	7,8
Danemark	8,1	4,4	8,0	5,6	4,1	4,4	5,2
Espagne	16,5	16,8	11,7	14,9	7,9	8,0	8,2
Finlande	—	—	13,6	15,7	9,1	9,1	9,2
France	6,3	8,2	8,1	9,5	7,6	7,7	8,3
Grèce	5,8	5,1	5,0	6,2	7,2	6,6	6,1
Irlande	14,6	17,4	15,1	12,2	4,3	4,6	4,9
Italie	5,8	7,4	6,3	8,8	8,0	7,0	6,8
Luxembourg	2,6	1,8	1,7	2,0	1,8	2,1	2,7
Pays-Bas	11,2	7,5	4,1	5,5	2,2	2,5	3,5
Portugal	5,3	5,1	3,6	6,5	3,3	4,2	5,6
Royaume-Uni	11,8	10,8	11,5	9,9	5,9	5,6	5,5
Suède	—	—	6,6	9,7	5,9	5,3	5,8
Femmes	1983	1987	1992	1995	2000	2002	2003
Europe des 12	11,8	13,1	11,5	13,1	10,5	9,9	10,2
Europe des 15	—	—	10,5	11,7	9,2	8,7	8,9
Allemagne	8,1	7,9	8,2	9,4	8,1	8,4	8,9
Autriche	—	—	—	5,0	4,3	4,5	4,6
Belgique	19,1	17,5	10,0	12,7	8,5	8,2	8,5
Danemark	10,4	6,9	9,2	8,1	4,8	4,7	5,9
Espagne	20,9	27,7	21,0	25,3	16,7	16,4	15,9
Finlande	—	—	9,6	15,1	10,6	9,1	8,9
France	10,8	13,3	12,4	13,5	11,2	10,0	10,6
Grèce	11,7	11,4	12,9	14,1	16,7	15,0	14,1
Irlande	16,6	19,2	16,0	12,5	4,3	4,0	4,2
Italie	14,5	16,9	13,0	16,1	14,3	12,2	11,7
Luxembourg	5,3	3,7	2,8	4,3	3,1	3,9	5,0
Pays-Bas	14,8	14,1	7,2	8,1	3,8	3,0	3,9
Portugal	11,8	9,3	5,1	8,2	5,1	6,1	7,5
Royaume-Uni	9,8	9,9	7,5	6,7	4,8	4,5	4,4
Suède	—	—	4,4	7,8	5,3	4,6	5,1

* Chômage au sens du BIT.

Les chiffres donnés pour les années 1983-1987 et 1992-2003 sont issus de deux séries longues d'Eurostat.

Source : Eurostat, *Enquêtes sur les forces de travail*.

Ces chiffres nous donnent ainsi la mesure de deux des principales inégalités devant le chômage, l'âge et le sexe, auxquelles il faut immédiatement ajouter la catégorie socioprofessionnelle et le niveau de diplôme.

Du point de vue du niveau d'instruction, peu de surprise : plus on est diplômé et moins on a de chance de se retrouver au chômage.

En ce qui concerne les catégories socioprofessionnelles, deux groupes sont particulièrement exposés au chômage : les employés et les ouvriers. Parmi ces derniers, ce sont les femmes qui connaissent les taux de chômage les plus élevés : 16 % pour les ouvrières (contre 10,2 % pour les ouvriers).

Lorsque l'on observe l'évolution du chômage dans les quinze pays de l'Europe, deux constantes apparaissent. À l'exception de l'Allemagne, de la Finlande, du Royaume-Uni, de la Suède et de l'Irlande, les taux de *chômage féminins* sont systématiquement plus élevés que les taux de chômage masculins. Systématiquement et régulièrement : la moyenne européenne s'établissait en 1983 à 8,7 % pour les hommes et 11,8 % pour les femmes ; en 2003, elle est de 7,2 % pour les uns et de 8,9 % pour les autres.

- Taux de chômage* par classe d'âge, Europe des Quinze, 2002 (en %)

	Hommes				Femmes			
	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans	15-64 ans	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans	15-64 ans
Europe								
des 15	14,3	6,0	5,7	6,9	15,0	8,2	6,4	8,7
Belgique	16,0	5,8	3,1	6,3	15,2	7,4	4,9	7,8
Danemark	8,8	3,5	3,9	4,3	5,2	4,5	3,4	4,4
Allemagne	11,1	8,0	9,9	8,8	7,2	7,7	10,4	8,3
Grèce	18,7	5,6	3,6	6,4	33,7	14,0	5,7	14,9
Espagne	16,9	6,8	5,6	7,7	27,7	15,2	11,0	16,3
France	17,5	6,9	5,7	7,8	20,8	9,2	6,7	9,8
Irlande	8,7	4,2	3,0	4,7	6,7	3,3	2,3	3,8
Italie	23,7	6,1	3,7	7,1	31,5	11,7	4,8	12,7
Luxembourg	5,2	1,9	–	1,9	8,9	3,4	–	3,6
Pays-Bas	4,3	2,0	1,9	2,3	4,8	2,5	2,1	2,9
Autriche	7,8	4,5	6,1	5,2	6,5	4,2	4,8	4,6
Portugal	9,0	3,2	3,6	4,1	12,2	5,0	3,7	5,7
Finlande	28,6	7,4	8,3	10,7	27,8	7,4	6,5	10,2
Suède	13,4	4,4	4,3	5,4	12,4	3,8	3,3	4,7
Royaume-Uni	12,8	4,5	4,1	5,6	8,8	3,9	2,7	4,4

* Chômage au sens du BIT.

Source : Eurostat, *Enquête sur les forces de travail, 2002.*

Ces inégalités se retrouvent à *tous âges*. La structure du chômage par tranche d'âge est sensiblement la même pour les deux sexes, mais, à l'exception des cinq pays cités, les taux sont toujours plus élevés pour les femmes. C'est chez les *moins de 25 ans* que le chômage des jeunes femmes, cumulant les effets de l'âge et du sexe, atteint des sommets impressionnants : en France, avant 25 ans, 20 % des femmes sont au chômage. En Finlande, en Grèce, en Espagne et en Italie, c'est le cas de près du tiers d'entre elles.

À l'autre extrémité de la pyramide des âges, chez les plus de 50 ans, les taux de chômage sont très faibles : le non-emploi, dans ces classes d'âge, prend la forme de retraites anticipées et se traduit ainsi en inactivité.

Aux frontières du chômage

Chômage ou inactivité ? Loin d'effacer la question, les comparaisons internationales ne font que renforcer la nécessité d'une réflexion sur les chevauchements entre ces deux situations.

L'analyse du chômage féminin est, de ce point de vue, tout à fait éclairante tant le problème du flou des catégories est aigu. Comment interpréter les écarts entre chômages féminin et masculin ? Comment comprendre les disparités entre pays ? Une part non négligeable des réponses aux questions que l'on se pose réside dans la façon, variable selon les pays et les époques, dont le non-emploi se traduit en chômage ou en inactivité.

Il y a là un problème de *comptage statistique* de première importance : la façon dont on recense le non-emploi des femmes pèse fortement sur le niveau de chômage global de chaque pays. Mais il y a aussi une *question plus fondamentalement sociologique* : comprendre la façon dont se constitue la notion de chômage pour les femmes, c'est saisir la manière dont se délimitent les frontières entre l'activité, le non-emploi et l'inactivité. En ce sens, l'importance du chômage féminin est un indicateur double : il nous renseigne sur les difficultés de l'accès des femmes au marché du travail (un indicateur de discrimination) en même temps qu'il témoigne de la forte présence des femmes sur le marché du travail et du déclin de l'inactivité féminine (un indicateur de l'homogénéisation des comportements d'activité masculins et féminins).

Du fait de cette dualité, les statistiques européennes du chômage féminin présentent une série d'énigmes sociologiques non résolues. Si le Royaume-Uni est un des rares pays d'Europe où les taux de chômage des femmes sont, depuis vingt ans, systématiquement inférieurs à ceux des hommes, est-ce parce que le marché du travail y est moins discriminant – moins « sélectif » – ou est-ce parce que certaines catégories de femmes

n'ont pas la possibilité ou la volonté de se comptabiliser comme chômeuses ? Qu'en est-il notamment de toutes celles qui auparavant exerçaient une activité à temps très partiel (moins de quinze heures hebdomadaires), comme il en existe au Royaume-Uni, c'est-à-dire qui ne bénéficient d'aucune protection sociale et dont les revenus ne sont pas soumis à l'impôt ? Ou bien encore, troisième hypothèse, est-ce justement la présence de nombreux petits emplois à temps partiel, de fait réservés aux femmes, qui permet à celles-ci de trouver plus facilement du travail ? [Hegewisch, 1998].

Les mêmes questions se posent à propos de la durée du chômage. En matière de chômage de longue durée (12 mois et plus), la moyenne européenne place les femmes avant les hommes. Mais dès que l'on fait éclater cette moyenne pour regarder la situation pays par pays, des différences significatives apparaissent et deux groupes se distinguent. Dans la majorité des pays, le chômage de longue durée touche plus les femmes que les hommes. Dans de nombreux cas cependant, c'est l'inverse. Ainsi en Irlande, en Suède, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Finlande et au Royaume-Uni, la part de chômage de longue durée est nettement moins importante chez les femmes que chez les hommes.

- Part du chômage de longue durée dans l'Europe des Quinze, 2002 (en %)		
Pays	Hommes	Femmes
Europe des Quinze	38,5	41,8
Belgique	45,9	53,6
Danemark	17,1	22,4
Allemagne	46,0	50,3
Grèce	46,9	55,7
Espagne	29,7	37,6
France	31,0	34,4
Irlande	36,0	17,9
Italie	58,2	60,1
Luxembourg	28,6	26,5
Pays-Bas	26,8	26,4
Autriche	17,4	24,4
Portugal	34,8	36,1
Finlande	23,3	18,8
Suède	22,1	17,3
Royaume-Uni	26,8	17,1

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2002.

Comment interpréter ces données ? S'agit-il, dans ces pays, d'une plus grande capacité des femmes à retrouver du travail ou, au contraire, d'une dilution du chômage de longue durée dans l'inactivité ?

Plus que d'autres, la question du chômage féminin, on le voit ici, porte en germe celle de l'inactivité contrainte : entre le chômage découragé et l'inactivité forcée, où se situent les frontières ? Comment se fait-il qu'une « femme qui ne travaille pas » soit, dans tel pays et à telle époque, considérée comme chômeuse alors qu'ailleurs ou en d'autres temps elle serait inactive ? Quelle est la part de norme sociale qui, au-delà des règles d'indemnisation et d'inscription au chômage, pousse les femmes à se présenter comme chômeuses ou à se définir comme inactives [Gauvin, 1998] ?

Questions sans réponses fermes ni définitives, mais qui ont le mérite d'interroger sociologiquement les catégories statistiques, de pointer les angles morts plutôt que de se focaliser sur les défauts d'harmonisation. Savoir combien et qui sont les chômeurs n'est pas seulement, n'est pas essentiellement un problème de comptage. C'est avant tout une affaire de conventions : qui sont les chômeurs ? Quelles sont les formes de non-emploi que l'on comptabilise comme chômage ?

Par ailleurs, la question des frontières entre catégories ne se pose pas aux marges. Elle est au cœur du sujet. Comme le souligne Jacques Freyssinet [2002], une des caractéristiques essentielles de la période actuelle réside précisément dans cette indétermination : « S'il est difficile de mesurer le chômage, c'est principalement parce que des franges importantes de la population se trouvent dans des positions intermédiaires entre l'emploi,

l'inactivité et le chômage. » En d'autres termes, le problème de la *mesure* est indissociable de celui de la *qualification* et de l'*identification* du phénomène [Maruani, 2002].

Ainsi on peut remarquer que, en mars 2002, la part des personnes en « activité réduite », c'est-à-dire la différence entre les deux modes de calcul des DEFM de l'ANPE, est de 403 500 personnes. Au-delà des conventions de mesure, cette différence pointe une évolution sociale : la forte croissance, dans les vingt dernières années, de situations d'emploi complexes, combinant emploi à temps réduit ou très réduit, limité dans le temps, et chômage (partiel ou total sur certaines périodes). Ce que confirme aussi le développement du sous-emploi qui touche, en 2002, 1 361 000 personnes.

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Hommes	463	451	476	495	452	457	484	410	392	355
Femmes	887	1 010	1 047	1 077	1 164	1 164	1 132	1 106	1 062	1 006
Ensemble	1 350	1 461	1 523	1 572	1 616	1 621	1 616	1 516	1 454	1 361

Source : INSEE, *Enquêtes emploi*.

Sociologie du chômage

L'histoire de la sociologie du chômage est celle d'une série de paradoxes qui témoignent d'une sorte de perplexité face à un objet déroutant. Jusqu'à une période récente, le chômage n'a pas occupé une place de premier rang dans les préoccupations et les problématiques sociologiques. Plus que tout autre problème social, il révèle les difficultés de la sociologie du travail à sortir d'une approche du monde du travail réduite à l'exercice d'une activité professionnelle. Du point de vue de la sociologie du travail, le chômage demeure une « situation sociale atypique » [Ledrut, 1966].

Marienthal, la tragédie du chômage

Marienthal, 1931 : tel est le lieu de la première enquête sociologique de renom sur le chômage. Ses auteurs : Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda, Hans Zeisel. Le lieu et la date n'ont, en soi, rien d'étonnant. Quoi de plus évident, dans l'Autriche des années 1930, que d'étudier la situation des chômeurs ? Tout le reste l'est : les auteurs, la méthode, le résultat. Que le tenant de l'objectivisme le plus absolu, connu pour ses plaidoyers en faveur d'une formalisation mathématique des faits sociaux, se penche sur le désespoir et la révolte des chômeurs de Marienthal, voilà qui a de quoi surprendre aujourd'hui encore.

Les Chômeurs de Marienthal constituent un ouvrage à part dans l'œuvre de Paul Lazarsfeld. Pierre Bourdieu le souligne dans sa préface à l'édition française, ce livre « est sans doute, de toutes les œuvres de Paul Lazarsfeld, celle qui nous satisfait le plus aujourd'hui, alors qu'elle est indiscutablement celle qui le satisfait le moins ». Lorsqu'il s'est penché sur les conditions de vie des chômeurs, l'auteur du *Vocabulaire des sciences sociales* a délaissé la volonté de démonstration mathématique pour se tourner vers l'observation participante et l'interview biographique. Pour pénétrer dans la vie quotidienne des chômeurs de Marienthal, les enquêteurs accumulent récits de vie et interviews, descriptions minutieuses des budgets-temps et des repas, des vêtements et des maladies, données historiques, statistiques et démographiques sur le lieu de l'enquête.

Le résultat de ces investigations est une plongée dans l'univers quotidien des chômeurs, un gros plan sur la fracture sociale que produit l'irruption du chômage dans un petit village autrichien. Désespoir, lassitude, résignation et révolte sont les mots-clés de cet ouvrage qui s'achève sur un plaidoyer : « C'était une démarche scientifique qui nous avait menés à Marienthal. Nous en sommes repartis avec un seul souhait : celui que disparaissent des occasions d'enquête aussi tragiques. »

Chômage et plein emploi

La seconde étape marquante dans cette genèse de la sociologie du chômage est l'ouvrage du même nom publié par Raymond Ledrut. Parue en 1966, sa *Sociologie du chômage* constitue toujours un ouvrage de référence

– référence pour la définition de l'objet plus que pour la situation décrite. Tel est en effet le second paradoxe que de voir apparaître une sociologie du chômage en période de quasi-plein emploi. L'ouvrage sort en 1966, mais la plupart des données statistiques et sociologiques utilisées datent du début des années 1960, c'est-à-dire d'une époque caractérisée par la pénurie de main-d'œuvre plus que par le rationnement du travail.

Le chômage dont Ledrut traite n'a, *a priori*, rien à voir avec celui que nous connaissons aujourd'hui : on ne peut pas penser la sociologie d'un chômage à 1 % de la même façon que celle d'un chômage à 10 % de la population active. La thèse qu'il livre demeure néanmoins d'actualité. Pour autant qu'on puisse la résumer en quelques mots, elle nous dit ceci : le chômage est d'autant plus sélectif qu'il est peu répandu. En période de plein emploi, le chômage est une forme de paupérisme. Le chômeur des temps de la prospérité est un sous-prolétaire qui cumule les handicaps sociaux : la vieillesse, la déficience, la sous-qualification, le fait d'être femme, etc. sont autant de facteurs d'« infériorité » économique et sociale, autant de conditions qui définissent la faiblesse de l'employabilité.

À l'évidence, tout cela n'a rien à voir avec la situation actuelle. Mais cette thèse permet de situer et de définir par différence les caractéristiques du chômage de crise qui sévit depuis le premier choc pétrolier. Si le chômage est devenu un problème social de premier rang, c'est largement en raison de la prise de conscience de sa généralité : si la figure du chômeur ne se confond plus avec celle du pauvre, si toutes les catégories sociales sont potentiellement concernées, alors il y a une question sociale d'envergure. Les débats sur la *sélectivité* du chômage et l'*employabilité* différentielle des chômeurs n'ont pas cessé [Gazier, 1990]. Bien au contraire, ces concepts restent au centre d'une interrogation fondamentale sur les caractéristiques sociales d'un chômage massif qui n'en demeure pas moins sélectif : ceux qui peuvent devenir chômeurs sont nombreux, mais tous ne le sont pas.

De l'ouvrage de R. Ledrut on retiendra, tout autant que ses thèses et hypothèses sur la sélectivité, l'infériorité et l'employabilité, l'affirmation de la spécificité de l'approche sociologique du chômage : pour le sociologue, le chômage est une réalité sociale et non un indice économique, un fait social qui concerne toute une société même s'il n'affecte directement qu'une partie de ses membres. De la même façon, *Les Chômeurs de Marienthal* continuent de désigner l'espace de la sociologie du chômage : c'est le vide entre les « statistiques officielles » et les « impressions, tout aléatoires, du reportage social » que Lazarsfeld et ses coauteurs ont tenté de combler. Soixante-dix ans plus tard, il n'y a plus à proprement parler de vide, mais l'espace est loin d'être totalement comblé.

Genèse d'une catégorie

À ces deux notables exceptions près, l'analyse du chômage est longtemps restée l'apanage de l'économie. Il a fallu attendre près d'une dizaine d'années après le début de la montée en puissance du chômage pour que des travaux sociologiques se développent. Incontestablement, l'impulsion majeure est venue des approches historiques, des réflexions sur la genèse de la catégorie « chômage ».

La notion de chômage date du dernier quart du XIX^e siècle. Au tournant des années 1870, le terme est référé à la situation des ouvriers involontairement privés de travail, c'est-à-dire licenciés. Tel est le point de départ de *L'Invention du chômage* [Salais, Baverez et Reynaud, 1986] qui retrace l'histoire de la construction de la catégorie chômage. Il s'agit, pour les auteurs de l'ouvrage, de mettre en évidence le travail de *formalisation* mené par les agents économiques. À la fin du XIX^e siècle, la statistique et le droit inventent ainsi le contrat de travail qui lie le patron au travailleur au sein d'une organisation économique déterminée, l'établissement. Le chômage s'apparente alors à une suspension de travail. Durant la crise des années 1930, l'entreprise et les institutions de gestion du chômage deviennent les lieux privilégiés de la construction des catégories : la première définit l'« emploi salarié », la seconde, le « chômeur ». Enfin, troisième phase, l'immédiat après-guerre voit la mise en place de la « convention keynésienne de plein emploi » qui fonde l'intervention de l'État dans le maintien du plein emploi.

L'apport essentiel de ces travaux est de montrer, à travers une réflexion diachronique, que « le chômage, c'est une certaine gestion sociale de l'incertain économique » : « Loin d'être une forme naturelle que seuls les progrès de la science, économique et sociale, auraient permis – tardivement – de découvrir, le chômage est,

au contraire, une catégorie historique et sociale, susceptible à ce titre de transformations plus ou moins étendues. » [Salais, 1988.]

Prolongeant cette perspective historique, Christian Topalov [1994] étudie le rôle déterminant des réformateurs sociaux du début du XX^e siècle en Grande-Bretagne, aux États-Unis et en France. Ces travaux montrent comment notre définition « moderne » du chômage est le produit de l'élaboration théorique de réformateurs sociaux qui tentent de mettre en place des dispositifs d'intervention sur les « pauvres ». Dans cette optique, ce sont les politiques sociales qui ont contribué à l'invention du chômage.

D'autres travaux, plus récents, appréhendent l'histoire du chômage à partir de celle des institutions du service public de l'emploi. Dans *Le Pointage ou le placement, histoire de l'ANPE*, Martine Muller [1991] resitue le rôle de l'agence dans l'organisation du marché du travail et l'émergence de la conception du « placement » comme service rendu aux employeurs et aux demandeurs d'emploi. Ses recherches mettent au centre l'analyse des normes, règles et institutions qui gèrent le chômage et les chômeurs.

Cet ensemble de réflexions sur l'histoire du chômage, qu'il émane de sociologues, d'économistes, de statisticiens ou d'historiens, a incontestablement ouvert une brèche [Michon, 1975]. Il a permis de rompre avec le présupposé selon lequel le chômage est une donnée purement économique autour de laquelle la sociologie ne peut que broder. L'idée même de genèse, d'histoire sociale d'une catégorie porte en germe celle de construction sociale : en l'occurrence, elle met la sociologie en position de réfléchir à la production du chômage tout autant qu'à ses effets.

Sociologie des formes de chômage

L'analyse du vécu du chômage demeure néanmoins un des registres privilégiés de la sociologie. Le début des années 1980 a vu le développement de travaux sociologiques qui ont contribué à casser l'unicité du statut de chômeur en mettant en évidence la pluralité des façons de vivre *l'épreuve du chômage* [Schnapper, 1981], la diversité des facteurs et formes de l'expérience du chômage [Balazs, 1983], la variété des vécus du chômage des jeunes [Le Mouel, 1981]. Dans cet ensemble de recherches, l'accent est mis sur les manières, différentes selon les individus et groupes sociaux, de vivre ce « statut dérivé de l'emploi » [Schnapper, 1989].

Dans la période plus récente, à partir de la fin des années 1980, la sociologie du chômage a élargi ses perspectives dans plusieurs directions. De nombreux travaux sont partis de l'analyse des politiques publiques de lutte contre le chômage : évaluation de tel ou tel dispositif public [Sibille, 1989], réflexions sur le rôle et les fonctions de l'indemnisation, interrogations sur l'impact des dispositifs de lutte contre le chômage sur l'emploi de certaines catégories d'actifs [DARES, 2003 ; Charpail, Gélot, Gubian et Zilberman *in* INSEE, 1999].

Dressant le bilan des politiques de l'emploi menées de 1973 à 1998, N. Holcblat, P. Marioni et B. Roguet [*in* INSEE, 1999] mettent en évidence la succession de plusieurs phases qui se distinguent par l'importance accordée à telle ou telle catégorie de chômeurs dans la lutte contre la sélectivité du marché du travail. Après une période de mesures spécifiques aux deux extrémités de la vie active (1976-1982), de 1983 à 1988, la priorité est à la lutte contre le chômage des jeunes. La reprise économique des années 1989-1990 met en lumière les risques d'exclusion d'autres catégories, les chômeurs de longue durée et ceux de plus de 50 ans. En 1991-1992, le ralentissement de l'activité incite à un redéploiement des politiques de l'emploi : renouvellement de certains dispositifs visant les jeunes chômeurs, intensification des actions en faveur des chômeurs de longue durée, mais aussi incitations au développement des emplois de services aux personnes.

La loi quinquennale sur l'emploi (1993), la loi de Robien (11 juin 1996) et les lois Aubry (13 juin 1998 et 19 janvier 2000) ont fortement mis l'accent sur la réduction du temps de travail associée, à travers la négociation d'entreprise, à des promesses d'embauche et à des aménagements des horaires de travail (notamment par l'annualisation), l'État intervenant pour compenser les coûts de telles réductions pour les employeurs. Des dispositifs spécifiques d'accès à l'emploi (les « emplois-jeunes ») sont mis en place (1997) dans le secteur non marchand et notamment le secteur public. Enfin, une baisse des charges sur les salaires des moins qualifiés tente d'agir sur l'emploi par la réduction des coûts salariaux.

La seconde tendance notable est le développement des études sur la diversification des formes du chômage. À l'origine centrées sur le chômage de longue durée qui se développait rapidement au début des années 1990 [Bouillaguet et Guitton, 1992 ; Benoît-Guilbot et Gallie, 1992 ; Demazière, 1992, 1995], ces études ont eu des conséquences théoriques importantes sur la conception même du chômage. L'attention, détournée des seules caractéristiques individuelles des chômeurs, s'est portée sur les dimensions constituantes du phénomène lui-même et leur portée explicative en rapport avec le marché du travail : le mode d'entrée en chômage et la structure de la carrière professionnelle antérieure, la durée même du chômage avec ses étapes propres, l'influence des événements jalonnant cette durée (indemnisation, passage dans les divers dispositifs des politiques d'emploi...), le mode de sortie du chômage et ses conséquences à moyen terme (type d'emploi, revenu, précarité).

Le chômage de longue durée

Le développement d'un chômage de longue durée est une caractéristique récente de l'évolution des marchés du travail en France. En 1974 [Gauvin, 1992], les chômeurs de longue durée représentaient 12 % des demandeurs d'emploi. En mars 2002, 32,2 % étaient inscrits depuis plus d'un an, soit 652 600 personnes [ANPE, *in* DARES, 2003].

Ainsi, d'une conception du chômage comme indicateur des tensions sur le marché du travail, on passe à celle d'un univers complexe, parcouru de régulations propres, balisé par des institutions spécifiques et où des individus ont à élaborer des stratégies sur la durée. Pour forcer le trait, un univers professionnel « comme un autre », où il est compréhensible que les individus au chômage élaborent des stratégies complexes qui tiennent compte des contraintes institutionnelles comme des possibilités qui leur sont accessibles.

Des recherches conduites sur les interactions entre chômeurs et agents de l'ANPE ont montré que les chômeurs ont un rôle actif dans la définition de leur situation et dans leur classement dans les différentes catégories d'intervention administrative [Demazière, 1992]. Ce rôle actif ne se limite pas, bien entendu, à un simple ajustement à la situation extérieure et surtout pas à une unique variable : leur niveau de revenu, qu'affecteraient de manière déterminante le montant et la durée de l'indemnisation du chômage. Rappelons ici que cette indemnisation ne concerne qu'un peu plus de la moitié des demandeurs d'emploi.

Plusieurs analyses de « panels » (c'est-à-dire d'échantillons utilisés de manière répétitive) de chômeurs (ANPE-INSEE) [Gauvin, 1992] sont arrivées à des résultats extrêmement nuancés : les sorties du chômage se concentrent, en effet, à l'arrêt de l'indemnisation. Certaines de ces sorties se font vers l'inactivité (les chômeurs renoncent). Un bon nombre se fait par les stages (la période où le chômeur est classé « de longue durée » lui ouvre droit à des stages de formation nombreux) d'autant plus qu'un certain nombre d'autres stages sont enregistrés dans « retour à l'emploi » lorsqu'ils se font sous le régime des « contrats ».

Chômage, niveaux de salaire et qualifications

Ces remarques engagent à la plus grande prudence sur l'interprétation du lien entre sortie du chômage et arrêt de l'indemnisation. Il ne s'agit en aucun cas d'un nouvel équilibre, obtenu par l'ajustement « automatique » à la baisse du salaire de réservation, c'est-à-dire du niveau d'exigence du chômeur. Ce niveau d'exigence, soutenu par le « refus de déchoir », est pourtant – selon Philippe d'Iribarne – ce qui en dernière instance permet d'expliquer la permanence et l'étendue du chômage de longue durée en France puisqu'il est un puissant mécanisme de rigidité du marché du travail [d'Iribarne, 1990].

Outre que les recherches sur le sujet montrent au contraire qu'il y a plutôt un lien entre hauts niveaux d'exigences et rapidité de reclassement [Gauvin, 1992], il semble surtout que ce raisonnement, trop fixé sur l'orthodoxie économique et sur le rôle à peu près exclusif accordé aux prix dans le fonctionnement des marchés du travail, passe à côté des stratégies effectivement conduites par les chômeurs, comme de leur enjeu de fond : éviter la sortie du chômage « par le bas ». Il ne s'agit pas là de refuser un « nouveau départ dans la vie », qui pourrait se faire au prix d'une situation temporairement moins élevée que celle qu'on occupait, mais bien d'éviter d'amorcer une spirale de déqualification qui pourrait aboutir à l'exclusion du marché du travail à travers des emplois précaires successifs.

Lorsque la qualification est peu élevée, peu définie, le travailleur ne peut que difficilement se distinguer du poste qu'il occupe : une déqualification est, dans ce cas, à peu près irréversible. Le risque est réel en effet. Certains travailleurs précaires qui alternent emplois de courte durée et périodes plus ou moins durables de chômage ne sont peut-être pas enregistrés comme « chômeurs de longue durée » : leur niveau et leurs conditions de vie, leur statut social sont pourtant – et cela durablement – ceux de chômeurs en voie d'exclusion [Herpin, 1992].

Certains des « choix » qu'ont à faire les chômeurs sont lourds de conséquences à moyen terme et c'est l'anticipation de ces conséquences, plus connues maintenant, qui oriente la conduite des chômeurs et leurs décisions. Il existe bien des stratégies de recherche d'emploi, qui utilisent les ressources de l'indemnisation – et les droits à la formation – pour optimiser les présentations sur le marché du travail, mais qui ne se bornent pas à s'ajuster aux évolutions de ses montants [Reynaud, 1993].

C'est aussi une des hypothèses qui sous-tendent la mise en œuvre, en juillet 2001, du PARE (Plan d'aide au retour à l'emploi), après une longue négociation entre les partenaires sociaux parties prenantes de l'Unedic et l'accord de l'État. Le PARE se compose d'une allocation non dégressive dans le temps (pendant trente mois puis, depuis décembre 2002, pendant vingt-quatre mois) pour ce qui est de l'indemnisation et d'un plan personnalisé d'accès à l'emploi (PAP), conduit par l'ANPE, qui doit faire bénéficier chaque demandeur d'emploi de prestations (formation, bilan de compétences, appui...) adaptées à sa situation par rapport au marché du travail. Ce dispositif accentue le rôle d'intermédiation de l'Agence entre le demandeur d'emploi et le marché du travail, comme son contrôle sur la réalité de la recherche d'emploi du chômeur. C'est donc la reconnaissance du fait qu'il existe de plus ou moins bonnes stratégies de recherche et que l'intervention de l'opérateur public consiste aussi à guider et outiller ces stratégies, quelles que soient les évolutions du marché du travail.

La grève s'est historiquement imposée comme une pièce centrale du répertoire contemporain de l'action collective et syndicale. Ce statut contraste paradoxalement avec le faible nombre de travaux consacrés à l'examen de cette pratique dans la sociologie française des mobilisations collectives. Ce désintérêt est à mettre en relation avec le déclin manifeste de l'intensité et du volume de l'activité gréviste à partir des années 1980 dans la majorité des pays occidentaux. Confortant ainsi l'hypothèse d'une marginalisation des conflits du travail dans l'espace des mouvements sociaux, ce recul a également contribué à réorienter les préoccupations de la sociologie du syndicalisme autour de la question de son institutionnalisation et de la chute de ses effectifs. Ce recul est toutefois à relativiser, en raison du caractère lacunaire des outils de connaissance statistique de la conflictualité gréviste, qui tendent à occulter le fait que les conflits du travail n'ont pas disparu, mais qu'ils se traduisent par des modes d'action moins visibles, sans arrêt de travail ou sous forme de débrayage de courte durée (Bérout *et al.*, 2008). Ayant été longtemps désertée par la science politique comme objet d'étude, c'est vers le champ d'étude des relations professionnelles, notamment anglo-saxon (*industrial relations*) qu'il faut se tourner pour trouver les principaux paradigmes d'analyse de la grève.

Les déterminants économiques de la pratique gréviste

Le premier d'entre eux repose sur un modèle d'analyse économétrique des fluctuations de l'activité gréviste. Cette approche consiste à montrer que les grèves ne se développent pas isolément mais plutôt sous forme de vagues de grèves, déterminées par l'évolution des cycles économiques. Leurs courbes apparaissent notamment inversées par rapport à celles du taux de chômage. Cette corrélation suggère ainsi que l'existence d'un chômage massif contribue à inhiber la disponibilité des salariés à recourir à la grève, en augmentant la crainte d'une éventuelle perte de leur emploi et en diminuant les chances de succès qu'ils prêtent à leurs revendications. À l'inverse, un niveau d'emploi élevé, caractéristique d'une période de croissance économique, tend à faciliter la cristallisation des attentes et des doléances des salariés dans une action de grève. Elle stimule en effet leur volonté de tirer profit de la situation de prospérité économique pour améliorer leurs conditions d'existence et diminue au contraire le poids des risques de licenciement qui peuvent être associés à l'engagement dans une grève.

Sans nier l'importance capitale du contexte économique, ce cadre théorique ne saurait toutefois fournir une variable d'explication mécanique et suffisante de l'inclination différenciée des travailleurs à recourir à la grève. Une situation de « crise » économique n'est tout d'abord pas nécessairement défavorable au surgissement de grèves, dès lors qu'elle peut au contraire contribuer à exacerber les tensions à l'intérieur des entreprises, sous l'effet par exemple du blocage des salaires ou des plans de licenciement engagés. Mais, surtout, les effets de la conjoncture économique sur les mobilisations grévistes restent tributaires de la manière dont ils sont médiatisés par un ensemble de facteurs spécifiquement organisationnels et politiques. Ainsi, à l'encontre de toute illusion spontanéiste, les vagues de grèves s'enclenchent d'abord à partir des univers professionnels les mieux structurés syndicalement, avant que leur mobilisation contribue à entraîner les secteurs les plus dépourvus de toute tradition syndicale préexistante (Shorter et Tilly, 1974). Les ressources matérielles, le savoir-faire militant et la mémoire des luttes passées transmises par les organisations syndicales s'imposent ainsi comme des conditions nécessaires à la traduction des griefs des travailleurs dans un cadre d'action collective, et à la coordination de leur mobilisation au-delà du seul horizon de leur entreprise.

Les rapports entre les syndicats et la sphère politique

En outre, adopter une perspective élargie des conditions de possibilité du recours à la grève permet également de restituer la diversité des enjeux de lutte autour desquels elle s'organise. Aussi bien aux États-Unis, en Italie qu'en France, l'essor des grèves au début du xx^e siècle reste difficilement compréhensible si on les réduit à des motifs d'ordre économique. La plupart de ces mobilisations se révèlent d'ailleurs généralement infructueuses pour la prise en compte des revendications des grévistes. En réalité, malgré ces échecs apparents et répétés, les actions de grève se développent parce que les syndicalistes en font un moyen privilégié pour déployer et consolider leur entreprise d'unification des travailleurs, pour recruter et former des militants (la grève comme « gymnastique révolutionnaire »), et pour se faire reconnaître comme des interlocuteurs

incontournables auprès du patronat et de l'État (Perrot, 1977). Les rapports spécifiques qu'entretiennent les syndicats avec la sphère politique et partisane constituent de ce point de vue un autre facteur décisif susceptible d'éclairer le développement de certains cycles de grèves. Parmi d'autres, ceux que connaît l'Italie entre 1942-1947 (chute du fascisme) ou entre 1968-1972 étaient moins liés aux propriétés des conjonctures économiques, qu'à la politisation des stratégies syndicales destinées à affirmer la puissance politique du mouvement ouvrier dans un contexte de fragilisation du gouvernement. À l'inverse, l'affaiblissement des mouvements de grèves à la fin des années 1970, et la « modération » assumée des revendications syndicales dont il est le produit, sont indissociables de la volonté des dirigeants de la CGIL (Confédération syndicale italienne), marquée par une forte culture communiste, de contribuer à la réussite du « compromis historique » par lequel le PCI (Parti communiste italien) conclut une alliance programmatique avec les responsables gouvernementaux de la démocratie chrétienne (Franzosi, 1995).

L'institutionnalisation de la grève

Dans le prolongement des paradigmes néocorporatistes et de l'échange politique, un grand nombre de travaux se sont efforcés plus précisément de montrer comment les modes d'arrangement institutionnels nationaux qui règlent les affrontements syndicat-patronat-État produisent des rapports différenciés des syndicats à la grève. La moindre conflictualité gréviste dans les pays de l'Europe du Nord (Scandinavie, Allemagne, Belgique) est ainsi reliée à la manière dont les organisations syndicales, étroitement liées à des partis socio-démocrates puissants, ont été précocement reconnues institutionnellement et insérées dans des systèmes extrêmement formalisés et centralisés de négociation de conventions collectives, assorties de clauses de « paix sociale » pendant la durée de validité de leur application. Non seulement, cette configuration réduit les opportunités légales du recours à la grève, mais elle offrirait aussi aux représentants syndicaux la possibilité de lui préférer des moyens d'action institutionnels efficaces et moins coûteux pour intervenir dans la gestion de l'ensemble des relations professionnelles (Adam et Reynaud, 1978).

Dans une perspective similaire, les études centrées sur l'extension des mécanismes de régulation institutionnelle des relations professionnelles propres à l'ensemble des pays occidentaux se sont multipliées au cours de ces dernières années. Elles tendent à en faire des vecteurs mécaniques et naturels de l'affaiblissement du nombre de grèves recensées, par la pacification des stratégies des organisations syndicales qu'engendrerait leur institutionnalisation croissante. La valeur heuristique d'un tel schéma d'analyse a soulevé toutefois de vigoureuses objections, pour son incapacité à expliquer pourquoi l'activité gréviste continue à augmenter lorsque s'intensifie l'activité de négociation. La recrudescence sensible du nombre de grèves lors de la négociation des accords d'entreprise pour l'application de la loi sur les « 35 heures » en est un exemple récent particulièrement révélateur. Or, cette corrélation ne saurait être réduite à l'expression d'un dysfonctionnement du jeu institutionnel des relations professionnelles. Elle suggère bien davantage que la grève demeure une ressource cardinale dans la panoplie des moyens d'action que peuvent déployer les syndicalistes pour renforcer leur pouvoir de négociation (Béroud *et al.*, 2008). Dans cette optique, l'évolution des usages de la grève suppose d'être avant tout rapportée aux conditions sociales qui font obstacle à son maintien dans les stratégies des acteurs syndicaux.

C'est en ce sens que Fantasia et Voss (2003) analysent la domestication des pratiques conflictuelles des syndicats américains. Ils resituent en premier lieu ce processus dans le cadre de la transformation du personnel syndical dirigeant. L'institutionnalisation du mouvement ouvrier américain s'amorce en effet par une stratégie, imposée par le gouvernement, d'éviction des responsables syndicaux communistes. Elle favorise par ailleurs leur remplacement par une élite de dirigeants diplômés mais sans expérience militante. Ce profil les prédispose tout à la fois à s'approprier plus facilement les exigences du fonctionnement bureaucratique des arènes de négociation, à en reconnaître la légitimité, et à se faire les agents privilégiés de la canalisation institutionnelle des conflits qui peuvent être déclenchés par leurs représentants locaux. Par ailleurs, ces derniers se heurtent à l'efficacité des stratégies patronales de contournement des syndicats, rendues possibles par l'existence d'un arsenal de dispositions juridiques favorables (possibilité de remplacer les grévistes, d'organiser la révocation du syndicat par le vote des salariés...), par le jeu des restructurations des entreprises (filialisation, délocalisation), ou par le développement d'une politique managériale d'encadrement de la main-d'œuvre. Au-delà des États-Unis, les dynamiques partagées de reconfiguration des relations de travail (émiettement des grands secteurs industriels à forte tradition syndicale, précarisation et diversification des

statuts professionnels, réorganisation des modes de production) fragilisent la capacité d'action collective des syndicalistes. Aussi sont-ils conduits à ajuster leurs stratégies de mobilisation, par le recours plus fréquent à des modes d'action (pétition, manifestation) plus adaptés à la reconstruction de cadres d'action unifiés dans un contexte de raréfaction des ressources organisationnelles (Giraud, 2006). Tout en invalidant l'hypothèse d'une improbable évanescence de la conflictualité au travail, cette perspective invite alors à reconsidérer les mécanismes de transformation de ces modes d'expression comme une voie d'investigation féconde pour penser la question, devenue centrale dans la sociologie des mobilisations, du renouveau des formes de l'action collective.

Bibliographie

Adam (Gérard) et Reynaud (Jean-Daniel), *Conflits du travail et changement social*, Paris, PUF, 1978.

Bérout (Sophie), Denis (Jean-Michel), Desage (Guillaume), Giraud (Baptiste) et Pélisse (Jérôme), *La Lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Bellecombeen-Bauges, Éditions du Croquant, 2008.

Franzosi (Roberto), *The Puzzle of Strikes : Class and State Strategies in Post-War Italy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1995.

Fantasia (Rick) et Voss (Kim), *Des Syndicats domestiqués. Répression patronale et résistance syndicale aux États-Unis*, Paris, Liber-Raisons d'agir, 2003.

Giraud (Baptiste), « Au-delà du déclin. Difficultés, rationalisation et réinvention du recours à la grève dans les stratégies confédérales des syndicats », *Revue française de science politique*, 56 (6), 2006, p. 943-968.

Groux (Guy) et Pernot (Jean-Marie), *La Grève*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Contester », 2008.

Perrot (Michelle), *Les Ouvriers en grève, 1871-1890*, Paris, Mouton, 1977.

Politix, « Conflits au travail », 22 (86), 2009.

Shorter (Edward) et Tilly (Charles), *Strikes in France, 1830-1968*, Cambridge, Cambridge University Press, 1974.

Le syndicalisme désigne à la fois l'action collective dans la sphère du travail et les organisations qui se donnent pour objectif la défense des personnes ayant un intérêt professionnel commun. Par extension, le syndicalisme renvoie au mouvement ouvrier dont il est l'une des expressions historiques. La polysémie du terme provient des différents niveaux d'action qu'il sert à désigner : de l'activité de représentation, de mobilisation et de revendication sur le lieu de travail à l'approche du syndicalisme comme mouvement d'ensemble dont le développement s'inscrit dans les différentes phases du capitalisme et dans le processus de formation, puis de transformation, de l'État social national. Cette seconde perspective est celle qui a été le plus souvent privilégiée pour parler du syndicalisme comme un tout – par-delà les différences organisationnelles – et l'appréhender comme un acteur dans le domaine des relations industrielles, mais aussi dans l'espace politique. Cette conception a produit des histoires du mouvement syndical en autonomisant celui-ci d'autres expressions de la contestation sociale et en centrant l'analyse sur les modes de structuration (territoriale et professionnelle), les divisions internes, l'évolution des effectifs, le rapport aux partis politiques, la capacité à déclencher des grèves ou encore à peser sur la législation sociale.

La théorie d'un syndicalisme sur le déclin

Saisi comme un ensemble cohérent et comme un univers spécifique, le syndicalisme est posé par ceux qui l'étudient au cours du xx^e siècle comme un mouvement social par excellence, ce prisme analytique étant renforcé par les conceptions entretenues à l'intérieur même des organisations syndicales à visée révolutionnaire. Outil et expression de la classe ouvrière, le syndicalisme aurait une vocation quasi naturelle à la représenter dans le rapport conflictuel qui l'oppose aux détenteurs des moyens de production. Ainsi défini, le syndicalisme naît du rapport salarial et trouve sa justification dans l'existence de l'antagonisme capital/travail compris comme premier au regard d'autres formes de domination. La période de forte expansion du mouvement syndical – en particulier les décennies 1950-1970 en Europe – est aussi un moment d'imposition d'un cadre d'interprétation propre aux organisations du mouvement ouvrier, partis et syndicats, au travers duquel celles-ci se pensent comme centrales et définissent une hiérarchie des causes et des formes de lutte.

La prédominance de cette approche très macrosociologique et macrohistorique du mouvement syndical a largement contribué à préparer les discours sur le déclin, voire la fin, de celui-ci, et à enfermer l'analyse dans la seule appréciation du degré de crise qu'il traverse aujourd'hui. Plusieurs courants d'analyse se rejoignent ici en termes d'effets produits sur ce domaine d'étude. La théorie avancée notamment par Alain Touraine sur l'institutionnalisation définitive du syndicalisme, en raison à la fois du passage d'une société industrielle à une société postindustrielle et de l'intégration des organisations syndicales dans le système de relations professionnelles, continue à exercer une influence diffuse (Touraine, Wieviorka et Dubet, 1984). D'acteur magnifié du conflit central lié au capitalisme industriel – capable de porter un contre-projet de société tout en partageant un ensemble de valeurs, telle celle du progrès technique, avec son adversaire direct – le syndicalisme serait devenu un obstacle pour l'émergence d'un nouveau mouvement social et ne canaliserait plus que les expressions catégorielles, venant de catégories socioprofessionnelles « privilégiées », à l'intérieur du secteur public. Cette vision du syndicalisme comme un acteur dont le temps historique serait dépassé et auquel se substitueraient de nouvelles mobilisations alimente depuis une vingtaine d'années les commentaires médiatiques.

Cette grille de lecture est renforcée en France par un autre courant d'analyse centré sur la mesure de la crise du syndicalisme, en premier lieu celle des effectifs, et sur l'interprétation des causes, externes et internes de celle-ci (Andolfatto, 2004). Le faible taux de syndicalisation de la population active (entre 8 % et 9 % depuis le début des années 1990) attesterait de la singularité, voire de l'exceptionnalité, de la situation française. Or, cette focalisation sur le taux de syndicalisation conduit à faire l'impasse sur une analyse fine de ce que recouvre cet indicateur dans différents pays, sur les difficultés – de relève générationnelle, de coupure entre secteur privé et secteur public – que rencontrent également d'autres organisations syndicales européennes (Pernot, 2005) et, surtout, sur la réalité des pratiques syndicales au quotidien (Dufour et Hegge, 2002). Les

données statistiques sont ainsi érigées en vérités indépassables, ce qui limite d'autant les possibilités de leur usage critique.

L'isolement du syndicalisme vis-à-vis des études sur les mobilisations collectives

L'orientation des études sur la seule question de la crise syndicale a contribué à isoler celles-ci de connexions fécondes avec les travaux sur les mobilisations collectives qui se sont étoffés au sein de la science politique française à partir des années 1990. Les outils conceptuels qui font l'objet de discussions théoriques et de mise à l'épreuve empirique – sur les répertoires d'action, les cadres d'interprétation, les formes de l'engagement – demeurent ignorés de la majorité des recherches sur le syndicalisme. Deux grandes orientations l'emportent dans le cadre de celles-ci : soit une histoire politique des stratégies syndicales, des luttes idéologiques au sein des appareils dirigeants ; soit, à l'opposé, un traitement déconnecté du politique, au sein de la sociologie des relations professionnelles, avec une théorisation des modes de régulation du conflit. Mais si la sociologie du syndicalisme est restée largement indifférente à des questionnements venant de la sociologie des mobilisations, il convient de noter que celle-ci, en retour, a partiellement ignoré le domaine du syndicalisme. L'apparition de nouvelles organisations dans les années 1990, tels les SUD, avec des militants engagés dans d'autres mobilisations (celle des chômeurs en particulier) et porteurs d'aspirations à renouveler les pratiques syndicales a cependant contribué à lancer de nouvelles investigations. Mais en dépit de ce regain d'intérêt, et de façon générale, le syndicalisme apparaît le plus souvent comme un continent sinistré, alors même qu'avec 1,8 million d'adhérents au total, des mouvements interprofessionnels mettant dans la rue entre 1 et 3 millions de manifestants en 1995, 2003 et 2006, il continue à animer la scène protestataire en France.

Le renouveau des approches : un syndicalisme de mouvement social

Rick Fantasia et Judith Stepan-Norris ont mis en relief un traitement similaire dans la sociologie et dans la science politique américaines. S'interrogeant sur le peu d'intérêt des spécialistes des mouvements sociaux pour le syndicalisme, ils soulignent l'influence exercée par la situation aux États-Unis à partir des années 1950, avec une activité syndicale très institutionnalisée et déconnectée des luttes sociales, en raison notamment d'un contexte de répression et d'un fort encadrement législatif. Ils pointent aussi un effet biographique, les spécialistes des mouvements sociaux prenant pour cas d'études des mobilisations auxquelles ils ont participé (ou dont ils se sentent proches), non un syndicalisme faisant parfois office de contremouvement (Fantasia et Stepan-Norris, 2004). Or, cette situation s'est modifiée à partir de 1995, en raison de l'émergence de secteurs plus combatifs au sein de l'AFL-CIO, d'une implication de ceux-ci dans la mouvance altermondialiste et par là même, d'un regain de visibilité du syndicalisme dans le domaine scientifique. Cette redécouverte relative de l'espace du syndicalisme conduit d'ailleurs à interroger les phénomènes de circulation, dans les pratiques militantes, entre mouvements contestataires et mouvements syndicaux, et la façon dont les premiers ont pu irriguer les seconds durant les années 1970 (Isaac *et al.*, 2006).

Un renouveau des recherches sur l'objet syndical et surtout des angles d'approche de celui-ci commence donc à se faire sentir, tant dans la production scientifique anglo-saxonne que française, avec l'idée d'adopter les outils conceptuels forgés pour l'analyse des mobilisations collectives (Kelly, 1997). Une difficulté centrale provient cependant du fait que le mouvement syndical est traversé par une tension permanente entre des pratiques de mobilisation visant à mettre en forme des actions collectives et des pratiques inscrites dans des relations institutionnelles liées à des modes de régulation et de négociation au quotidien (dimension qui ne concerne finalement que des mobilisations ayant réussi à obtenir une reconnaissance de la part des pouvoirs publics). Cette tension se traduit aussi par l'expression de tendances contradictoires au sein des syndicats, entre une propension à l'adoption de pratiques routinisées par celles et ceux qui, devenant des permanents, vont peu à peu réaliser une carrière militante dans le syndicalisme, et des expressions contestataires en interne, réclamant plus de démocratie à la base. L'existence de ces contradictions, qui découlent en partie de facteurs structurels tels que l'existence de dispositifs institutionnels de représentation du personnel dans l'entreprise ou de représentation des salariés au plan national, oblige à ne pas saisir les organisations syndicales comme des ensembles monolithiques. Rick Fantasia suggère que des « activités de mouvement social » peuvent ainsi se déclencher au sein des syndicats, dans des phases de forte bureaucratisation des directions. Écartés des instances dirigeantes des organisations ou maintenus dans des positions minoritaires sans possibilité de peser sur les décisions, les courants internes dissidents maintiennent parfois un rapport plus immédiat à toutes les

formes d'action collective et se trouvent dans la même position que des mobilisations émergentes, ayant à rassembler des sympathisants et à tisser des alliances, par-delà même l'univers syndical.

La difficile production de solidarités et d'alliances

Cette forte hétérogénéité dans les pratiques syndicales, liée aux professions, aux secteurs d'implantation, à la taille des entreprises et des établissements, mais aussi aux positionnements et aux luttes existant dans l'organisation, interdit toute généralisation hâtive sur la transformation du répertoire d'action utilisé. Certes, le rapport à la grève – aussi bien dans le domaine du discours, de l'imaginaire mobilisé que de l'action concrète – sert toujours de marqueur pour différencier les organisations, vis-à-vis de l'entreprise mais également sur le plan national. Pour autant, les syndicats sont loin d'exprimer toute la conflictualité présente dans le monde du travail, une grande part des formes prises par celle-ci (débrayages, grèves sur le tas, rassemblements, pétitions, délégations dans les bureaux de la direction...) échappant à toute médiation organisationnelle. Certains syndicats n'existent plus qu'au travers d'activités de consultation et de négociation, s'inscrivant de temps à autre dans des appels à des journées d'action, mais ne réalisent pas ou plus un travail de mobilisation. Le recours à une forme d'expertise ou son élaboration progressive (dans les CHSCT, les CE ou dans les tribunaux de Prud'hommes) peut alors devenir une activité centrale, plus ou moins détachée d'un contenu conflictuel. À l'opposé, des syndicats principalement tournés vers la traduction en revendications des problèmes vécus dans le travail et vers l'organisation de la contestation collective ont également recours à l'expertise et s'approprient cette modalité d'action, sans en faire toutefois un axe structurant de leur activité. SUD-PTT, puis d'autres SUD au sein de Solidaires ont ainsi investi le domaine d'action juridique pour obtenir la reconnaissance de leur représentativité (Denis, 2003).

Une autre dimension importante concerne la difficulté actuelle des syndicats à produire un discours sur le monde social susceptible d'unifier, via le fait d'être dits et associés à des revendications communes, les groupes qu'ils entendent représenter. Leur faible capacité à construire des solidarités concrètes se traduit dans la reproduction, sur le plan organisationnel comme dans leur composition, des clivages existants au sein du salariat (entre précaires et statutaires, entre hommes et femmes, jeunes et plus anciens...) et dans la quasi-absence de réponses face à l'usage de ces clivages par les entreprises (comme l'illustre l'assignation de la main-d'œuvre étrangère – et immigrée – dans certains secteurs d'activité). Les cadres d'interprétation élaborés au sein des organisations syndicales sont ainsi loin de servir à d'autres organisations, d'apparaître comme des points de référence ou de structuration : c'est plutôt le syndicalisme qui emprunte désormais à d'autres mouvements, tel celui des chômeurs, des éléments qui vont nourrir la représentation de son champ d'action potentiel (Bérout, 2005). En interne, ces influences, ces alliances ponctuelles, demeurent cependant très peu théorisées. Le discours syndical, très tourné vers l'interne et très codé, se révèle également poreux face aux offensives libérales dans un secteur où la force du contre-mouvement patronal contribue à délimiter les possibles de l'action et à restreindre l'horizon des luttes.

Bibliographie

Andolfatto (Dominique), *Les Syndicats en France*, Paris, La Documentation française, 2004.

Bérout (Sophie), *Les Robins des bois de l'énergie*, Paris, Le Cherche Midi, 2005.

Denis (Jean-Michel), « Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ? », *Sociologie du travail*, 3 (45), 2003, p. 307-325.

Dufour (Christian) et Hegge (Adelaïde), *L'Europe syndicale au quotidien*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, 2002.

Fantasia (Rick) et Stepan-Norris (Judith), « The Labor Movement in Motion », dans David A. Snow, Sarah A. Soule et Hanspeter Kriesi (eds), *The Blackwell Companion to Social Movements*, Londres, Blackwell, 2004, p. 555-575.

Isaac (Larry), McDonald (Steve) et Lukasik (Greg), « Takin' It from the Streets : How the Sixties Mass Movement Revitalized Unionization », *American Journal of Sociology*, 1 (112), 2006, p. 46-96.

Kelly (John), « The Future of Trade Unionism : Injustice, Identity and Attribution », *Employee Relations*, 19 (5), 1997, p. 400-414.

Pernot (Jean-Marie), *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard, 2005.

Touraine (Alain), Wiewiorka (Michel) et Dubet (François), *Le Mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984.

L'émergence d'une nouvelle discipline scientifique est une question qu'historiens et sociologues s'appliquent à comprendre depuis déjà trois ou quatre décennies¹⁸. Le projet de collaboration entre chercheurs français et britanniques, engagés dans les *social studies* de la science, lancé en 1970, témoigne de cet intérêt pour l'étude du développement des sciences (Lemaine, Macleod, Mulkay et Weingarten, 1976)¹⁹. De l'importante littérature consacrée à ce sujet, nous retiendrons ce fait souligné par tous : la réunion d'une série de conditions institutionnelles d'une part et intellectuelles d'autre part. La mise en évidence des premières exige un long travail d'observation pour identifier les différents phénomènes qui, dans une conjoncture donnée, se conjuguent pour faire apparaître des problèmes à résoudre, problèmes qui ne peuvent être traités par les modes de connaissance existants dans le champ scientifique.

C'est dire que cette situation appelle des changements dans le domaine intellectuel, parmi lesquels, et au premier rang, la définition d'un domaine singulier par son objet, ses perspectives d'analyses, ses méthodes et outils. De telles innovations se réalisent par la mobilisation d'une génération d'intellectuels formés dans des disciplines connexes, celles-là mêmes qui ne sont pas en position d'intégrer les nouvelles attentes dans leur domaine de compétences. Les jeunes chercheurs issus de ces disciplines, qui arrivent sur le marché scientifique, se situent souvent à leurs marges et s'emparent des questions posées pour les transposer dans le champ scientifique et élaborer un mode de connaissance approprié à leur traitement. La mise en œuvre du raisonnement sous-jacent à ce schéma d'analyse, ici rappelé d'une manière abrupte, préside aux principales études consacrées à la naissance de la sociologie en France et spécialement à son institutionnalisation dans le Centre d'études sociologiques (CES, créé en 1946)²⁰.

La différenciation de cette discipline en spécialités est moins connue et n'a, à notre connaissance, pas fait l'objet d'investigations aussi systématiques en France. En 1976, Darly E. Chubin proposait un schéma d'analyse permettant de rendre compte des processus de spécialisation au sein des disciplines. Un tel schéma devrait, affirmait-il, intégrer plusieurs perspectives appliquées aux propriétés intellectuelles et sociales d'une spécialité, mais aussi à son émergence, son développement et son déclin (Chubin, 1976, pp. 449-476). Ambitieux programme, jamais tenu dans sa totalité, dont on retiendra, ici, seulement deux dimensions : les conditions institutionnelles de la naissance de la sociologie du travail et les modalités intellectuelles sous lesquelles elle s'est faite. Ce faisant, on reviendra sur l'idée jusqu'ici admise selon laquelle cette sociologie serait née au CES, idée récemment reprise et confortée par l'historien Frank Georgi : « L'après-guerre et les années cinquante voient l'émergence et l'institutionnalisation d'une sociologie du travail en France, dans le sillage du CES-CNRS créé par Georges Gurvitch en 1946, autour des figures de Georges Friedmann et Pierre Naville, puis d'Alain Touraine, venu du CES, et devenu en 1960 directeur d'études à l'École pratique des hautes études (EPHE). La création d'une revue éponyme, *Sociologie du travail*, en 1959, suivie deux ans plus tard du *Traité de sociologie du travail*, dirigé par Friedmann et Naville, confirment la place conquise par cette sous-discipline dans le champ scientifique. Pour les sociologues du travail, la question des mutations qui affectent le monde du travail est évidemment centrale. » (Georgi, 2005, p. 228). La concision de l'énoncé, les

¹⁸ Je remercie tous celles et ceux qui m'ont aidée à réaliser cette étude : Jean-Daniel Reynaud qui m'en a donné l'idée ; Jean-Pierre Briand (Université Paris 8), Jean-Michel Chapoulie (Université Paris 1), Julien Mattern (doctorant, GTM Université Paris 10), Emmanuel Quenson (Université d'Évry), Françoise Ropé (Université d'Amiens) pour la lecture qu'ils ont faite d'une première version de ce texte et les améliorations qui en sont issues. Viviane Isambert-Jamati et Jean-René Tréanton m'ont apporté, outre les entretiens mentionnés, toutes sortes d'informations et de conseils extrêmement utiles et je les en remercie. Cette recherche n'aurait pu être menée sans l'assistance des archivistes : celles et ceux du ministère du Travail (et plus particulièrement Jean-Pierre Brière) qui m'ont facilité le dépouillement d'une centaine de cartons dont le classement n'était pas immédiatement compréhensible à la sociologue que je suis. Ma reconnaissance va également à toute l'équipe des archives du CNRS, et plus particulièrement à Marie-Laure Bachelier, responsable de ce service, pour les conseils qu'elle m'a donnés. Cette recherche a été entreprise à l'occasion du centenaire du ministère du Travail, dans le cadre d'une convention avec la DARES (2005-2006), avec la collaboration de Paula Cristofalo (doctorante, GTM Université Paris 10-Nanterre).

¹⁹ Ce projet, nommé Parex (par contraction de Paris et Sussex), s'est ensuite étendu à d'autres institutions européennes et a donné lieu à divers séminaires. L'ouvrage cité rassemble les contributions de l'un d'entre eux. Le secrétariat de ce groupe se trouvait à la Maison des sciences de l'homme (54, boulevard Raspail – Paris).

²⁰ L'histoire de la création du CES par Gurvitch, et des débuts de la sociologie qui y renaît après-guerre, est effectivement établie dans ses grandes lignes (Chapoulie, 1991 ; Heilbron, 1991 ; Marcel, 2004,2005 ; Martin et Vannier, 2002 ; Vannier, 2000).

références canoniques réduites à un petit nombre d'auteurs et de publications constituent les ingrédients d'une proposition qui aurait été validée et sur laquelle il ne serait nul besoin de revenir.

Nous nous proposons d'examiner cette histoire à l'épreuve de faits méconnus ou restés dans l'oubli. Parmi eux, la place d'une institution, l'Institut des sciences sociales du travail (ISST), créée à l'initiative du ministère du Travail, rattachée à l'université de Paris et placée sous cette double autorité²¹. Le retour sur cette institution, son statut, ses chercheurs et sa production intellectuelle nous a été suggéré par Jean-Daniel Reynaud, qui y a joué un rôle central depuis sa création en 1954 jusqu'à la fin des années 1960, qui précèdent la disparition de celle-ci. Ce que nous faisons aujourd'hui, en restant naturellement seule responsable de la thèse développée. Curieusement, les chercheurs qui ont débuté leur carrière à l'ISST, avant d'intégrer le CNRS, contribuent eux-mêmes à laisser dans l'ombre cet institut et la place qu'il a occupée dans le dispositif de recherche. Parmi eux, Marc Maurice, qui, quarante ans après la création de *Sociologie du travail*, soutient le même récit aseptisé de son expérience dans cette institution et des travaux qui y ont été menés (Borzeix et Maurice, 2001). Des voix se sont élevées contre une vision aussi condensée de la naissance d'une branche de la sociologie, mais elles n'ont pas été entendues. Ainsi, tout en reconnaissant l'influence incontestable de Friedmann, Jean-René Tréanton ne pense pas qu'il ait fait « école ». Il invite surtout à considérer l'ensemble beaucoup plus vaste des initiatives et des écrits des années 1950-1960, parmi lesquels l'ISST est cité mais sans autre développement (Tréanton, 1986). Seul Michael Rose (1979) consacre un chapitre à cet institut dans un ouvrage sur l'histoire de la sociologie du travail en France, de 1945 à 1975, à l'intention d'un public non francophone. Il justifie ainsi le point de vue adopté et l'économie générale de son étude : présenter la constitution de cette sociologie à partir des théories et auteurs les plus reconnus dans leur pays et à l'étranger durant ces trois décennies. Bien que préconisant un autre angle d'approche, nous emprunterons et discuterons certains faits et interprétations avancés par cet auteur.

Tout s'est passé comme si les travaux réalisés à l'ISST n'avaient pas contribué à édifier la sociologie du travail en branche forte de la sociologie française durant les années 1950-1960. Ce silence résulte-t-il de l'intériorisation de la hiérarchie existant entre le CES, perçu comme plus prestigieux parce que rassemblant des personnalités qui offraient des théories générales sur le monde du travail, et l'ISST, qui était publiquement présenté comme une institution de sociologie appliquée exigeant de grandes enquêtes empiriques et un travail d'équipe ?

L'ignorance dans laquelle l'ISST a été tenu n'est sans doute pas, non plus, sans liens avec les pratiques consacrées dans l'enseignement de cette discipline qui privilégie une histoire des auteurs et des théories générales dont la validité n'est que rarement mise à l'épreuve des changements qui se sont produits entre le moment de leur élaboration et celui de leur transmission aux jeunes générations²². C'est ainsi que le *Traité de sociologie du travail* (Friedmann et Naville, 1962) est invariablement cité comme l'expression d'un état de cette nouvelle discipline scientifique en marche, sans dire qu'il est, simultanément, une sorte de manifeste visant à consacrer la maturité acquise par celle-ci (après un peu plus d'une décennie d'activité) et à la faire reconnaître dans le champ scientifique encore embryonnaire et, plus largement, auprès des décideurs politiques et économiques.

Dans le même temps, historiens et sociologues de la science s'appliquent, on l'a dit, à corriger une représentation idéale de la science en déplaçant leur mode d'analyse des textes et de leurs auteurs vers celui de la production des théories et de la recherche en acte. À une histoire linéaire faite d'énoncés généraux et universels, ils opposent ainsi une histoire discontinue et contextualisée relativisant les théories et leurs généalogies antérieurement considérées comme irréfutables. Sans entrer ici dans la controverse menée sur les processus de production de la science, nous garderons en arrière-plan certains aspects de celle-ci qui seront développés ultérieurement (Latour, 2005 ; Pestre, 2006 ; Shinn et Ragouet, 2005).

²¹ L'ISST, institution d'enseignement, est créé en 1951. La section recherche est mise en place en 1954, à la suite d'une mission de productivité aux États-Unis sur l'enseignement des sciences sociales dans ce pays, qui sera examinée plus loin. La réflexion qui suit porte exclusivement sur cette section recherche.

²² Les énoncés sociologiques sont en effet généralement affirmés pour leur valeur scientifique intrinsèque, coupés des idées et des politiques qui ont présidé au regard social sous-tendant le choix des questions traitées.

La réflexion que nous avons entamée sur les commencements de la sociologie du travail d'après-guerre s'inscrit sur cette toile de fond. Elle poursuit la voie empruntée par Jean-Michel Chapoulie dans ses travaux sur la seconde fondation de la sociologie française (1991) et sur la tradition sociologique de Chicago (2001). Elle entend, en premier lieu, rappeler les conditions sociales et politiques dans lesquelles le travail a été défini comme un domaine propre de la sociologie, distinct de ceux reconnus avant la Seconde Guerre mondiale, et de surcroît posé comme « la matrice des faits sociaux ». Pour cela, il nous faut examiner l'état des travaux regroupés sous le nom de sociologie du travail dans les années 1950, les styles de recherche inventés, les lieux où ils se réalisent, les chercheurs qui s'en revendiquent et les moyens qu'ils mobilisent à cet effet. Le tableau ainsi brossé, essentiellement à partir d'archives, fait ressortir la création de l'ISST comme une véritable innovation qui a offert de nouvelles perspectives au développement d'une sociologie du travail en France.

Nous commencerons par établir les cadres sociaux et politiques dans lesquels l'ISST est créé, et soulignerons comment la politique de productivité, promue avec la coopération économique des États-Unis (connue sous le nom de Plan Marshall), a ouvert un espace d'action au ministère du Travail, et notamment à celui de la Direction des relations du travail, pour impulser des recherches appliquées aux problèmes du travail, susceptibles de contribuer à leur résolution. Nous interrogerons la place occupée par l'enseignement et la recherche en sciences sociales du travail programmés à l'ISST dans le train des réformes sociales impulsées par ce ministère en direction du monde du travail. Nous nous attacherons, en particulier, à montrer comment ce projet a rencontré les attentes de jeunes chercheurs récemment recrutés au CES, où ils font leurs premiers pas dans le métier, sous l'autorité de Friedmann, alors membre du comité directeur du CES et du conseil d'administration de l'ISST.

Nous allons donc tenter de montrer que la fondation de cette nouvelle branche de la sociologie résulte d'une confluence d'actions émanant de milieux universitaires et politiques. Pour cela, nous retracerons les conditions dans lesquelles s'est faite la création d'un Institut des sciences sociales du travail et les missions qui lui ont été attribuées. Nous décrirons ensuite les modalités utilisées par les premiers sociologues du CNRS pour construire une discipline appliquée au travail. Puis, nous décrypterons les premières recherches réalisées dans l'ISST pour caractériser leur style et le modèle d'activité scientifique ainsi défini. Nous concluons sur la fécondité de cette rencontre d'actions. La mise en évidence du rôle de cet institut dans la construction de la sociologie du travail corrige et élargit la vision conventionnelle circonscrite à cette institution centrale qu'était le CES. Elle permet également d'analyser concrètement comment se tissent des interrelations entre l'État, l'action publique et les sciences sociales qui peuvent donner lieu, dans une conjoncture singulière, à l'affirmation d'un style de recherche.

L'inflexion de point de vue que nous entendons produire trouve son argumentation dans des archives du ministère du Travail, jamais consultées jusqu'à ce jour, et des archives rectorales consacrées à cette institution. Les données ainsi collectées sont mises en regard de celles extraites des archives du CNRS, et avec des entretiens menés auprès des acteurs scientifiques de l'époque.

Sources documentaires

La première source explorée concerne les dossiers constitués par Mademoiselle Raffalovich, directeur adjoint de la Direction générale du travail et de l'emploi jusqu'en 1971, conservés au Centre des archives contemporaines (CAC) sous la cote 76 0131 et dont nous avons consulté les articles 1 à 38.

Les dossiers versés par Jean Gouin, inspecteur du travail qui représentait le ministère du Travail au Conseil national de productivité (CNP), constituent la deuxième source, tout aussi importante pour rendre compte du contexte dans lequel l'ISST est créé. Ils sont conservés au CAC sous la cote 76 0121 et nous avons consulté les articles 43-46,63-79,94,112-114,117,118,124-136. À ces sources s'ajoutent les archives versées par le rectorat de Paris au CAC sous les cotes 200 10 498, articles 194 et 195 qui éclairent d'autres aspects de cette institution. Les dossiers administratifs d'un certain nombre d'administrateurs civils du ministère du Travail, impliqués à divers titres dans l'institution étudiée, ont également fourni des informations utilisées dans l'analyse qui suit, soit ceux de : Delamotte (secrétaire général, puis directeur de l'ISST), Doublet (directeur de la Sécurité sociale), Gouin (présenté plus haut), Laurent (directeur de la Direction générale du travail),

La fondation de l'ISST : une conjonction d'actions émanant de milieux universitaires et politiques

Lorsque le ministère du Travail prend l'initiative de créer une institution d'enseignement et de recherche en sciences sociales du travail en 1951, ces sciences existent déjà. La psychologie du travail (Martin et Vannier, 2002) est enseignée et donne lieu à des recherches ou études à caractère appliqué dans des organismes comme le Centre d'études et de recherches psychotechniques (CERP, dirigé par J.-M. Faverge), placé lui aussi sous la tutelle du ministère du Travail et l'Institut national d'études du travail et d'orientation professionnelle (INETOP, dirigé par Henri Piéron) relevant de la tutelle du CNAM. Ces centres sont dotés de revues ou bulletins, du même nom, soit respectivement le *Bulletin du CERP* et le *Bulletin de l'INETOP*, auxquels il faut ajouter la revue *Travail humain*, publiée par le laboratoire de psychologie appliquée de l'EPHE, dirigé par le docteur Bonnardel. La sociologie du travail, quant à elle, apparaît au CES au cours des toutes premières années qui suivent la création de ce centre, et autour de Friedmann. Avant de décrire les diverses modalités d'action adoptées par ces acteurs pour fonder cette spécialité, nous évoquerons celles mises en œuvre par le ministère dans les mêmes années. Loin de se dérouler en parallèle à des fins spécifiques, ces actions s'entrecroisent et se réalisent au terme de coopérations entre universitaires, administration étatique et politiques.

L'ISST naît, officiellement, à partir d'une initiative conjuguée du ministère et de l'université de Paris en 1951²³. L'idée d'un Institut des sciences sociales, consacré à la recherche sur les sociétés contemporaines, est avancée dès les années 1920-1930. Célestin Bouglé, une des personnalités qui œuvrent pour faire exister un tel projet, se réfère au modèle de l'Institut Solvay de Bruxelles²⁴, qui est encore, trente ans plus tard, l'un des exemples qui guident l'initiative prise par le ministère du Travail (Mazon, 1985, p. 314). La double paternité inscrite dans l'acte d'état-civil de l'ISST se traduit par une direction collégiale. La parité de composition des instances de décision (comité de direction et conseil d'administration) entre universitaires et représentants du ministère a été posée comme préalable à son fondement et constamment réaffirmée par celui-ci. Cet institut porte l'empreinte de ses instigateurs : des hauts fonctionnaires marqués par la Résistance, épris de changements, dotés de capacités d'entreprendre dans une conjoncture économique et politique favorable et disposant de la durée pour réaliser leurs projets. Au premier rang, un ministre réformateur, Paul Bacon, militant chrétien, jociste, syndicaliste CFTC, ancien directeur de l'Institut de culture ouvrière (ICO)²⁵, qui occupe cette fonction ministérielle (avec de courts intervalles d'interruption) de 1950 à 1962. Homme politique d'État marquant, il a la modestie de rapporter l'œuvre sociale du ministère du Travail à cette donnée historique majeure, la Résistance : « Il fallait refaire un gouvernement, la République était à reconstruire autour de Gaulle et du programme du CNR et notamment de son programme social. Tout se résume par l'unanimité de la Libération, qui n'est qu'éphémère mais qui explique tout. Au départ, on tenait tous à la même chose, les lois sont prêtes depuis plusieurs mois, ce sont les circonstances politiques qui ont permis de faire voter telle loi par Croizat, telle autre par Mayer [...] Les républicains populaires [sa famille politique] ne sont pas les premiers au ministère à entrer en action. » (Béthouart, 1999, pp. 85-87). En 1963, il participe à la mise en place du Centre d'études des revenus et des coûts (CERC) et en est le président de 1963 à 1966. Il est, durant la même période, directeur du Centre international de perfectionnement professionnel et technique de l'Organisation internationale du travail, à Turin. Pour faire bref, on dira que la politique sociale de Paul Bacon s'articule principalement autour de deux grands dossiers : la Sécurité sociale et la participation (Chauvière, 1996).

Son engagement dans la recherche en sciences sociales apparaît comme un aspect de son action réformatrice et, singulièrement, de celle appliquée au changement des relations de travail qui sont alors, comme le dit Sellier, des relations de confrontation (Sellier, 1984). Il entend leur substituer des relations de coopération entre directions d'entreprises et organisations syndicales. Pour ce faire, il inscrit sa politique dans celle de la modernisation de la France, dessinée, aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale, avec l'aide économique américaine. Des crédits sont accordés par le Plan Marshall pour réaliser un programme de changements

²³ Allocution de M. Davy, doyen de la Faculté des lettres de l'université de Paris, à l'inauguration de l'ISST (*Revue française du travail*, 1952, 7-9, pp. 13-16).

²⁴ Il s'agit de l'Institut de sociologie de Bruxelles, fondé par l'industriel et philanthrope Ernest Solvay.

²⁵ Ancêtre du Centre de culture ouvrière, créé en 1951, lui-même à l'origine de Culture et liberté.

rassemblés autour de la recherche d'un accroissement de la productivité représenté comme le facteur central d'une économie modernisée, mais aussi de transformations politiques et sociales à faire advenir. Parmi elles, la reconnaissance des syndicats comme interlocuteurs et acteurs au sein des entreprises et des instances de concertation politique. Les institutions de productivité mises en place dans ce contexte, le Commissariat général à la productivité (CGP), le Comité national de productivité (CNP) et l'Association française pour l'accroissement de la productivité (AFAP) ouvrent un espace dans lequel le ministère du Travail peut déployer les instruments de sa politique de coopération et de participation. Parmi eux, l'envoi de missions aux États-Unis à l'intention de représentants d'organisations syndicales dites « libres », qui se sont déclarées indépendantes ou hostiles au Parti communiste, afin de connaître la place, le fonctionnement et les doctrines défendues par les syndicats américains. La création de bureaux d'études syndicales comme le Centre intersyndical d'études et de recherches de productivité (CIERP) en 1951, au retour d'une mission interprofessionnelle aux États-Unis (Boulat, 2006, pp. 448-458), le Bureau intersyndical d'études de l'industrie cotonnière (BIEC) devenu ensuite Bureau intersyndical d'études de l'industrie textile (BIEIT) et le Comité d'action pour le développement de l'intéressement du personnel à la productivité des entreprises (CADIPPE), est un autre aspect de l'action de ce ministère envers les syndicats, qui vise à les associer à la modernisation des entreprises en faisant d'eux des interlocuteurs capables d'argumenter leurs points de vue dans les instances de négociation. L'intérêt porté par Bacon à l'éducation ouvrière, elle aussi objet de missions aux États-Unis, s'ajoute aux faits précédents. Tous expriment l'orientation d'une politique sociale qui s'est réalisée dans des institutions pérennes²⁶.

Simultanément, le ministère, et plus spécialement la Direction des relations du travail (DRT), s'implique, non moins activement, dans le domaine de la recherche, utilisant là aussi les possibilités offertes par la politique de productivité : des financements et des envois de mission aux États-Unis notamment. La section « Recherche » de l'ISST est ouverte, en 1954, au lendemain d'une mission consacrée à « L'enseignement des sciences sociales du travail aux États-Unis » (23 octobre-23 novembre 1953) mais qui n'a, en fait, concerné qu'une branche de celles-ci, les relations industrielles. Le ministère du Travail argumente son choix par l'intérêt qu'il porte aux centres d'enseignement et de recherche du même nom existants auprès des universités américaines, pour les services qu'ils rendent aux entreprises et aux travailleurs²⁷. Il annonce et énonce, à ses partenaires, son programme : changer les relations de travail dans les entreprises, les enseigner dans les universités et ouvrir celles-ci à la formation des cadres d'entreprises et des syndicats :

« Le développement des recherches et de l'enseignement relatifs aux sciences sociales du travail répond en France à une nécessité impérieuse, tant sur le plan des études théoriques que de l'aménagement des relations humaines dans le travail. Il s'agit d'un domaine encore très neuf et qui se trouve placé au carrefour des diverses disciplines qui régissent le travail de l'homme.

Il importe donc tout d'abord de coordonner les enseignements existants, de les compléter par un enseignement portant sur les aspects actuels de la sociologie et de la psychologie du travail, et d'établir une interpénétration étroite entre le théorique et le concret, en éclairant constamment l'exposé des doctrines par une confrontation des problèmes nés de la pratique.

Il importe en second lieu d'intéresser et d'associer les milieux professionnels et les milieux du travail aux recherches et études entreprises, de les tenir au courant des travaux poursuivis tant en France qu'à l'étranger, des résultats obtenus et des solutions apportées aux divers problèmes concernant le travail humain. [...] tel est l'objectif que s'est assigné l'Institut des sciences sociales du travail, créé sous l'égide du ministère du Travail et de l'université de Paris.

Les recherches et l'enseignement en matière de sciences du travail et de relations sociales ayant atteint un haut degré de développement aux États-Unis, il a paru souhaitable de procéder à une lecture attentive des méthodes utilisées et des résultats déjà acquis, en vue d'orienter l'action de l'Institut dans les voies nouvelles ouvertes par les expériences effectuées. »²⁸.

²⁶ Parmi elles, les lois sur le congé d'éducation ouvrière et les Instituts du travail dont il soutiendra la création (Tanguy, 2006).

²⁷ Lettre du 11 juin 1953 de la sous direction des Relations professionnelles au ministre des Affaires économiques, président du Comité national de productivité (AN 76 0121, art. 127).

²⁸ Document intitulé : « Mission Enseignement des sciences sociales du travail », non daté, sans indication de destinataire mais figurant dans les pièces justificatives de cette mission, vraisemblablement adressé au Comité national de productivité et aux autorités américaines pour agrément (même source).

Comme toute innovation, celle-ci est justifiée par ses auteurs sur le mode de la nécessité sociale. En France, ce domaine de recherche se réduit, est-il dit, à quelques initiatives dispersées : au CES, à l'EPHE, à l'Institut de psychologie, à l'Institut des sciences politiques. Des écoles techniques, qui s'adressent aux futurs cadres techniques, commerciaux et administratifs, sont ajoutées à ce tableau : le Centre de préparation à l'administration des affaires créé par la Chambre de commerce de Paris, les cours organisés par la Commission générale de l'organisation scientifique du travail (CEGOS), l'École d'organisation scientifique du travail (EOST) fondée par le Comité national de l'organisation française (CNOF), ainsi que les Centres d'éducation ouvrière. D'emblée, le ministère décide d'accorder à l'ISST une subvention annuelle, à laquelle s'est ajouté, de 1955 à 1962, un financement très élevé du CGP. Adossé au dispositif d'« actions sociales » du CGP, l'ISST a, très vite, pu offrir aux jeunes chercheurs du CNRS en manque d'espace et de reconnaissance des conditions de travail, des terrains et des interlocuteurs demandeurs de connaissances. De fait, on va le voir, cet institut abrite de prime abord des chercheurs du CES qui tentent de faire exister un nouveau domaine d'investigation à la sociologie : le travail. Ainsi rapidement évoqué, l'intérêt des autorités américaines pour soutenir financièrement un centre de recherche empirique en sciences sociales n'est pas sans rappeler les circonstances et la manière dont la fondation Rockefeller a participé à l'avènement de centres spécialisés dans des recherches empiriques et quantitatives sur la vie économique et sociale contemporaine, loin des études théoriques menées dans les facultés : centres qui préfigurent la V^e section de l'EPHE (Mazon, 1985).

Des hauts fonctionnaires engagés dans l'action réformatrice

Le ministère du Travail n'est pas une entité, et le ministre, aussi entreprenant et influent soit-il, n'agit pas seul. La politique de recherche qu'il impulse, dans les années 1950, résulte d'une conjonction entre des ressources, fournies par les fonds américains, et la réunion de hauts fonctionnaires, dotés d'une autorité incontestée auprès de leurs chefs et sous-chefs de bureau, eux-mêmes fortement engagés dans l'action réformatrice. Les attributions de la DRT et leur répartition entre différents bureaux dirigés par des personnalités associées, à un titre ou un autre, à la direction et au fonctionnement de l'ISST sont autant d'illustrations de l'engagement de ce ministère dans un programme de changement de relations professionnelles qui intègre l'enseignement et la recherche en sciences sociales.

Olga Raffalovich représente et exerce l'autorité du ministère sur l'ISST depuis sa création jusqu'à sa disparition. Sa participation à la Résistance, son entrée dans l'administration du ministère aux côtés d'Alexandre Parodi (père des grilles de classification professionnelle), et les qualités acquises durant ces expériences lui ont conféré considération et confiance qui lui ont permis, bien que directeur adjoint (le masculin est alors de rigueur, même lorsque le poste est occupé par une femme), d'assumer le pouvoir de décision durant un quart de siècle²⁹.

Yves Delamotte joue lui aussi, et directement, un rôle central dans la mise en place de l'ISST et son fonctionnement quotidien durant près de quinze ans. Né en 1922, diplômé de l'ENA, contrôleur général de la Sécurité sociale, détaché en qualité d'administrateur civil de 1955 à 1968, années durant lesquelles il est secrétaire général, puis ensuite directeur de l'institut. Il finit sa carrière comme professeur de droit du travail et de la Sécurité sociale au CNAM, emploi précédemment occupé par Doublet qui fut directeur général de la Sécurité sociale. Sa carrière atypique se déroule à l'intersection de celle d'un haut fonctionnaire et d'un entrepreneur universitaire, faite de séquences alternant entre le ministère du Travail et les institutions d'études ou de recherches. Cette double appartenance, l'intérêt qu'il portait aux États-Unis (où il a séjourné en 1951-1952 avec sa femme, qui était américaine) ont favorisé son implication dans une politique ouverte sur ce pays et sur des perspectives de recherche qui y étaient développées. Selon lui, « l'idée de créer un centre de recherche sur les problèmes du travail venait d'Olga Raffalovich, qui a vu très tôt, dans les fonds Blair Moody,

²⁹ D'origine russe, née en 1906 (arrivée en France en 1910), diplômée de l'École nationale des langues orientales et de l'École libre des sciences politiques (section économie et financière), titulaire du brevet du Centre des hautes études administratives (CHEA), elle participe à la Résistance, et à partir de 1941 au CNR. Elle est chef de cabinet du ministre du Travail Alexandre Parodi de 1944 à 1945 et nommée directeur-adjoint en 1946. Ses supérieurs hiérarchiques soulignent, tout au long de sa carrière, « une intelligence très pénétrante, animée d'un sens social très élevé, parfaitement apte à résoudre les questions compliquées [...] un haut fonctionnaire d'une qualité exceptionnelle, rare sens du service public. Je n'ai guère rencontré jusqu'à présent (tant au ministère qu'ailleurs) d'agent réunissant avec autant d'équilibre d'aussi rares qualités. » (dossier O. Raffalovich, AN 19780277, art. 90). Pour une analyse des carrières des administrateurs civils du ministère du Travail, voir Bodiguel (2007).

l'occasion de réaliser cette idée »³⁰. Sa participation en tant que secrétaire, en 1953, à la mission « Enseignement des sciences sociales aux États-Unis » affermit ses liens avec les universitaires ainsi que sa position dans le département des Relations du travail. Homme du ministère, Delamotte obtient la confiance et la coopération de Friedmann et de Stoetzel, avec qui il administre l'ISST, en tant que secrétaire général, jusqu'en 1968. Parmi ses publications, on citera *Le recours ouvrier dans une entreprise américaine. Un aspect de l'action syndicale aux États-Unis : la défense des réclamations individuelles, étude menée dans une grande entreprise de Californie* (1966), qui illustre bien ses centres d'intérêt. Friedmann est l'autre figure cardinale de l'ISST, où il exerce, parallèlement à toutes ses autres fonctions (que nous verrons plus loin), une influence décisive dans le CA dont il est membre et, plus généralement, dans la définition et la mise en œuvre du programme de recherche de cet institut. La réunion de ces individualités occupant des positions d'autorité au sein de milieux différents, dans une conjoncture économique et politique favorable aux innovations, a permis le développement d'un réseau de relations étendu et stable qui a ancré durablement ces innovations dans la réalité.

Instituer des relations entre recherche et entreprises

À côté des aspects les plus visibles de l'action du ministère du Travail en faveur de l'établissement d'une sociologie du travail en France (création d'une institution offrant des financements, des locaux, des terrains et des emplois), d'autres sont, on l'a dit, restés méconnus : l'orientation des recherches et la constitution de réseaux de relations avec des grandes entreprises. Tout comme les chercheurs en exercice au CNRS, le ministère se tourne vers les États-Unis, où les conditions nécessaires à l'affirmation d'une sociologie du travail sont déjà réunies. C'est ainsi qu'à côté des missions spécifiquement destinées aux syndicats, il organise des missions de recherche où sont réunis des chercheurs, des syndicalistes, des patrons ou des directeurs du personnel de grandes entreprises, afin de favoriser leur interconnaissance et leur adhésion à son projet de rapprochement entre universités et entreprises³¹. À cette date, l'expérience américaine apparaît comme une source d'inspiration incontournable et un guide d'action en matière de types de formations à mettre en place, de programmes à concevoir, de publics auxquels s'adresser et de relations à tisser entre universités et entreprises. De toute évidence, Friedmann a, directement ou non, et d'une manière durable, collaboré au choix des universités et des centres de recherches retenus dans la majorité de ces missions. Son rôle de passeur est parfois explicitement mentionné, lors des journées d'études préparant les missionnaires, signe d'une légitimation académique revendiquée par le ministère³².

Ce programme a laissé ses empreintes dans les modalités de fonctionnement de l'ISST et des recherches qui y ont été menées. Les cinq missions de recherche envoyées par le ministère du Travail aux États-Unis, entre 1953 et 1958, portent toutes sur les relations industrielles examinées sous leurs différents aspects : l'organisation et le fonctionnement des centres spécialisés dans leur enseignement et la recherche, les acteurs qui les définissent (organisations syndicales et management des entreprises). À l'origine, elle inclut, on l'a dit, les principales catégories de publics concernés par la création de l'institut, conformément aux engagements du ministre auprès du CGP et des autorités américaines. Cette composition est plus ou moins respectée dans les trois premières missions, mais les deux dernières ne comportent plus que des chercheurs. La présence de syndicalistes a été exigée par les autorités américaines, qui ont d'emblée érigé en principe l'association des

³⁰ Avant de s'orienter vers des études juridiques et administratives, il a suivi le cours de sociologie de Maurice Halbwachs à la Sorbonne en 1941-1942, et publié, en 1953, sous un nom d'emprunt, un article dans la revue *Esprit*, où il rencontre Crozier (extrait d'un entretien avec l'auteur, réalisé le 24-01-2004).

³¹ Les missions de recherche aux États-Unis organisées par le ministère du Travail obéissent toutes à un même programme qui donne lieu à une diversité de réalisations. Décidées par l'entourage proche du ministre, justifiées auprès du Comité national de productivité et négociées avec lui avant d'être soumises au contrôle et à l'agrément des autorités américaines, elles sont organisées au terme d'un long travail de préparation qui comprend : le choix du thème de la mission, des institutions universitaires, des usines, des organisations syndicales à rencontrer ; la composition des missions, la sélection des missionnaires, « des personnes hors de tout soupçon d'adhésion à des organisations d'inspiration marxiste », à partir de curriculum vitae comportant un grand nombre d'informations sur les individus eux-mêmes, sur leurs ascendants, leurs motivations, leurs attentes et l'usage possible qu'ils feront des observations recueillies à leur retour de mission. Les faits restitués ici proviennent de l'exploitation de ces *biography data*, des rapports de préparation et d'exécution de ces missions versés aux archives.

³² Note sur l'étude des relations humaines dans l'industrie aux États-Unis, sans date, classée dans les documents de préparation à la mission du même nom (AN 76 0121, art. 127).

syndicats de salariés à la modernisation de la France et assorti ce principe d'un budget propre (Cristofalo, 2008)³³.

Ce type de missions paraît alors propice à l'établissement de liens d'interconnaissance entre des individus occupant des positions d'autorité et œuvrant dans des lieux séparés. Les âges, statuts, fonctions assumées et thématiques explorées par les chercheurs membres de ces missions sont autant d'attributs qui caractérisent une génération de diplômés formés dans diverses disciplines universitaires qui vont « faire de la sociologie », ou plutôt de la psychologiesociologie, dans des instituts spécialisés ou des bureaux d'études d'entreprises ou de syndicats. Ces missions ont contribué à faire connaître auprès d'un public élargi les spécialistes des relations industrielles et leurs publications. Un corpus d'auteurs et de travaux est ainsi diffusé, entre autres par les publications de l'Agence française pour l'accroissement de la productivité (AFAP), parmi lesquels : Harbison, professeur à l'université de Chicago (invité par le ministère du Travail pour préparer le canevas des missions), le professeur Floyd Mann, le docteur Lickert de l'université d'État du Michigan (Ann Arbor), les professeurs Bales, Brunner, Bennis et Shepard de la *Harvard Business School*, les professeurs Myers et Bavelas du *MIT*, les professeurs Bakke et Argyris de l'université de Yale et le Docteur Alex Bavelas de la *Bell Telephone Company*. Les missions ont également participé à diffuser les expériences d'organisations phares en matière de relations humaines, comme la *General Electric*, la *Bell Telephone Company* où le docteur Alex Bavelas dirige un service de recherche, la *Detroit Edison Company* où se trouve le professeur Floyd Mann et d'autres, moins renommées mais tout aussi exemplaires au regard des liens organiques développés avec des institutions de recherche, de l'instauration d'un service d'études en leur sein et de relations contractuelles établies avec les organisations syndicales. L'approche « relations industrielles », qui s'est définie à partir des problèmes que les entreprises ont rencontrés dans la mise en œuvre de leur politique d'accroissement de la productivité et de changement d'organisation du travail, a fait de celles-ci le lieu naturel d'observation et d'action sur les problèmes du travail. Le primat ainsi accordé à l'entreprise a pu progressivement s'imposer dans l'analyse sociologique où elle est devenue une unité d'analyse centrale.

Si les rapports publiés et diffusés par l'AFAP sont le plus souvent de type apologétiques, les comptes rendus rédigés par les missionnaires se présentent plutôt comme des récits descriptifs où une liberté d'expression se manifeste sur un fond d'accord concernant les objectifs et le bien-fondé de ces missions. L'une des découvertes les plus partagées par les groupes de mission concerne le caractère nécessairement pluridisciplinaire des relations industrielles. L'étude des relations entre patrons, cadres, ouvriers et syndicats exige, est-il dit, de combiner différentes disciplines, la psychologie, la sociologie, l'économie politique et le droit, sciences qui ont chacune leurs méthodes. Une liaison, non moins impérative, entre l'enseignement et la recherche est le deuxième caractère souligné dans ces rapports. L'intégration dans un même lieu de programmes d'enseignement distincts destinés à des étudiants, des cadres d'entreprises et des syndicalistes est une autre caractéristique commune à ces centres. Autant d'éléments qui ont inspiré le tracé des instituts que le ministère entreprend d'édifier : des instituts rattachés à des universités, pluridisciplinaires et intégrant l'enseignement et la recherche. L'élargissement de leur public, à l'origine circonscrit aux conseillers du travail, aux étudiants et aux syndicalistes, s'est progressivement effectué dans la seconde moitié des années 1950.

L'examen des missions de recherche nous montre un aspect de la fabrication d'une politique du ministère dans ce domaine. Elle induit une hiérarchie des thématiques relativement à des critères de recevabilité politique et financière. Pour autant, elle n'implique pas, nous allons le voir, une formulation convenue, préformatée des questions à investiguer. Les chercheurs y ont trouvé les conditions pour apprendre et exercer leur métier et, ce faisant, réaliser leur ambition : établir une sociologie empirique.

Former une communauté pour construire une discipline

Dans le même temps, une poignée de chercheurs du CNRS, intéressés par les problèmes du travail, se rassemblent autour de ce projet : faire advenir une sociologie spécialisée sur le travail, dans et autour du CES. Cette entreprise mobilise deux générations : d'abord, des quadragénaires comme Friedmann et Naville, qui rejoignent le CNRS au terme de parcours très éloignés et avec des visions très différentes de la nouvelle

³³ Voir aussi « Les missions sociales de productivité dans les années 1950 : une tentative pour importer en France une fonction d'expertise syndicale », *Travail et emploi*, 2008, 116.

discipline à créer. Mais tous les deux partagent une même croyance : le travail représente, à ce moment de l'histoire, le domaine à explorer pour rendre compte des structures sociales dans leur globalité et leur évolution. Ils prolongent ainsi, en le déplaçant, le raisonnement de Durkheim, qui posait au début du XX^e siècle la religion comme « matrice des faits sociaux »³⁴. Ces deux quadragénaires s'entourent de trentenaires provenant, les uns (en petit nombre), de la prestigieuse École normale supérieure, les autres, en majorité, des universités, où ils ont suivi des socialisations intellectuelles diverses allant de la philosophie au droit en passant par l'histoire et la psychologie, voire d'individualités dont l'expérience sociale supplée aux diplômes, et les font travailler sous leur tutelle.

Dans cette aventure scientifique, Friedmann a pris de l'avance sur Naville, tout d'abord par sa formation aux côtés de Célestin Bouglé dans le Centre de documentation sociale (Mazon, 1985), mais aussi en prenant connaissance, lors de deux séjours aux États-Unis, de la sociologie américaine déjà parvenue, par ses institutions d'enseignement et de recherche, ses associations et ses revues, à une certaine maturité. En focalisant l'attention sur les textes écrits (ouvrages, articles), la fondation de la sociologie du travail en France a pu être présentée comme une entreprise intellectuelle cohérente, planifiée, obéissant à un programme dont le maître d'œuvre était Friedmann. À l'examen des faits, elle s'avère beaucoup plus pragmatique, faite d'actions, diversement orientées, menées par des individus réunis par une même volonté de créer un territoire d'investigation et par un même intérêt pour le monde du travail, vu comme sujet de l'histoire.

Faire reconnaître un besoin de connaissances et conquérir des débouchés

Lors du deuxième congrès de l'Association internationale de sociologie (AIS), tenu à Liège en 1953, Friedmann et Tréanton dressent un inventaire des institutions et des productions en sciences sociales en France. Ils déplorent que l'université ne forme pas de sociologues, mais seulement des « psychologues », des « géographes », des « historiens » et des « philosophes », licenciés ou agrégés. Ils désignent la démographie et son organisme de recherche, l'Institut national d'études démographiques (INED), qui occupe alors une cinquantaine de chercheurs, comme un exemple de réussite par l'équilibre établi entre recherches « pures » et « appliquées ». Le CES, lui, laisse à sa quarantaine de chercheurs la possibilité de travailler sans aucune préoccupation pratique, immédiate ou lointaine, mais il n'ouvre pas de véritable carrière professionnelle dans la recherche ni l'enseignement. Seuls quelques instituts de recherche spécialisés en sociologie économique (comme l'Institut des sciences économiques appliquées, dirigé par Perroux), urbaine ou rurale (les premières études urbaines sont menées à l'initiative de l'administration de l'Urbanisme, de la Reconstruction et de l'Aménagement du territoire) offrent quelques débouchés (Friedmann et Tréanton, 1954). Les deux auteurs interprètent cette situation en termes de « retard » relativement à d'autres pays qui ont su, plus tôt, « utiliser les sciences sociales pour les appliquer à leurs problèmes nationaux ». La responsabilité en revient « aux pouvoirs publics et aux milieux d'affaires, parce qu'il existe en France, plus qu'ailleurs (et particulièrement plus que dans les pays anglo-américains), une frontière psychologique entre les hommes d'action et les hommes de science, entre les praticiens et les chercheurs ». Quelques années plus tôt, Friedmann (1948, p. 162) s'en prenait déjà à l'État français, qui n'avait pas compris, ce qui était manifeste ailleurs, aux États-Unis spécialement, que « *science pays* », « la science paie ».

Les premiers chercheurs du CES se présentent ainsi sur la scène scientifique internationale comme des porte-parole du développement nécessaire des sciences sociales, et notamment de la sociologie, pour résoudre les problèmes sociaux. C'est en professionnels d'une science utile qu'ils préconisent de remédier à ce « retard » en programmant un enseignement de sociologie au lycée, dans les grandes écoles (d'ingénieurs et de l'administration) où se forment les dirigeants et, bien évidemment, dans les universités. Ce plaidoyer pour une science délibérément associée à l'action, en rupture avec celle enseignée aux marges de l'université, révèle l'état d'esprit des premiers chercheurs qui vont rapidement devenir des acteurs de la politique de recherche du ministère du Travail.

C'est également sous l'angle du « retard » à rattraper que François Bourricaud (1983) évoque le contexte dans lequel les premiers sociologues se mobilisent pour faire advenir les conditions matérielles et intellectuelles aptes à faire reconnaître la nécessité de leur activité et de son développement, et il rappelle que, pour la plupart

³⁴ « De *L'Année sociologique* va se dégager une théorie qui, exactement opposée au matérialisme historique si grossier et si simpliste malgré sa tendance objectiviste, fera de la religion, et non plus de l'économie, la matrice des faits sociaux. » (Besnard, 1998).

des chercheurs des années 1950, « les sciences sociales ont une patrie : les États-Unis. L'apprentissage des techniques et des méthodes d'enquête, et par là même du métier de sociologue et de psychologue, passe par un séjour aux États-Unis rendu possible grâce aux bourses accordées par les Fondations Ford, Rockefeller et Fulbright ». Touraine qualifie la situation dans laquelle il commence sa carrière par cette formule lapidaire : « C'était le Far West, tout était à faire, la sociologie c'était l'Amérique. »³⁵.

Que les États-Unis aient fourni une source d'inspiration à la psychologie d'abord, puis à la renaissance de la sociologie après-guerre est maintenant chose connue³⁶. D'autres ont montré les formes et modalités d'emprunts que les principaux auteurs ont utilisées durant leurs carrières (Gurvitch, Stoetzel), y compris les sociologues du travail (Martin et Vannier, 2002). On dispose ainsi d'un panorama des relations entre auteurs américains et français et des théories que ces derniers ont élaborées en résonance ou en opposition avec les premiers. Nous voudrions ici restituer les conditions sociales et politiques dans lesquelles cette connaissance de la sociologie américaine s'est réalisée ainsi que les fins poursuivies par les différents acteurs de ce « commerce des idées ». Plus spécifiquement, il nous paraît essentiel de faire ressortir l'apport du ministère du Travail dans cet échange scientifique parallèlement à, ou conjointement avec, la communauté des chercheurs du CNRS.

Délimiter et occuper un territoire pour faire science

Si les États-Unis sont alors le seul pays où la sociologie du travail existe, sous la forme englobante de la sociologie industrielle, et dispose d'un corpus de recherche qui se diffuse en Europe, cette diffusion exige des agents et des moyens. Friedmann a, dès l'entre-deux guerres (1948, pp. 150-166), pris connaissance de ce monde scientifique et en a rapporté des résultats d'enquête, des méthodes, une carte des réseaux d'institutions et de chercheurs qui sous-tendent la perspective développée dans les deux ouvrages, *Problèmes humains du machinisme industriel* et *Où va le travail humain ?*, qui ont été de « véritables révélations » pour la génération qu'il recrute et encadre³⁷. Les premiers travaux qu'il entreprend puisent leur inspiration dans cet ensemble de connaissances institutionnelles et intellectuelles.

L'un des premiers actes, pour faire exister une nouvelle discipline, consiste à lui définir un territoire et à réunir les matériaux et les outils adaptés (Besnard, 1998). L'ouverture par Friedmann, à la fin des années 1940, d'une section « Sociologie du travail » dans *L'Année sociologique*, à l'époque la plus prestigieuse revue académique de par sa filiation et son ambition à couvrir tout le champ sociologique, témoigne de cette volonté d'édifier un domaine de recherche autonome³⁸. Elle représente, d'une certaine manière, l'acte de naissance de cette branche de la sociologie.

La formule adoptée, deux mémoires originaux et de nombreux comptes rendus de revues ou d'ouvrages français ou étrangers, exprime à elle seule l'esprit de l'entreprise : construire un domaine de recherche³⁹. Ces comptes rendus, appelés « Analyses », occupent la plus grande place, environ les quatre cinquièmes des volumes. Tous les chercheurs du CES d'abord, et de l'ISST à partir de 1953-1954, participent à cette entreprise en réalisant des dizaines de recensions d'ouvrages, dont plus de la moitié sont d'origine américaine. Isambert-Jamati (alors stagiaire de recherche au CNRS) évoque sa participation à la première livraison de cette nouvelle section de *L'Année sociologique* (comptes rendus de seize ouvrages et de vingt articles de revues, soit un peu

³⁵ Entretien avec l'auteur le 13/07/2007.

³⁶ Friedmann et Tréanton donnent deux indicateurs pour apprécier le rayonnement de cette discipline aux États-Unis : « En dix ans, l'*American sociological society* est passée de 1 500 à 4 000 membres. Le nombre des Ph. D. de sociologie délivrés annuellement par les universités s'élève à 140, contre 15 avant la guerre. Les débouchés professionnels s'accroissent en proportion. » (1954, p. 232).

³⁷ Propos tenus par Touraine et Tréanton (entretiens cités).

³⁸ Friedmann publie dans le premier numéro de la troisième série de *L'Année sociologique*, qui suit la Seconde Guerre mondiale, un mémoire : « *De quelques incidences psychologiques, sociales et morales dans l'évolution contemporaine des métiers industriels* » et introduit une nouvelle section « Technologie » (qui était une composante de la section « Divers » existant en 1925). Elle est rebaptisée « Sociologie du travail » dès le numéro suivant, et placée sous la direction de Naville en 1953.

³⁹ Lévy-Bruhler appelle dans l'*in memoriam* écrit à la mort de Mauss : « Mauss a dispersé une grande partie de sa science et de sa pensée dans les très nombreux comptes rendus écrits par lui dans *L'Année*. Il considérait que ces comptes rendus devaient être tout autre chose que des analyses ou même des jugements critiques, mais, autant que possible, des éléments constructifs. C'est à *L'Année sociologique* qu'il a donné le meilleur de lui-même, et c'est en continuant cette œuvre dans l'esprit qui a été le sien que nous croyons rendre le meilleur hommage au maître et à l'ami disparu. » (*L'Année sociologique*, 1948-1949, pp. 1-4).

plus de quarante pages de texte) : « Il y avait là une sorte d'obligation non formulée, payant "le privilège" d'être chercheur au CNRS. » (1998, p. 247).

Le découpage en rubriques, dont les intitulés varient quelque peu d'un volume à l'autre, laisse voir que la délimitation du nouvel espace à explorer et sa structuration en problèmes à traiter se réalisent en « braconnant » aux frontières de la psychologie, de la démographie et de l'économie. L'objectif premier, rappelle Friedmann, est de montrer l'effort international déployé par la sociologie du travail afin de comprendre et expliquer les problèmes humains de l'industrie. C'est pourquoi il néglige volontairement les périodiques spécialisés tels que l'*Industrial and labor relations review* ou *Le travail humain*, au profit des traductions de travaux étrangers, ou des contributions originales françaises et étrangères dispersées dans certaines publications d'intérêt général, parmi lesquelles il cite la revue *Hommes et techniques* (publiée par la CEGOS). Lorsqu'il prend la responsabilité de cette section dans le volume daté 1953-1954, Naville réaffirme le même point de vue : constituer un public intéressé par les résultats de recherche et identifier les revues susceptibles de les diffuser comme *Technique, art et science*, *Revue française du travail* (revue du ministère du Travail), *Revue internationale du travail* (publiée par le BIT), *Esprit*, *Les temps modernes*, etc.

Le noyau actif de la sociologie du travail au milieu des années 1950

Si l'on retient le volume daté 1953-1954 comme repère, parce que correspondant à la création de l'institution qui nous intéresse, on constate que les soixante pages d'analyses publiées dans la section « Sociologie du travail » ont été rédigées par treize chercheurs : M. Crozier (docteur en droit, chargé de recherche CNRS), Y. Delamotte (secrétaire général de l'ISST), G. Friedmann (comité directeur du CES), J. Gauthier (attachée de recherche, CNRS), V. Isambert-Jamati (attachée de recherche, CNRS), F. Jodelet (chercheur, ISST), G. Lajoinie (organisateur-conseil), B. Mottez (chercheur, ISST), P. Naville (maître de recherche au CNRS), J.-D. Reynaud (agrégé de l'université, attaché de recherche, CNRS), A. Touraine (agrégé de l'université, chargé de recherche, CNRS), J.-R. Tréanton (docteur en droit, chargé de recherche, CNRS), B. Sternberg-Sarel (CNRS) ; soit une liste de noms qui désigne la communauté des chercheurs œuvrant sur les questions du travail. Parmi eux, trois sont attachés à l'ISST (Delamotte, Jodelet, Mottez), quatre autres lui sont liés à des titres divers (Friedmann [membre du CA], Crozier, Reynaud et Tréanton y réalisent leurs recherches). La quasi-totalité y enseigne. Autant d'indices qui attestent des liens existant entre cette institution et la communauté des chercheurs spécialisés dans ce domaine, alors qu'elle vient d'être créée, et signe qu'elle puise ses ressources dans le personnel CNRS.

À côté des chercheurs se trouvent des hommes, alors appelés organisateurs, amis de Friedmann, qui ont parfois la responsabilité de sous-rubriques comme J. Lobstein, secrétaire général du CNOF, G. Lutfalla, administrateur général de l'École nationale d'organisation économique et sociale, et Guy Lajoinie, d'abord intervenant à la CEGOS puis dans diverses organisations, dont le CUCES. Pour édifier son domaine d'activité, Friedmann collabore donc avec des praticiens soucieux d'une réflexion sur leur action afin, dit-il, de réunir toutes les tentatives de compréhension des transformations en cours qui font apparaître le travail comme la question sociale cardinale des sociétés industrielles.

Davy, professeur de sociologie à la Sorbonne, directeur de l'ISST, responsable de la première et capitale section « Sociologie générale et morphologie sociale » de *L'Année sociologique*, rendant compte de *Sociology of work*, de Caplow, formule cette conviction dans les termes suivants : « Faire une analyse de l'homme au travail, c'est-à-dire dans sa fonction essentielle [...] c'est non seulement son rôle dans la société qui se trouve par là déterminé, mais aussi la structure et la fonction de la société elle-même. [...] ce qu'il faut d'abord étudier c'est le travail lui-même sans se laisser entraîner dans des domaines cependant connexes comme celui de la sociologie industrielle. » (dans *L'Année sociologique*, 1953-1954, p. 153). Pour cette génération, le travail est donc perçu, on l'a dit, comme la matrice des faits sociaux.

La sociologie américaine : source d'inspiration et de différenciation

Ces entrepreneurs entendent également inscrire leur action dans un espace mondial et constituer un système de références intellectuelles pour ceux qui entrent dans la profession. Une forte proportion des ouvrages répertoriés et analysés sont, en effet, d'origine étrangère et principalement angloaméricaine. Parmi eux, on

retiendra la présentation faite par Friedmann de la recherche menée sur les problèmes d'industrialisation par le « *Four University research project on the labor problem in economic development* », auquel participent les universités de Californie (Berkeley), Chicago, Harvard et le *Massachusetts Institute of Technology*, représentés respectivement par Kerr, Harbison, Dunlop et Myers⁴⁰. Représentants les plus en vue des « relations industrielles », ces auteurs et universités ou centres de recherche dans lesquels ils travaillent figureront invariablement dans les divers comptes rendus des missions de recherche envoyées par le ministère du Travail aux États-Unis.

Plus généralement, on soulignera la diffusion donnée aux études menées sur les relations de travail à l'intérieur de quelques grandes entreprises américaines mais aussi dans les restaurants, ou encore celles portant sur les conflits et les syndicats, par Friedmann lui-même dans ses ouvrages et dans les articles qu'il publie sur les mêmes sujets : dans les *Annales*, d'une manière argumentée, ou dans la *Revue française du travail* ou d'autres supports, d'une manière plus vulgarisée. Les comptes rendus faits par les jeunes chercheurs qui l'entourent révèlent combien les recherches importées et analysées par Friedmann ont façonné les points de vue de la génération arrivée à la sociologie à la fin des années 1940 ou dans les années 1950. De la lecture qu'ils font de *Problèmes humains du machinisme industriel*⁴¹, ils tirent un double enseignement : les études regroupées sous l'étiquette relations industrielles fournissent des bases méthodologiques précieuses mais, par leur tendance à tout réduire à l'interpsychologie, elles ne permettent pas d'évaluer l'influence globale des facteurs sociaux généraux sur le travail. Deux ans plus tard, exécutant le même exercice à propos d'« *Où va le travail humain ?* »⁴², Touraine développe, dans des termes similaires, une critique des laboratoires de « sciences sociales » d'Harvard et de Chicago et de leurs relations avec les « *personnel departments* » des grandes entreprises américaines.

Ces chercheurs s'intéressent pourtant aux expériences des organismes de conseil et d'organisation français et, notamment, au plus important et au plus influent d'entre eux, la CEGOS⁴³. L'attention portée aux psychosociologues d'entreprise témoigne des conditions dans lesquelles les chercheurs du CNRS s'emploient à définir les cadres de leur activité relativement à ceux qui s'établissent aux États-Unis : les sociologues américains appliquent leurs études aux entreprises dont ils doivent résoudre certains problèmes, alors qu'il importe, selon eux, de comprendre, reformuler et expliquer ces mêmes problèmes, sans visée thérapeutique, à l'échelle d'une société et non plus d'une entreprise.

Cette revue de littérature fait apparaître le travail réflexif et collectif, pour-rait-on dire, qui participe à édifier une norme de production scientifique. Ce travail se réalise à partir de l'examen des grands courants de la sociologie industrielle aux États-Unis, objet de débats le plus souvent exprimés en termes d'oppositions binaires : à propos des objets (relations dans l'entreprise ou structures sociales la dépassant) et des fonctions de la recherche (intelligibilité, théorie critique ou appliquée, remédiation aux problèmes sociaux). Bourricaud, comme d'autres, souligne que le regard porté sur la sociologie américaine et les emprunts qui en sont faits donnent lieu à des débats controversés. En somme, si la sociologie américaine a été source d'inspiration et d'apprentissage, elle a également fourni aux sociologues français les outils pour penser avec et contre elle. Les nombreux comptes rendus d'ouvrages publiés dans *L'Année sociologique* d'abord, dans les premiers numéros de *Sociologie du travail* ensuite, en témoignent. La création par Gurvitch, en 1956, de l'Association

⁴⁰ Friedmann souligne les prémices qui orientent cette étude comparative financée par la Fondation Ford : « Dans la théorie traditionnelle, il n'y a qu'un unique "enfant", le mouvement ouvrier, auquel a donné naissance un seul "parent", le capitalisme. Mais en réalité... il peut y avoir plusieurs sortes de "parents" dans le processus d'industrialisation, considéré dans son sens large, et plusieurs sortes d'"enfants", outre les mouvements ouvriers. » (*L'Année sociologique*, 1952, pp. 486-488).

⁴¹ « Problèmes humains du machinisme industriel », compte rendu rédigé par F. et V. Isambert (*L'Année sociologique*, 1940-1948, tome 2, pp. 779-781).

⁴² « Où va le travail humain ? », compte rendu rédigé par Touraine (*L'Année sociologique*, 1949-1950 [publié en 1952], pp. 419-423).

⁴³ Touraine, qui ne cesse de manifester critiques et réserves à l'égard des présupposés qui sous-tendent les courants les plus développés aux États-Unis, consacre une rubrique « Méthodologie » à la discussion de trois conférences du bureau de Psychologie industrielle de cet organisme (dont une de Jean Dubost, qui a été retenu par le ministère du Travail pour participer à une mission de recherche aux États-Unis, mais dont la candidature a été refusée par les autorités américaines) (*L'Année sociologique*, 1948-1949, pp. 451-455).

internationale des sociologues de langue française s'effectue dans cette lutte contre l'emprise américaine dans les sciences sociales⁴⁴.

Les jeunes chercheurs du CNRS travaillant aux côtés de Friedmann distinguent donc les méthodes élaborées par les chercheurs américains des perspectives sur le monde social qu'ils adoptent. On comprend alors que ces jeunes chercheurs admiratifs des moyens dont disposent leurs collègues américains et des conditions d'accès aux entreprises aient pu voir dans la création de l'ISST des possibilités de déployer leur activité à une plus grande échelle. Cette adhésion a pu se faire en connaissance ou méconnaissance des objectifs visés par le ministère : une recherche appliquée qui puisse contribuer au dialogue entre directions d'entreprises et syndicats.

La prééminence d'une figure tutélaire

La notoriété acquise par Friedmann ne se définit pas par ses seules œuvres intellectuelles. Elle tient tout autant à sa qualité de « découvreur » comme le dit Touraine. De par les positions qu'il occupe alors, Friedmann, membre du comité directeur du CES, titulaire d'une chaire d'études à l'EPHE (à partir de 1949) où il anime un séminaire rassemblant tous les chercheurs spécialisés dans le domaine du travail, enseignant à l'Institut d'études politiques, a pu non seulement rassembler autour de lui toutes les « forces vives » concernées, mais aussi leur ouvrir des espaces de mobilités et d'interconnexion. Chef d'orchestre de la communauté des sociologues français du travail, président de l'AIS en 1956, il apparaît aussi comme un penseur qui a fourni des outils pour comprendre des mouvements de la civilisation moderne. Les deux ouvrages présentés précédemment sont souvent invoqués par les hommes politiques et, en l'occurrence, par le ministre du Travail et les hauts fonctionnaires de ce ministère pour argumenter les orientations qu'ils donnent aux actions menées dans le cadre de la politique de productivité. Ce professeur d'histoire du travail au CNAM, où il rencontre dirigeants et salariés des entreprises, a su développer un cadre d'analyse qui fournissait une formulation extensive et synthétique des problèmes sociaux du moment, en résonance avec les attentes de divers milieux. Ceux-ci y ont trouvé une source de légitimation de leurs propres points de vue, et ont pu ainsi mieux les défendre dans des instances situées au carrefour des milieux particulièrement impliqués dans une politique de modernisation qui entendait avoir un caractère global. Les articles publiés dans la *Revue française du travail*, et dans bien d'autres publications, journaux, organes de presse de milieux très divers, sont autant d'expressions de son rayonnement intellectuel et de son audience dans les institutions étatiques et auprès des élites économiques soucieuses de résoudre les principaux conflits industriels. Il étend son périmètre d'action et d'influence lorsqu'il est appelé par le ministère du Travail à représenter le milieu de la recherche au CA de l'ISST, dès sa mise en place en 1952, et conseille Delamotte dans l'organisation des missions de productivité envoyées aux États-Unis. Il a ainsi contribué à faire reconnaître un besoin en connaissances sociologiques auprès des milieux administratifs et professionnels et, ce faisant, à créer un public dont il déplorait l'inexistence au Troisième congrès mondial de sociologie.

De fait, il anime avec Reynaud, qui en était le secrétaire, un groupe de sociologie industrielle qui rassemble, une fois par mois, les premiers chercheurs du CNRS préoccupés par les questions du travail et les responsables du personnel des grandes entreprises de la région parisienne. Ces derniers ont appris, au contact des premiers, à questionner l'organisation du travail, les conditions d'exercice de celui-ci, sa rémunération, à montrer et argumenter la nécessité de changer l'ordre existant pour des raisons d'efficacité et d'évitement des conflits et à instaurer des procédures de dialogue avec les syndicats. On comprend ainsi que des directeurs du personnel aient pu citer la revue *Sociologie du travail* parmi les lieux et moyens de formation dont ils disposaient avant la création des institutions spécialisées dans cette tâche (Tanguy, 2001). Guy Lajoinie est l'une de ces figures qui ont appris auprès de Friedmann et Reynaud les postures intellectuelles préalables à une recherche appliquée et à une intervention dans l'entreprise. Il évoque cet apprentissage « un cours du soir, le séminaire de sociologie industrielle, inventé en dehors de toute orthodoxie universitaire par le directeur du CES [...] Sans distinction d'origine, le philosophe, l'historien et le juriste s'asseyaient autour de la table, entre l'ingénieur, l'organisateur et le chef du personnel. L'enseignement mutuel était la règle et chacun découvrait

⁴⁴ Cette association groupe des sociologues et d'autres spécialistes en sciences sociales donnant une orientation sociologique à leurs travaux, quelle que soit leur nationalité, à condition qu'ils utilisent le français pour une part notable de leur activité scientifique (Bourricaud, 1983, p. 17).

naïvement ses ignorances. C'était le règne de la bonne volonté, du questionnement inlassable, de l'étonnement et, vraiment, de la recherche. » (Lajoinie, 1973, p. 197).

À ce stade de notre investigation, on peut dire que la notoriété intellectuelle de Friedmann tient largement autant à son rôle d'entrepreneur universitaire qu'aux modes d'analyses développés dans ses recherches d'après-guerre, qui n'offraient pas l'équipement théorique et technique permettant de les répliquer. Ainsi considéré dans son activité institutionnelle, Friedmann apparaît sous une face très différente de celle du théoricien « du travail à la chaîne » (Rot et Vatin, 2004) : le directeur intellectuel de toute une génération qui plaide l'intérêt pour les chercheurs d'entrer en dialogue « avec les chefs d'entreprise, directeurs de personnel, membres de l'administration », lors d'une journée d'études organisée par l'ISST en 1957 sur « La recherche sociale dans l'industrie » réunissant des chefs d'entreprises, des syndicalistes, des chercheurs, des professeurs d'université et des chercheurs étrangers⁴⁵. Il voit dans cet institut les conditions requises pour étendre un domaine de recherche et le désigne comme « l'institut français le plus apte à prendre place dans la recherche internationale ».

De la commande d'études à l'affirmation d'un style de recherche

Construire une sociologie empirique est, on l'a dit, l'ambition principale des jeunes chercheurs des années 1950. Une telle entreprise implique de rompre avec le mode d'existence de la sociologie : une discipline générale, encore imprégnée de philosophie, pensée et transmise dans cinq universités jusqu'au moment où la création de la licence de sociologie, en 1958, va changer radicalement la configuration institutionnelle et intellectuelle de l'enseignement et de la recherche (Chenu, 2002). Bâtir une sociologie empirique suppose aussi de réunir un certain nombre de conditions : le traitement de questions sociales posées sur la scène publique ; l'accès à des terrains et le financement des études qui y sont menées ; mais aussi la définition et la mise en œuvre de méthodes, gages de leur caractère scientifique. L'ISST offre ces conditions que le CES ne pouvait réunir à cette date. Mais une description empirique, aussi rigoureusement vérifiable soit-elle, ne suffit pas à rendre intelligible le monde social, en l'occurrence le monde du travail. Elle doit s'inscrire dans un cadre conceptuel qui lui donne sens. Cette inscription ne s'est pas opérée instantanément, comme le donnent à croire les reconstitutions faites *a posteriori* à partir de quelques ouvrages illustrant l'accomplissement de cette relation entre théorie et méthode⁴⁶. Partant d'un autre point de vue, nous nous attacherons à montrer comment se fait la recherche en acte, en décrivant les principales opérations au terme desquelles analyses et interprétations sont énoncées en propositions générales. En procédant de cette manière, nous apercevons moins la fascination pour le marxisme qui est souvent attribuée aux premiers sociologues du travail (Heilbron, 1991) que leur volonté de concilier un intérêt certain pour la condition ouvrière, et une détermination à l'étudier concrètement sur le terrain.

Les recherches réalisées à l'ISST, dans les années 1950, répondent toutes à des commandes ou résultent d'initiatives négociées entre les commanditaires et la direction de cet institut. Les premières s'appliquent à des questions soulevées par les attitudes des ouvriers à l'égard des changements techniques et des changements d'organisation du travail qui en résultent d'une part, et aux modes de rémunération d'autre part. Menées à grande échelle (dans six pays européens)⁴⁷, ces enquêtes sur le travail industriel représentent une étape décisive dans l'affirmation de la sociologie du travail. La série de travaux réalisés, dans le même temps, sous la responsabilité de Michel Crozier, sur la manufacture des tabacs et le travail de bureau dans une compagnie d'assurance jettent les prémices d'une sociologie des organisations qui se détache progressivement des perspectives partagées par la majorité des chercheurs rassemblés autour des problèmes du travail industriel. S'y ajoutent celles menées sur les cadres, sur les relations de travail chez Merlin-Gérin, une grande entreprise faisant alors face à des conflits répétés, et celles portant sur la Sécurité sociale⁴⁸. À l'exception de cette

⁴⁵ « La recherche sociale dans l'industrie » (*Revue française du travail*, 1958,1, pp. 7-81).

⁴⁶ C'est ainsi que sont invariablement cités une liste d'ouvrages de Friedmann, Naville et Touraine, *La sociologie de l'action* (1965), *La conscience ouvrière* (1966), ou de Crozier, *Le phénomène bureaucratique* (1964), pour s'en tenir à eux.

⁴⁷ Allemagne fédérale, Angleterre, Belgique, Italie, France, et Pays-Bas, pour la première. L'Angleterre ne figure plus dans la seconde, mais le Luxembourg y participe.

⁴⁸ L'étude sur « Les attitudes des ouvriers de la sidérurgie en face des changements techniques » (sur laquelle nous reviendrons plus loin), commencée en 1955, émane d'experts de l'AEP et est financée par cet organisme européen. La recherche sur « Les cadres âgés en face des progrès techniques » et sur « Les aspects psychologiques et sociaux de la cessation d'activité professionnelle » (menée sous la direction de Tréanton) est lancée à l'initiative du Commissariat général à la productivité et financée par ce dernier.

dernière, les recherches citées sont lancées à l'initiative d'organismes de productivité et financées par eux, soit en l'occurrence par le CGP et l'AEP.

Les questions posées, le sujet de la recherche et le choix des entreprises relèvent de l'autorité de la direction de l'ISST⁴⁹. L'enquête est laissée aux chercheurs, ils la négocient avec la direction de l'établissement où elle se mène et avec les différentes parties concernées : les cadres, les contremaîtres et les syndicats. Elle commence invariablement par des observations plus ou moins longues sur les lieux de travail, dans les ateliers (ou les bureaux), et des entretiens non directifs qui donnent ensuite lieu à des questionnaires administrés sur de grands nombres. Enquêtes et observations se font sur la longue durée : les deux enquêtes sur la sidérurgie durent près de deux années, celle sur Merlin-Gérin deux ans, celle sur l'automatisation des bureaux dix-huit mois. Les chercheurs disposent d'un bureau sur les lieux observés qui leur assure une présence quotidienne permettant de nouer des relations de familiarité et de lever progressivement la défiance des ouvriers et des employés à l'égard de ces observateurs, dont le rapport aux chefs leur paraît éminemment ambigu. L'ISST inclut dans son contrat avec les entreprises le devoir de restitution des résultats d'enquête aux différentes parties concernées, suivant en cela une pratique, le *feed-back*, qui est expérimentée aux États-Unis, et notamment dans l'université du Michigan, connue de plusieurs chercheurs français. Lors de la journée d'études sur la recherche sociale dans l'industrie organisée par l'ISST, Crozier s'adresse aux représentants d'entreprises pour souligner cet engagement : « nous présentons les résultats une dizaine de fois à des groupes différents et nous en discutons chaque fois »⁵⁰.

Deux recherches nous paraissent quasi emblématiques des processus d'édification de la sociologie du travail en France par les thématiques sur lesquelles elles portent, le nombre de chercheurs qu'elles mobilisent, leur diffusion en milieu industriel et scientifique, ainsi que par leur caractère international jusqu'alors inédit. « Les ouvriers et le progrès technique » et « Modes de rémunération et niveau de mécanisation » portent sur des questions vives du moment, liées au changement technique considéré comme une condition de la croissance économique et de l'élévation générale du niveau de vie⁵¹. L'une et l'autre s'appliquent à la sidérurgie, choisie dès le premier plan de modernisation et d'équipement, en 1947, comme l'un des secteurs de base sur lequel l'innovation doit porter.

Les ouvriers et le progrès technique

La première étude, consacrée aux attitudes des ouvriers de trois ateliers dans une usine sidérurgique de l'Est de la France, à l'égard de leur travail, de leurs supérieurs, de leurs salaires et de leurs conditions de travail, donne lieu à deux rapports de style sociographique qui rassemblent une somme d'informations concrètes présentées comme des faits objectifs parce que mesurées au moyen de techniques qui ont déjà fait leurs preuves en psychologie sociale. Au nom de l'objectivité recherchée, les chercheurs s'effacent parfois devant des faits d'opinions traduits dans des tableaux chiffrés pour respecter l'engagement pris à l'égard des enquêtés (« laisser parler les interlocuteurs, sans jugement ») comme si l'interprétation risquait de glisser vers ce que les destinataires de ces rapports pourraient considérer relever d'un jugement.

L'analyse de cette enquête, qui restait « au plus près des faits » dans les rapports, est développée dans un ouvrage collectif écrit à quatre mains, et publié près de dix ans plus tard, en 1966⁵². L'idée directrice, étudier

L'étude des « Problèmes humains d'une entreprise en expansion » a été décidée à la suite de contacts pris par la direction de l'ISST et les responsables de cette entreprise (en clair, l'entreprise Merlin-Gérin, qui compte alors 4 000 personnes et fait face à des conflits répétés) ; elle aussi est financée par le CGP. Les études menées par Crozier et son équipe sur l'organisation de la manufacture des tabacs et le travail de bureau dans une compagnie d'assurances relèvent des mêmes conditions. Celles qui portent sur « Les attitudes à l'égard de la Sécurité sociale » ont été sollicitées l'une par la Caisse nationale de la Sécurité sociale, l'autre par la Direction générale du travail et de la Sécurité sociale du ministère du Travail. Seules sont mentionnées ici les études faites ou initiées dans les années 1950.

⁴⁹ Alors qu'au CES les chercheurs sont libres dans le choix de l'objet et de l'orientation de leurs recherches.

⁵⁰ « La recherche sociale dans l'industrie » (*Revue française du travail*, 1958, 1, pp. 7-81).

⁵¹ Lors de son congrès en 1955, la puissante CGT soumet pour la première fois à discussion l'examen des possibilités ouvertes par le changement technique au syndicalisme, ouvrant ainsi une brèche dans la doctrine de la paupérisation.

⁵² Les rapports sont publiés sous le nom des responsables de l'étude (Reynaud et Touraine, 1954, 1955), les chercheurs qui la réalisent sur le terrain sont désignés comme des collaborateurs. Dix ans plus tard, les auteurs de l'ouvrage, dont le contenu est sensiblement celui du dernier rapport publié par l'ISST, sont désignés par ordre alphabétique. Ce changement d'ordre laisse voir ceux intervenus dans la division du travail au sein de la recherche : Durand est entré au CNRS, Dofny est professeur à l'université du Québec à

un changement technique, ses effets sur la division du travail et la signification de ce changement après en avoir fait l'expérience, est discutée par Reynaud. La description et l'analyse de cet ensemble de changements dans les conditions de travail, les qualifications, les salaires sont menées par Durand et Dofny. La conclusion revient à Touraine, qui interroge la recherche, ses présupposés, les catégories dans lesquelles elle a été posée, pour finalement déplacer l'analyse des résultats dans une perspective socio-historique et macrosociologique, loin des faits concrètement observés. Ainsi pour lui et contrairement à ce que d'autres auteurs écrivent, « le changement n'est pas à observer comme un événement mais comme une expérience sociale [...] notre intention n'a pas été de décrire des situations objectives, mais d'étudier une expérience sociale [...] avant le changement, l'entreprise est le lieu où se manifeste la contradiction fondamentale du travail et de l'argent ; après, elle est conçue comme un champ d'action où les travailleurs trouvent de nouveaux moyens de défendre leur revendication. Avec la modernisation, on passe de la rupture au conflit » (Touraine dans Dofny *et al.*, 1966, pp. 241-253). La question principale, selon lui, est désormais : « En quoi et comment le changement technique accroît-il la conscience ouvrière de l'interdépendance qui existe entre la vie économique et l'organisation sociale ? » Les divergences de point de vue, non perceptibles dans l'enquête, s'affirment dès lors que les conditions d'une réception publique sont réunies.

Au-delà des différences de style entre cette publication et les comptes rendus de recherche, différences qui tiennent aux publics auxquels chacun d'eux s'adresse, la méthode apparaît toujours centrale. La méthode statistique est revendiquée comme la plus appropriée au raisonnement emprunté aux sciences expérimentales : l'observation des attitudes avant le changement, puis, dans une seconde phase (dix-huit mois plus tard), après ce changement, à savoir l'automatisation du laminoir.

Du retour sur cette recherche, il ressort qu'elle a représenté un moment déterminant dans la naissance d'une sociologie empirique du travail. Elle a bénéficié des moyens nécessaires en chercheurs (cinq, auxquels s'ajoutent des aides techniques), de la possibilité d'observer et d'analyser sur le vif un phénomène de portée générale qui paraissait alors contenir en lui les tendances générales d'évolution de la réalité sociale. C'est bien ce que Touraine (1965) affirme dans l'introduction à un ouvrage publié sous sa direction, et quasiment sous le même titre, en réponse à une commande de l'OCDE⁵³ : « Le thème auquel est consacré ce rapport est un de ceux qui définissent le mieux l'orientation dominante de la sociologie industrielle au cours des années récentes [...] Les ensembles de recherche les plus connus ont si clairement porté sur les attitudes des travailleurs à l'égard des changements qui affectent leur travail qu'on serait tenté de dire que la sociologie, ou au moins la psychologie sociologie industrielle, se définit comme l'étude de ces attitudes et des comportements qui leur sont liés. » Il conclut cette revue de littérature européenne et américaine par des recommandations sur les problèmes à résoudre qui sont, dit-il, en dernier lieu, ceux d'une démocratie industrielle. Les préoccupations sociales des commanditaires ont, on le voit, fourni aux chercheurs une occasion d'exercer un style de raisonnement qui incarne leur ambition de « faire science ».

Les modes de rémunération

La question des modes de rémunération est aussi une de celles qui forment l'épicentre de la sociologie et, plus largement, des sciences sociales du travail, dans les années 1950 et la première moitié des années 1960. Elle a été introduite en France, et dans les cinq autres pays européens cités préalablement, par une commande de la CECA afin de résoudre, dans un contexte d'accroissement de la productivité, le problème que l'évolution des techniques de production soulève en matière de modes de rémunération, dont, en particulier, le salaire au rendement. Avec l'avènement de l'automatisation, dont les experts prévoient la généralisation à tout le secteur industriel, la justification du salaire au rendement, alors très répandu, semble perdre de sa légitimité. Les instances dirigeantes de la CECA, qui associent des représentants de milieux industriels, d'organisations professionnelles patronales et de syndicats de salariés à l'élaboration des politiques, entendent intervenir sur

Montréal, Reynaud et Touraine ont créé leurs propres laboratoires. Le troisième rapport, publié en 1958 (Dofny, Durand, Reynaud et Touraine, 1966), n'a pas été conservé dans les archives du Centre de recherche de l'université de Paris-Sud (54, boulevard Desgranges – Sceaux).

⁵³ Touraine, en collaboration (mentionnée seulement en première page) avec Durand (chargé de recherche au CNRS), Pécaud (chef de travaux à l'EPHE), Willener (attaché au CNRS). Ce rapport a été commandé à des fins pratiques : intégrer les conclusions des études disponibles sur le sujet et fournir un cadre qui rende les rapports et la documentation existants plus accessibles à ceux qui ont à s'occuper des problèmes de main-d'œuvre et de relations industrielles dans les services publics et les entreprises. La notion de progrès ne figure plus dans le titre mais elle est discutée dans le texte avant d'être réfutée.

les changements en cours à partir d'informations concrètes et extensives. L'enquête commandée à cet effet est menée simultanément dans les six pays auprès de vingt entreprises de la sidérurgie. Elle est administrée par des centres de recherche dont les statuts (universitaires ou non) varient selon les pays⁵⁴. Les rapports de recherche, de style sociographique eux aussi, sont suivis d'un rapport de synthèse, rédigé par Burkart Lutz et Alfred Willener (1959), qui tente de mettre en perspective les observations faites, ainsi que les similitudes et les différences les plus marquantes entre les pays. Ce rapport suscite un débat qualifié de « frénésie iconoclaste » parce qu'il initie « un vaste mouvement de démystification de la rémunération au rendement » dans les milieux sociaux intéressés, mais aussi dans le milieu scientifique, dont la revue nouvellement créée, *Sociologie du travail*, se fait l'expression⁵⁵. À partir des mêmes données, chacun développe une lecture de ce qui lui paraît principal. Le thème fourni par la commande, rapporté à la littérature scientifique européenne et américaine existante, devient ainsi un objet sociologique dont la compréhension et l'explication sont âprement discutées. En 1964, cette revue consacre un numéro spécial à la controverse entamée depuis 1959 sur ce sujet devenu central (*Sociologie du travail*, 1964, 6, 2 ; Durand, 1958, 1959, 1964 ; Mottez, 1960, 1962)⁵⁶. Dans la synthèse qu'il fait de la socio-logie industrielle (qui a, selon lui, engendré la sociologie du travail en France), Mottez (1971, ch. V, pp. 101-123) retient la rémunération parce que ce thème permet de « dresser une sorte de bilan de l'apport de chacun des courants présentés sur un problème pratique précis » et de mettre en relation les analyses du freinage avec celles du fonctionnement du salaire au rendement : les premières étant centrées sur les travailleurs alors que les secondes le sont, en dernier ressort, sur les dirigeants⁵⁷.

À travers cet exemple, on voit comment la commande d'études oriente nécessairement le regard des premiers chercheurs sur le monde du travail. Le problème posé ne reçoit pas de réponse immédiatement utile aux experts et décideurs qui l'ont formulé, mais donne lieu d'abord à des rapports, sorte d'inventaires très informés sur les divers aspects de la réalité désignée, puis ensuite à des analyses qui, en s'inscrivant dans des perspectives déjà construites, se différencient ou s'opposent, comme l'illustrent les diverses contributions du numéro spécial de *Sociologie du travail*. Mais toutes critiquent l'idée commune d'une liaison directe et quasi mécanique entre la situation matérielle du travail et les conduites sociales. Les premiers sociologues manifestent ainsi leur capacité de penser avec et contre la sociologie américaine⁵⁸. Leurs analyses constituent, à la fin des années 1960, un corpus de connaissances qui sera oublié quelques années plus tard lorsque le problème de la rémunération sera posé en des termes nouveaux avec la généralisation de la mensualisation : les questions de promotion et de qualifications passent alors au premier plan, avec celles de l'organisation du travail.

Au cours de ces investigations, les chercheurs ont appris leur métier sur le terrain et sont en mesure de prouver la validité des propositions énoncées, par les méthodes et les techniques mises en œuvre à cet effet. Friedmann souligne ainsi cet accès à une sociologie empirique qui s'élève du bricolage à la science : « On pourrait mesurer le développement de la sociologie industrielle en Europe occidentale en comparant les premiers travaux qui furent entrepris peu après la fin de la guerre et ceux dont le rapport qui suit offre la synthèse. [il évoque l'étude sur les laminoirs ardennais faite par Verry, 1955] [...] un travail pionnier, exécuté avec les moyens du bord, ce qui veut dire "observation participante", excellente méthode d'inventaire d'un problème et de pénétration d'un milieu. En regard d'une telle démarche d'approche, l'étude systématique et coordonnée d'un même problème, dans vingt entreprises, situées dans six pays différents, montre bien quelle évolution s'est produite en dix ans » (Friedmann dans Lutz et Willener, 1960). La méthode comparative, déjà considérée par Durkheim comme l'instrument par excellence de la recherche en sociologie, s'avère ici particulièrement

⁵⁴ En France, elle est conduite par Claude Durand, Claude Prestat, Alfred Willener (1958) au sein de l'ISSST, soit dans des conditions matérielles et financières analogues à celles rappelées plus haut. Cette recherche sociologique est effectuée dans la sidérurgie à la demande de la Haute autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier.

⁵⁵ M. Bolle de Bal, « Les modes de rémunération et les sciences sociales du travail en Grande-Bretagne » (Note critique, *Sociologie du travail*, 1962, 4, 4, pp. 379-395).

⁵⁶ À ces références devraient s'ajouter d'autres publications parues dans d'autres revues françaises ou étrangères pour montrer le rayonnement que connurent ces travaux. Citons, à titre d'exemple, Frey (1961), Lutz (1960).

⁵⁷ Les travaux sur lesquels s'appuie cette synthèse sont aussi, majoritairement, d'origine anglo-saxonne. Du côté français, seuls sont cités : Crozier, Friedmann, Mallet, Naville, Touraine et, bien sûr, le *Traité de sociologie du travail*, devenu la référence obligée.

⁵⁸ Touraine souligne ce fait dans la note critique qu'il rédige sur le *Traité de sociologie du travail* (commentée ci-après) : « La lecture des bibliographies qui correspondent à ces chapitres montre un souci d'information internationale qu'on ne trouve que rarement à un tel degré dans les ouvrages américains le plus souvent utilisés par les sociologues français. », « Bilan de la sociologie du travail. (À propos du *Traité de sociologie du travail*) » (*Sociologie du travail*, 1962, 4, 3, note critique, pp. 278-285).

féconde puisqu'elle « applique une méthodologie commune et l'utilisation de techniques différentes. La méthode comparative utilisée dans cette étude permettait de combiner un échantillonnage rigoureux et de reproduire plusieurs fois un même modèle d'expérimentation » (*op. cit.*). *A posteriori*, Durand insiste lui aussi sur l'acquisition du label scientifique, obtenu au moyen des techniques utilisées dans ces deux recherches : « La statistique peut se justifier à plusieurs niveaux : comme test de fidélité de la question, comme validation de l'interprétation, comme éclaircissement des polysémies. [...] La sociologie baigne trop dans l'idéologie pour qu'on méprise cette préoccupation. L'analyse statistique devait permettre de tester l'hypothèse explicative proposée. S'ils sont correctement interprétés les tableaux statistiques des réponses doivent m'assurer que ce que j'affirme sur les classes sociales⁵⁹ n'est pas une opinion personnelle mais s'appuie sur une analyse de l'expérience des différentes catégories sociales interviewées. [...] certaines méthodes statistiques peuvent permettre de progresser dans l'élucidation de la polysémie des questions » (Durand, 2005, pp. 9-17).

La sociologie acquiert également, par cette recherche internationale et celle citée plus haut, la reconnaissance sociale dont Friedmann et Tréanton déploraient le manque. Elle apporte la preuve de son utilité pour maîtriser les changements : « C'est la première fois qu'une question d'ordre aussi pratique avait été posée à des sociologues [...] on ne lui demandait pas la solution d'un problème mais d'en préciser les données sociologiques et de mettre en lumière des hypothèses. » Les chercheurs ne peuvent dans ces conditions que souhaiter la diffusion des résultats obtenus « à ceux dont la tâche quotidienne est de transformer cette réalité par l'action » (Friedmann dans Lutz et Willener, 1960). Pour cet ensemble de raisons, cette recherche a été considérée par ses auteurs et les milieux sociaux intéressés comme exemplaire.

Pour ces premiers sociologues du travail, l'impératif scientifique se trouvait du côté de la méthode. La propension, relevée par Passeron, selon laquelle les sociologues oscilleraient entre deux pôles, le « méthodologisme » et le « théorétisme », trouve ici une illustration. Bien que pionnières d'un style qui prévaudra durant les deux décennies suivantes, ces recherches ont été oubliées après avoir été soumises à une critique radicale leur reprochant de postuler implicitement un déterminisme sociotechnique. On prend ainsi une mesure de la distance qui sépare la sociologie enseignée dans les manuels, comme « une science normale » (au sens de Kuhn), alors qu'« elle pratique encore une agronomie sur brûlis, ne ré-ensemencant jamais un champ une fois défriché » (Passeron, 1990, p. 12).

Dispute et concurrence entre maîtres pour orienter un domaine de recherches

L'attention portée sur les études menées à l'ISST ne saurait signifier que cette institution détenait le monopole en sociologie du travail. Des recherches sont simultanément conduites au CES sous la direction de Friedmann, on le sait, mais aussi de Naville, qui réunit dans ces mêmes années une équipe de collaborateurs. Il entreprend, lui aussi, une enquête à grande échelle sur l'automation et ses effets dans plusieurs branches d'activités (Naville, 1961, 1963). Si Naville a toujours manifesté une volonté de « faire science », comme l'ont souligné plusieurs auteurs qui ont emprunté les voies de son mode de raisonnement dans leurs domaines d'études respectifs (l'automation, le salariat, la qualification ou l'orientation scolaire et professionnelle) (Blum, 2007), il semble aujourd'hui tombé dans le camp des vaincus⁶⁰. Les raisons de cet effacement derrière Friedmann doivent, selon nous, être cherchées du côté des positions et itinéraires de ces deux grandes figures d'intellectuels, mais aussi de leurs styles de pensée. L'un est, on l'a vu, ancré dans un réseau de relations qui réunit les principales institutions d'enseignement et de recherche et certains milieux dirigeants, tandis que l'autre se situe au carrefour de plusieurs cercles, littéraires, philosophiques, politiques et scientifiques, qui se croisent mais ne se recouvrent guère s'ils ne s'ignorent pas totalement. Le sociologue ne peut, chez Naville, être isolé du penseur qui a voulu trouvé l'intelligibilité du mouvement de la réalité sociale à partir de principes théoriques empruntés à Marx, mais aussi au rationalisme matérialiste de la tradition française et à la logique. Pour lui, ce qui distingue le marxisme de la « sociologie officielle » est précisément l'idée de transformation sociale, inséparable d'une conception d'ensemble de la société. Sa vision et sa pratique de la sociologie se sont, en partie, définies dans les affrontements idéologiques qui divisaient les adeptes du matérialisme

⁵⁹ On notera que les termes classe sociale ne sont utilisés dans aucune de ces publications.

⁶⁰ Eliard (1996) note la faiblesse des références à Naville dans les manuels de sociologie français. Vatin (dans Blum, 2007, note 81, p. 265) signale que le *Dictionnaire de la pensée sociologique*, publié sous la direction de Borlandi *et al.* (2005), non seulement ne consacre pas d'article à Naville, mais ne lui fait aucune place dans les entrées d'index.

historique (voir Blum, 2007, 2^e et 3^e parties). Sa trajectoire et ses convictions ainsi acquises l'éloignaient de la voie professionnelle empruntée par ses collègues. Le style de ses travaux, oscillant entre l'analyse concrète et l'épistémologie, nourris de références savantes, rendait ceux-ci difficilement reproductibles.

Autant d'obstacles à la diffusion de sa pensée qu'il tente pourtant d'assurer par la publication de revues dont les orientations suivent les déplacements de ses centres d'intérêt : *Les cahiers d'études de l'automatisme et des sociétés industrielles* d'abord⁶¹ *Épistémologie sociologique* ensuite (1964-1973). La courte durée de vie des *Cahiers d'études*, due au retrait de la subvention du CNRS, s'oppose à la pérennité de *Sociologie du Travail* lancée en 1959 et minutieusement préparée depuis deux ans au sein du conseil d'administration de l'ISST⁶². En définitive, la revue paraît sous le patronage d'une Association pour le développement de la sociologie du travail dont Friedmann est le président, Stoetzel le vice-président et dont les membres du comité de rédaction sont directement (Crozier et Reynaud) ou indirectement (Touraine et Tréanton) liés à l'ISST. Le changement de formule éditoriale se présente comme un compromis entre les prétentions du ministère du Travail et la volonté des chercheurs de contrôler cet outil de diffusion de leurs travaux. Mais le public visé reste le même : chefs d'entreprise, syndicalistes, organisateurs et universitaires, conformément à l'esprit de l'institut et à celui des recherches qui s'y mènent. L'ISST lui apporte son soutien financier, la collaboration de ses chercheurs ainsi qu'une forte proportion des 800 abonnements souscrits dès la première année (par son réseau d'entreprises, administrations et autres organisations)⁶³.

La revue est, en effet, dans ses premières années, quasi entièrement portée par les chercheurs de l'ISST (ou associés). Les nombreux comptes rendus d'ouvrages publiés, au début des années 1960, sont signés par Claude Durand, Jacques Dofny, Bernard Mottez, Nicole Leplâtre, qui ont appris leur métier à l'ISST, ainsi que par Jean-Daniel Reynaud, Alain Touraine et Jean-René Tréanton. Les non moins nombreuses notes critiques, qui portent fréquemment sur la littérature étrangère, proviennent des mêmes auteurs ou d'autres proches de cette institution, comme François Sellier par exemple⁶⁴. Enfin, une recension rapide des auteurs d'articles fait apparaître que le plus grand nombre émane du même cercle, qui représentait la plus grande part de la communauté des sociologues du travail durant la décennie 1955-1965.

Science et profession

Friedmann et Naville, qui avaient le sentiment d'appartenir à des mondes incompatibles, œuvraient dans un climat de suspicion mutuelle. Ils coopèrent cependant le temps de faire le *Traité de sociologie du travail*, moment fondateur dans l'édification de ce champ scientifique. Loin de présenter une vision unifiée de cette jeune discipline, pourtant centrale dans la sociologie française des années 1960, ce traité apparaît plutôt comme un manifeste qui rassemble tous les auteurs engagés dans une connaissance pratique et concrète d'un ensemble de changements historiques, comme le dit Touraine dans une note critique consacrée à sa parution : « Il n'est pas impossible de considérer l'ensemble du *Traité* comme un symposium au cours duquel les participants sont amenés à apporter, implicitement plus qu'explicitement, pratiquement plus que théoriquement, leur réponse aux problèmes des sociétés industrielles. [...] La sociologie du travail n'est ni un ensemble théorique autonome, ni un champ d'application de plusieurs modes d'analyses complètement indépendants. [...] Elle est donc moins une méthode d'analyse propre qu'un ensemble de problèmes. » (Touraine, 1962, p. 283). Cette réflexion faite sur le vif par l'un des auteurs de cet ouvrage n'empêchera pas la postérité d'en faire un acte légendaire. L'attachement des chercheurs à une vision mythique de l'origine, transmise aux générations suivantes, a fait du « travail un principe d'analyse sociologique ». Une expression de cette légende fabriquée au cours du temps se trouve clairement énoncée en 1966 dans le « Liminaire »

⁶¹ Elle connut, sous ce nom et celui qui lui succéda, *Cahiers d'études des sociétés industrielles et de l'automatisme*, huit livraisons entre 1957 et 1967.

⁶² « L'ISST, grâce à la situation centrale qu'il occupe dans le domaine de la recherche et dans celui de la formation et des contacts, se trouve exactement qualifié pour assurer la réussite d'une telle entreprise [...] Les revues scientifiques existantes sont d'orientation beaucoup trop théoriques et les revues littéraires ne permettent pas la rigueur de ton indispensable à l'exposé d'un problème scientifique. » (compte rendu, CA 15-04-1957). La formule, la périodicité, le public, le coût et le choix de l'éditeur y sont discutés et évalués à divers moments jusqu'en 1958.

⁶³ Intervention de Stoetzel (compte rendu, CA 20-06-1961) (CAC 200 104 98, art. 194).

⁶⁴ La totalité des comptes rendus publiés dans le deuxième numéro de 1960 et sept articles sur huit sont signés par des chercheurs de l'ISST, ou associés à cet institut. La publication d'un article de Delamotte dans le premier numéro, ainsi que son titre, « Conflit et participation ouvrière », ne sont pas moins significatifs.

annonçant la prise en charge de la revue *Sociologie du travail* par une nouvelle équipe : « Si la revue suit de très près les problèmes de l'industrie, dès l'origine, la notion de travail par laquelle elle fondait sa spécificité était entendue au sens fort : l'activité par laquelle les hommes maîtrisent et créent leur société [...] *Sociologie du travail* défend une orientation sociohistorique : étudier la société comme œuvre des hommes, concevoir ses transformations comme le produit du travail collectif. [...] Le travail devient principe explicatif de l'évolution sociale. » (Durand, 1985, p. 6). Moins de vingt ans plus tard, cette thèse est radicalement réfutée par des chercheurs de la génération suivante en ces termes : « La sociologie du travail est-elle une science ou une profession, ou les deux à la fois et s'il en est ainsi comment faut-il l'entendre ? » (Desmarez et Tripier, 1985, p. 93). Reprenant le débat opposant, au début des années 1950, notamment Parsons à Hughes, qui proposait pour y voir plus clair une distinction entre science, profession et politique d'une part et une lecture des grands textes fondateurs, le *Traité* dirigé par Friedmann et Naville et les chapitres de « Problèmes de sociologie industrielle » du *Traité de sociologie* dirigé par Gurvitch (1958) d'autre part (Monjardet, 1985), ces auteurs soutiennent qu'il ne s'agissait pas tant, ici et là, de constituer une discipline que de fonder une profession. Laissant ouvert ce débat, nous dirons qu'à l'examen des faits observés l'édification d'une sociologie du travail, dont l'objet n'a jamais reçu de définition théorique, s'oppose à la sociologie défendue par des professeurs d'université (celle du *Traité de sociologie* de Gurvitch), qui visait une connaissance gratuite, théorique, générale, fondée sur une méthode réflexive. Celle promue par Friedmann et son entourage mobilise des chercheurs, se veut empirique, concrète, de terrain, et utile. L'appui de l'administration du ministère du Travail, et des grandes organisations professionnelles et politiques qui lui étaient liées, a largement favorisé la réussite de ce projet. Dans ce contexte de modernisation de la France, Naville, attaché à une conception moins institutionnelle et plus réflexive de sciences sociales liées au mouvement révolutionnaire, ne pouvait qu'être perdant dans l'affrontement idéologique qui a marqué l'évolution des sciences sociales sur la scène internationale. Le livre de Daniel Bell, *The end of ideology*, qui impulsait une thèse préconisant de rompre avec l'approche totalisante de la société et avec le couple totalité/révolution afin de prendre en compte la diversité de la société civile, définie par la pluralité de ses acteurs et de ses intérêts, devenu « un livre étendard »⁶⁵, fut largement diffusé en France et discuté au séminaire de Friedmann (en 1957). La sociologie pratiquée à l'ISST s'inscrit dans ce mouvement d'affranchissement des sciences sociales, et singulièrement de la sociologie, de toute attache à une idéologie, entendue comme un système d'idées visant à fonder scientifiquement l'ordre social, mais plus précisément à l'idéologie marxiste, la plus répandue dans les années 1950-1960.

Conclure sur des développements à venir

Ainsi considérée dans un système de relations, qui vont de l'action du ministère du Travail dans le cadre de la modernisation de la France, définie par la politique de productivité, jusqu'à la production de rapports de recherche visant à rendre compte des changements sociaux dans le monde du travail durant les années 1950, l'histoire de la sociologie du travail s'éloigne fortement de celle consacrée dans les manuels pour laisser apparaître des traits caractéristiques de la recherche dans ce domaine, contrainte de répondre à une double injonction : faire science sur des objets induits par les questions sociales débattues sur la scène publique, et apporter des réponses à ces questions.

Sans examiner la diversité des raisons pour lesquelles le rôle du ministère du Travail, dans la naissance de la sociologie du travail, est resté méconnu, on mentionnera un trait du contexte dans lequel cet événement s'est produit : l'affrontement politique qui sévissait en France dans ces années d'après-guerre, y compris en milieu intellectuel. Les clivages politiques divisent alors les chercheurs et nombre d'entre eux ne peuvent obtenir les visas d'entrée aux États-Unis à cause de leurs activités militantes présentes ou passées, ou simplement de leurs sympathies pour des organisations se réclamant du marxisme⁶⁶. Des traces de l'affrontement politique au sein

⁶⁵ Pierre Grémion (1995) consacre un chapitre – « La fin des idéologies : une problématique, une identité (1955-1965) » – à cet épisode dans son ouvrage très documenté.

⁶⁶ Friedmann lui-même s'est « trouvé mis à l'index par le maccarthysme et vu refuser sa demande de séjour aux États-Unis en 1950-1951. Hughes, qui l'avait accueilli en 1948, était scandalisé. J'étais aux États-Unis à l'époque et il m'a demandé de lui acheter des livres. Ulcéré par ce refus, il n'y est jamais retourné. Par contre, il y a envoyé beaucoup de monde. C'était un homme très ouvert » (entretien avec Tréanton, le 22-06-2007). Viviane Isambert-Jamati rapporte également qu'en 1962 le visa d'accès aux États-Unis où se tenait le congrès de l'Association internationale de sociologie (à Washington) lui a été refusé ainsi qu'à François Isambert et Jacques Maître (et à d'autres pour des raisons du même ordre), parce qu'ils militaient à la FEN-CGT et au Mouvement de la paix.

du champ intellectuel se trouvent dans *La nouvelle critique*, où la politique de productivité est violemment vilipendée, singulièrement dans son application à la sphère culturelle. La croisade menée par « le bataillon de la productivité » fut interprétée par les intellectuels communistes comme une véritable guerre idéologique. Cette revue y consacre plusieurs articles aussi virulents les uns que les autres comme en témoignent les titres : « Un “mein Kampf” américain »⁶⁷. « L'idéologie de la productivité et la sociologie bourgeoise contemporaine »⁶⁸, dont Jean Fourastié et Georges Friedmann sont considérés, avec Mumford, comme les apôtres. La violence des écrits s'exprime dans un vocabulaire guerrier qui assimile le Plan Marshall à une « occupation idéologique »⁶⁹. Méconnaissance, oubli peuvent tout autant avoir été engendrés par les modalités d'action du ministère elles-mêmes et l'éloignement dans lequel se trouvaient les différents milieux qu'il entendait rapprocher. Comme toute innovation, la création de l'ISST et sa mise en fonctionnement se sont accomplies au terme d'opérations combinant volonté politique et empirisme circonstancié.

Comparant l'ISST au *Tavistock Institute* en Grande-Bretagne, Rose (1979, chap. 4, « Miscarriage of technocratic sociology : the Institut des sciences sociales du travail », pp. 45-59) remarque que ce dernier a pu réunir en son sein une double fonction de conseil et de recherches à caractère scientifique, mais que le projet d'une « sociologie technocratique » à l'ISST a avorté. À l'examen des faits, cet institut apparaît plutôt comme un segment du dispositif de recherche en sciences sociales. Certes, il n'a jamais acquis sa pleine autonomie, puisque les premières recherches menées en son sein l'ont été par des chercheurs du CES et que, parmi ceux recrutés entre 1956 et 1965, onze ont intégré un laboratoire du CNRS (CES, LSI, CSO), lorsque la manne que représentaient les crédits américains s'est asséchée⁷⁰. Mais bien qu'ayant une courte durée d'existence, un peu plus de dix ans, cet institut a laissé un héritage sur lequel il convient de revenir pour corriger l'histoire établie de la sociologie du travail. Il a, en effet, contribué à faire exister un style de recherche devenu une norme (au moins jusqu'aux années 1980) : une sociologie empirique qui repose sur de grandes enquêtes visant une objectivation des phénomènes sociaux⁷¹. Plus qu'au CES, les enquêtes faites à l'ISST portent sur les problèmes sociaux du moment, se réclament de la rigueur statistique, relèvent de la formule « *survey research* » avec ses problèmes de définition de « variables », d'échantillon, de vérification d'hypothèses, de tests statistiques. La sociologie du travail devance ainsi d'autres spécialisations comme la sociologie des religions, où les recherches empiriques sur les pratiques religieuses menées autour de Le Bras leur étaient pourtant antérieures (Chapoulie, 1991).

L'ISST a infléchi notablement l'orientation des recherches en cours au CES, réalisant ainsi l'objectif qu'il se fixait de « ne pas restreindre la sociologie industrielle à la seule sociologie ouvrière et amener les chercheurs à prendre conscience du rôle que doivent jouer les sciences sociales dans la société industrielle »⁷². C'est en son sein que Crozier jette les bases d'une sociologie des organisations et que s'affirme une sociologie des relations professionnelles fortement inspirée de la tradition américaine des *industrial relations*. Tous les indices concourent à considérer l'ISST comme le creuset où les recherches de ce type ont été développées :

Cette interdiction fut levée après une intervention de Raymond Aron auprès de l'Ambassade américaine à Paris (entretien avec Isambert-Jamati, le 24-04-2007).

⁶⁷ V. Leduc, « Un “mein Kampf” américain. (À propos de “Pour la domination mondiale” de Burnham) » (*La nouvelle critique*, 1949, pp. 33-40).

⁶⁸ P. Fougeyrollas, « L'idéologie de la productivité et la sociologie bourgeoise contemporaine » (*La nouvelle critique*, 1951,31, pp. 58-68).

⁶⁹ « Une occupation idéologique » (*La nouvelle critique*, 1952,34, pp. 64-92).

⁷⁰ Les difficultés financières conjuguées aux revendications d'indépendance des chercheurs, à leur paroxysme en 1968, conduisent à la disparition de l'ISST, institut relevant de la double autorité du ministère et de l'université de Paris, et à la création, en 1970, du Centre de recherches en sciences sociales du travail (CRESST) rattaché à l'université de Paris-Sud, puis plus tard au CNRS. Bien que se réclamant de l'héritage intellectuel, et plus précisément du courant des relations professionnelles, ce centre change radicalement de statut puisque le ministère du Travail ne dispose plus que d'un seul représentant au conseil scientifique (Archive s du CNRS, 92 0003 SH S, carton 12).

⁷¹ La quasi-totalité des vingt-cinq rapports de recherche (ou autres types de publications) parus avant 1970 obéissent à ce modèle.

⁷² Journée d'études sur la recherche sociale dans l'industrie (voir note 27). Delamotte, rendant compte des entretiens de Florence qui avaient réuni, à l'initiative de l'AEP, une vingtaine d'universitaires américains et européens (dont Friedmann) « en vue de donner un fondement plus rationnel aux actions entreprises en matière de relations de travail dans l'industrie », souligne que ces échanges ont contribué efficacement à la coopération internationale dans le domaine des sciences sociales et « dégagé une volonté commune des chercheurs en sciences sociales de faire servir leurs connaissances à des fins concrètes, et une haute conscience du rôle que doivent jouer ces disciplines dans notre société industrielle » (« Les relations humaines au cours du travail. Entretiens de Florence, 13-22 avril 1952 », Rapport établi par R. Clémens et M. A. Massart, Paris, Organisation européenne de productivité économique, *L'Année sociologique*, 1955, pp. 432-434).

les missions de recherche aux États-Unis, toutes orientées vers la connaissance de cette approche et la place occupée par Reynaud, devenu la figure emblématique de ce courant. Les travaux anglo-saxons, relevant de cette perspective, font l'objet de nombreux comptes rendus et notes critiques dans les premiers numéros de *Sociologie du travail*, qui montrent que ce courant rencontrait une forte opposition parmi les sociologues du travail. Controversé, ce courant de recherche pluridisciplinaire a résisté aux approches concurrentes et s'est progressivement institutionnalisé. Il est enseigné, donne lieu à des manuels et se pérennise par l'existence de nombreuses associations nationales et internationales très actives qui organisent colloques et congrès. Il prend corps autour d'une théorie dont la formulation initiale revient à Dunlop et qui est constamment reprise, corrigée et enrichie à la lumière de nouvelles données (Reynaud *et al.*, 1990)⁷³.

L'ISST se revendique de recherches pluridisciplinaires accordant une place privilégiée à la sociologie considérée comme pluraliste et surtout plus en prise avec les problèmes sociaux à résoudre. Il a ainsi participé à définir un modèle professionnel du sociologue qui a pour impératif de produire des connaissances en toute indépendance, mais des connaissances orientées vers l'action. La sociologie du travail se développe entre les deux pôles artificiellement distingués : la recherche appliquée et la recherche « pure » qui se confond avec la question de l'autonomie du chercheur toujours revendiquée, et le plus souvent respectée dans cet institut. Cette autonomie s'est accommodée, on l'a vu, d'une dépendance de la recherche à l'égard de commandes qui visaient des fins pratiques que les chercheurs n'ont pas nécessairement perçues.

Selon l'éclairage donné ici, la naissance de la sociologie du travail résulte d'une rencontre féconde entre l'action d'un ministre et d'un groupe de hauts fonctionnaires engagés dans des réformes sociales d'une part, et de jeunes chercheurs en quête de ressources pour réaliser leur passion, étudier le travail et surtout les travailleurs, et leur ambition, faire exister une sociologie empirique d'autre part. Loin de corroborer une thèse largement partagée par les sociologues sur l'autonomie de leur science, que l'ouvrage d'Amiot *Contre l'État, les sociologues* (1986) a diffusée, les faits analysés ici montrent que les relations entre ces deux entités sont éminemment ambivalentes. L'État comme la science se conjuguent au pluriel et leurs interrelations varient dans le temps. Dans les années 1950, c'est le ministère du Travail qui a influencé d'une manière durable la sociologie du travail en France, lui permettant d'acquérir une place centrale dans l'institutionnalisation du champ des sciences sociales. Son action précède la politique contractuelle qui est installée par la mise en place de dispositifs intermédiaires tels que la DGRST, le CORDES, etc. (Bezes *et al.*, 2005).

Cette étude permet d'éclairer la polémique, toujours renouvelée, sur les rapports entre science et politique, menée le plus souvent en termes binaires : autonomie et soumission, instrumentalisation/légitimation et critique sociale. Le débat ressurgit avec plus d'acuité dans les périodes de changement, sous des formes et avec des enjeux inédits selon les conjonctures historiques et sociales. À maints égards la création de l'ISST représente un cas particulièrement intéressant pour observer sur le vif les interrelations entre l'État, l'action publique et les sciences sociales (Zimmermann, 2004).

Si l'institution a disparu, la mission qui lui était impartie a été incorporée, d'une manière diffuse, dans la sociologie du travail « normale » qui s'est définie comme une science étroitement liée à l'action cherchant à unir intelligibilité, explication et prédiction. *A posteriori*, il semble que loin de s'opposer les recherches menées au CES et à l'ISST se sont conjuguées pour donner naissance à un style de recherche qui s'inscrit dans un espace délimité par deux pôles : l'expertise et la critique sociale.

Cette reconstitution de la sociologie du travail s'arrête au début des années 1960, moment où la configuration institutionnelle et intellectuelle se transforme sensiblement : l'élargissement du corps des chercheurs au CNRS, provenant entre autres de l'ISST, la création d'équipes autonomes au sein et en dehors du CES, la constitution d'un corpus conséquent de recherches en France et à l'étranger qui font l'objet de synthèses systématiques (Reynaud et Tréanton, 1964), la parution de la *Revue française de sociologie*, à côté de *Sociologie du travail*. Autant de changements qui autorisent la dispute sur les orientations de recherche, l'affirmation de perspectives différentes au sein de cette spécialité qui reste la branche forte de la sociologie

⁷³ En témoigne la réflexion collective menée, à l'initiative de Reynaud, sur la théorie du système de relations industrielles de Dunlop à l'occasion de l'anniversaire de la parution de son livre, devenu un classique, *Industrial relations systems* (1958).

mais doit, dès la fin des années 1960, partager sa place avec la sociologie de l'éducation puis avec la sociologie urbaine.

RÉFÉRENCES

- Amiot Michel**, 1986. – *Contre l'État, les sociologues*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Besnard Philippe**, 1998. – « Le centenaire d'une entreprise », *L'Année sociologique*, 48, 1, pp. 9-25.
- Bethouart Bruno**, 1999. – *Des syndicalistes chrétiens en politique (1944-1962), de la Libération à la V^e République*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.
- Bezes Philippe, Chauvière Michel, Chevalier Jacques, De Montricher Nicole, Ocqueteau Frédéric**, 2005. – *L'État à l'épreuve des sciences sociales. La fonction recherche dans les administrations sous la V^e République*, Paris, La Découverte.
- Blum Françoise** (éd.), 2007. – *Les vies de Pierre Naville*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.
- Bodiguel Jean-Luc**, 2007. – « Les rédacteurs du ministère du Travail, 1906-1960 », *Travail et emploi*, 110, pp. 77-89.
- Boltanski Luc**, 1981. – « America, America, le plan Marshall et l'importance du management », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 38, pp. 19-42.
- Borlandi Massimo et al.** (dirs.), 2005. – *Dictionnaire de la pensée sociologique*, Paris, Presses Universitaires de France (Quadrige poche).
- Borzeix Anni, Maurice Marc**, 2001. – « Mémoire et projets » dans **Amélie Pouchet**, *Sociologie du travail : 40 ans après*, Paris, Elsevier.
- Boulat Régis**, 2006. – *Jean Fourastié, la productivité et la modernisation de la France (années trente-années cinquante)*, Thèse d'histoire, sous la direction de Jean-Claude Daumas, Université de Besançon, 2 volumes.
- Bourricaud François**, 1983. – « Préface » dans **Alain Drouard** (dir.), *Le développement des sciences sociales en France. Au tournant des années soixante*, Paris, Éditions du CNRS, pp. 7-24.
- Chapoulié Jean-Michel**, 1991. – « La seconde fondation de la sociologie française, les États-Unis et la classe ouvrière », *Revue française de sociologie*, 32, 3, pp. 321-364.
- 2001. – *La tradition sociologique de Chicago, 1892-1961*, Paris, Le Seuil.
- Chauvière Michel**, 1996. – « Paul Bacon » dans *Dictionnaire biographique des militants de l'éducation populaire à l'action culturelle*, Paris, L'Harmattan.
- Chenu Alain**, 2002. – « Une institution sans intention. La sociologie en France depuis l'après-guerre », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 141-142, pp. 46-59.
- Chubin Darly E.**, 1976. – « State of the field, the conceptualization of scientific specialities », *The sociological quarterly*, 17, 4, pp. 448-476.
- Cristofalo Paula**, 2008. – « L'action du ministère du Travail en direction des syndicats de salariés au début des années 1950 », *Actes des journées de sociologie du travail tenues à Londres* [à paraître aux Éditions Octarès].
- Delamotte Yves**, 1966. – *Le recours ouvrier dans une entreprise américaine. Un aspect de l'action syndicale aux États-Unis : la défense des réclamations individuelles, étude menée dans une grande entreprise de Californie*, Paris, Armand Colin.
- Desmarez Pierre, Tripié Pierre**, 1985. – « Sociologie du travail : science ou profession ? » dans **Claude Durand** (éd.), *Le travail et sa sociologie. Essais critiques*, Paris, L'Harmattan, pp. 93-95.
- Dofny Jacques, Durand Claude, Reynaud Jean-Daniel, Touraine Alain**, 1966. – *Les ouvriers et le progrès technique. Étude d'un cas : un nouveau laminoir*, Paris, Librairie Armand Colin.
- Durand Claude**, 1959. – « Rémunération au rendement et motivations ouvrières », *Sociologie du travail*, 1, 1, pp. 46-58
- 1964. – « Le point de vue technologique », *Sociologie du travail*, 6, 2, pp. 171-177.
- 1985. – « Avant-propos » dans **Claude Durand** (éd.), *Le travail et sa sociologie. Essais critiques*, Paris, L'Harmattan.
- Durand Claude, Prestat Claude, Willener Alfred**, 1958. – *Niveau de mécanisation et mode de rémunération*, recherche sociologique effectuée dans la sidérurgie à la demande de la Haute autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, Paris, ISST, Université de Paris [brochure ronéotée].
- Eliard Michel**, 1996. – *Naville, la passion de la connaissance*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail.
- Frey Louis**, 1961. – « Aspects méthodologiques et conclusion d'une enquête de sociologie industrielle : niveau de mécanisation et mode de rémunération », *Droit social*, juillet-août, pp. 402-416.
- Friedmann Georges**, 1947. – *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard (nrf).
- 1948. – « Industrie et société aux États-Unis », *Annales*, 3-1, pp. 69-80 ; 3-2, pp. 150-166.
- 1951. – *Où va le travail humain ?* Paris, Gallimard (nrf).
- Friedmann Georges, Naville Pierre** (dirs.), 1962. – *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, 2 volumes.
- Friedmann Georges, Tréanton Jean-René**, 1954. – « Remarques sur les activités et responsabilités professionnelles des sociologues en France », Reprinted from the *International social science bulletin*, UNESCO, 6, 1, pp. 193-241.

- Georgi Frank**, 2005. – « La nouvelle classe ouvrière : la construction d'une catégorie sociale dans la France des "Trente glorieuses" », *Sociologues et sociologie. La France des années 1960*, Paris, L'Harmattan.
- Grémion Pierre**, 1995. – *Intelligence de l'anticommunisme. Le Congrès pour la liberté de la culture à Paris 1950-1975*, Paris, Fayard.
- Gurvitch Georges**, 1958. – *Traité de sociologie*, Cinquième section « Problèmes de sociologie industrielles », Paris, Presses Universitaires de France, vol. 1, pp. 439-511.
- Heilbron Johan**, 1991. – « Pionniers par défaut ? Les débuts de la recherche au Centre d'études sociologiques », *Revue française de sociologie*, 32, 3, pp. 443-456.
- Isambert-Jamati Viviane**, 1955. – *L'industrie horlogère dans la région de Besançon*, Paris, Presses Universitaires de France (Travaux du Centre d'études sociologiques).
- 1998. – « La résurrection de *L'Année sociologique* après la Seconde Guerre mondiale », *L'Année sociologique*, 48, 1, pp. 229-248.
- Lajoinie Guy**, 1973. – « Sociologie du travail : vers de nouvelles frontières » dans *Une nouvelle civilisation ? Hommage à Georges Friedmann*, Paris, Gallimard, pp. 196-220.
- « **La recherche sociale en France** », 1960. – *Revue internationale du travail*, 81, 4, pp. 367-383.
- Latour Bruno**, 2005. – *Changer de société. Refaire de la sociologie*, Paris, La Découverte.
- Lemaine Gérard, Macleod Roy, Mulkay Michael, Weingart Peter** (eds.), 1976. – *Perspectives on the emergence of scientific disciplines*, The Hague, Paris, Mouton, Chicago, Aldine.
- Lutz Burkart**, 1960. – « La rémunération au rendement à l'heure de l'automatisation », *Automatik*, 7.
- Lutz Burkart, Willener Alfred**, 1959. – *Niveau de mécanisation et mode de rémunération*, Préface de Georges Friedmann, Luxembourg, Haute Autorité de la CECA.
- Marcel Jean-Christophe**, 2004. – « Une réception de la sociologie américaine en France (1945-1960) », *Revue d'histoire des sciences humaines*, 11, pp. 45-68.
- 2005. – « Le déploiement de la recherche au Centre d'études sociologiques (1945-1960) », *La revue pour l'histoire du CNRS*, 13, pp. 32-39.
- Martin Olivier, Vannier Patricia**, 2002. – « La sociologie française après 1945 : places et rôles des méthodes issues de la psychologie », *Revue d'histoire des sciences humaines*, 6, pp. 95-122.
- Mazon Brigitte**, 1985. – « La Fondation Rockefeller et les sciences sociales en France (1925-1940) », *Revue française de sociologie*, 26, 2, pp. 311-342.
- Monjardet Dominique**, 1985. – « À la recherche des fondateurs : les traités de sociologie du travail » dans **Claude Durand** (éd.), *Le travail et sa sociologie. Essais critiques*, Paris, L'Harmattan, pp. 115-124.
- Mottez Bernard**, 1960. – « Du marchandage au salaire au rendement », *Sociologie du travail*, 1, 3, pp. 206-216.
- 1962. – « Formes de rémunération et rationalisation », *Sociologie du travail*, 4, 3, pp. 262-278.
- 1971. – *La sociologie industrielle*, Paris, Presses Universitaires de France (Que sais-je ?), pp. 101-123.
- Naville Pierre**, 1961. – *L'automatisation et le travail humain*, Paris, Éditions du CNRS (Travaux du CES).
- 1963. – *Vers l'automatisme social ?* Paris, Gallimard.
- Passeron Jean-Claude**, 1990. – [débat avec Antoine Prost], « L'enseignement, lieu de rencontre entre historiens et sociologues », *Sociétés contemporaines*, 1, pp. 7-47.
- Pestre Dominique**, 2006. – *Introduction aux sciences studies*, Paris, La Découverte (Repères).
- Répertoire des recherches et des instituts dans les sciences humaines appliquées aux problèmes du travail : France**, 1959. – Établi par l'Agence européenne de productivité de l'Organisation européenne de coopération économique, avec l'aide des centres nationaux de productivité, Paris.
- Reynaud Jean-Daniel, Eyraud François, Paradeise Catherine, Saglio Jean**, 1990. – *Le système des relations professionnelles, examen critique d'une théorie*, Paris, Éditions du CNRS.
- Reynaud Jean-Daniel, Touraine Alain** (dirs.), 1954. – *Attitudes des travailleurs de la sidérurgie à l'égard des changements techniques*, préparé et rédigé par Bernard Mottez, Paris, ISST.
- 1955. – *Attitudes des travailleurs de la sidérurgie à l'égard des changements techniques*, en collaboration avec Jacques Dofny et Bernard Mottez, Paris, ISST.
- Reynaud Jean-Daniel, Tréanton Jean-René**, 1964. – « La sociologie industrielle, 1951-1962. Industrial sociology, 1951-1962 », *Current sociology*, 12, 2, pp. 123-136.
- Rose Michael**, 1979. – *Servants of post-industrial power ? Sociologie du travail in modern France*, London, The Macmillan Press LTD.
- Rot Gwenaële, Vatin François**, 2004. – « Les avatars du "travail à la chaîne" dans l'œuvre de Georges Friedmann (1931-1966) », *Genèses*, 57, pp. 23-40.
- Sellier François**, 1984. – *La confrontation sociale en France 1936-1981*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Shinn Terry, Ragouet Pascal**, 2005. – *Controverses sur la science. Pour une sociologie transversaliste de l'activité scientifique*, Paris, Raisons d'Agir Éditions.
- Sociologie du travail*, 1964, 6, 2, numéro consacré aux problèmes de rémunération.
- Tanguy Lucie**, 2001. – « Les promoteurs de la formation dans les entreprises », *Travail et emploi*, 86, pp. 27-47.

— 2006. – *Les Instituts du travail. La formation syndicale à l'Université de 1955 à nos jours*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Touraine Alain, 1955. – *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CNRS (Travaux du Centre d'études sociologiques).

— *et al.*, 1965. – *Les travailleurs et les changements techniques*, Paris, OCDE.

Tréanton Jean-René, 1986. – « Sur les débuts de la sociologie du travail », *Revue française de sociologie*, 27, 4, p. 735-740.

Vannier Patricia, 2000. – « Les caractéristiques dominantes de la production du Centre d'études sociologiques », *Revue d'histoire des sciences humaines*, 3, pp. 125-146.

Vatin François, 2007. – « La passion dans le calcul » dans **Françoise Blum** (éd.), *Les vies de Pierre Naville*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.

Verry Maurice, 1955. – *Les laminoirs ardennais : déclin d'une aristocratie professionnelle*, préface de Georges Friedmann, Paris, Presses Universitaires de France (Travaux du Centre d'études sociologiques).

Zimmermann Bénédicte (dir.), 2004. – *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Pénurie de main-d'œuvre » : c'est l'expression qui désigne fréquemment la situation de l'emploi dans le secteur du bâtiment. Expression patronale en réalité, lourde de sous-entendus rarement interrogés par ceux qui la relaient. Ce que l'on entend peu par exemple, c'est que la « pénurie » n'est pas une nouveauté : Francis Bouygues y consacrait un texte en 1964 (*in* Campagnac et Nouzille, 1988 : 498-501) et l'on pourrait remonter au-delà. On peut alors s'étonner : comment un tel problème peut-il être aussi longtemps présenté comme tel sans être résolu ? Puisqu'il n'y a dans le bâtiment aucun *numerus clausus*, comment se fait-il que les entreprises n'aient pas encore trouvé les réponses adéquates à ce qu'elles appellent pénurie et rendu le secteur plus attractif (développement de la formation, augmentation des salaires, amélioration des conditions de travail et de la sécurité de l'emploi...) ?

Or, dès qu'on s'aventure sur ce terrain, on perçoit un blocage : pour les entreprises, les travailleurs du bâtiment ne valent pas plus que ce qu'ils reçoivent déjà. Et si les entreprises peuvent se permettre de ne pas donner plus, c'est qu'au fond, comme disait un responsable de ressources humaines d'un grand groupe en entretien, « *on trouvera toujours les bras pour faire le travail* ». Le discours de la pénurie consisterait donc moins à déplorer un réel déficit de main-d'œuvre qu'à se plaindre des travailleurs que le bâtiment utilise effectivement, en se référant à un ouvrier idéal toujours absent. Les politiques actuelles de main-d'œuvre ne sont alors vues que comme des pis-aller, des expédients, en attendant d'avoir trouvé mieux. Les travailleurs utilisés sont eux-mêmes des expédients, ce sont ceux qu'une représentante de la Fédération française du bâtiment (rattachée au Medef) désigne en entretien comme des « *troupeaux d'immigrés* » qui ne sont pas la « *solution* ». Aussi peut-on dire que le discours de la pénurie masque et justifie dans un même mouvement la relégation continue de toute une frange de travailleurs. Il jette sur eux un voile d'illégitimité, dont se saisissent les conduites racistes du quotidien.

C'est justement le quotidien des chantiers que veut décrire cet article, en reprenant les résultats d'une recherche fondée principalement sur neuf mois d'observation participante dans des chantiers de gros œuvre franciliens (comme ouvrier intérimaire ou stagiaire) et une cinquantaine d'entretiens semi-directifs (notamment avec des ouvriers).

Il s'agira d'analyser les ressorts et les conséquences de la précarité de certains travailleurs du bâtiment, majoritairement immigrés et intérimaires. Maintenus durablement dans un statut sans garantie, ces travailleurs doivent endurer de multiples humiliations : mensonges, agressivité verbale, moqueries, surnoms ou insultes racistes, etc. De telles humiliations sont permises par le statut relégué de leurs cibles, et dans le même temps elles entretiennent ce statut, fonctionnant comme des « *pense-bêtes* ». Elles prennent souvent la forme de « *conduites de mise à part revêtue du signe de la permanence* », autrement dit du racisme selon la définition de Colette Guillaumin (2002 [1972] : 110).

Mais le terme de « *mise à part* » peut ici prêter à confusion. Il peut laisser entendre que le groupe racisé est mis de côté, devenant en quelque sorte un appendice inutile du corps social. Si le discours raciste prétend cela, c'est pour justifier au contraire une mise à contribution, une exploitation économique. Et c'est là que le bât blesse pour les employeurs du bâtiment, car c'est en fuyant cette mise à contribution que les travailleurs précaires contestent leur situation. Soumis, réduits au silence sur les chantiers, ils ne peuvent guère lutter que par les voies du retrait et de la défection (*l'exit*, selon les catégories d'Hirschman [1972]). S'ils s'affrontent rarement à leurs employeurs, en revanche ils entretiennent à part une révolte qui justifie les menus sabotages comme les désertions définitives.

Proposant de définir le racisme comme une « *conduite* » (de mise à part) « *revêtue d'un signe* » (celui de la permanence), C. Guillaumin refuse de le cantonner dans une « *infrastructure* » matérielle aussi bien que dans une « *superstructure* » idéologique. Mais, reconnaissant s'être principalement intéressée à la « *face mentale des rapports de pouvoir* » (1992 : 11), elle ne donne que peu d'indications sur la manière d'analyser des terrains, tels les lieux de travail, où ce qui se dit est relié en permanence à ce qui se fait, et sur la manière

d'articuler ces deux niveaux. Dans son article « *Sur la notion de minorité* »⁷⁴, elle propose cependant cet enchaînement : « *L'un des prérequis de la relation qui produit le racisme (la pratique et le discours de l'exclusion et de la domination) est la possibilité matérielle (économique, coercitive...) de contrôler la relation d'abord, et de la légitimer ensuite* » (1985 : 103).

Contrôler d'abord : on verra comment s'y prennent les utilisateurs de main-d'œuvre du bâtiment, notamment lorsqu'ils mettent en œuvre une fidélisation qui n'élimine pas la précarité, et lorsqu'ils relèguent certaines origines et en favorisent d'autres (relativement). *Légitimer* ensuite : chacun a sa petite idée sur les attitudes de telle ou telle origine (ou de telle ou telle couleur), ou du moins connaît les petites idées en circulation. Au-delà des formules de justification, le langage peut être utilisé (à travers l'insulte, la moquerie...) comme moyen de *rappel à l'ordre*. Contrôle, légitimation, rappel à l'ordre : il faudra y ajouter la question de la *subversion* de la relation par les minoritaires quand bien même ce serait pour dire qu'elle est fragile et parcellaire sans laquelle on ne pourrait envisager le changement social, ni comprendre certaines pratiques et rationalisations majoritaires.

MÉTHODES D'ENQUÊTE

Cet article repose sur un travail de terrain effectué dans le cadre d'une recherche de doctorat entre 2001 et 2004, et constitué de :

1) Douze mois d'observation participante. Pendant neuf mois, j'ai travaillé comme intérimaire ou stagiaire ouvrier sur divers chantiers, dans diverses entreprises (entreprises générales et sous-traitantes en ferrailage) et divers métiers (manœuvre, coffrage, ferrailage)⁷⁵. Dès le départ, afin d'intégrer la sous-traitance et l'intérim dans une logique d'ensemble de gestion de la main-d'œuvre, il a été décidé de considérer que le chantier, et non l'entreprise, devait être l'unité pertinente de l'enquête. Si l'on élimine quelques courtes missions d'intérim, j'ai observé six chantiers, pendant trois à huit semaines chacun. Sur deux d'entre eux, introduit comme stagiaire, j'étais connu comme observateur ; sur les autres, seuls quelques proches collègues connaissaient mes objectifs. Outre des observations sur l'organisation du travail au quotidien et les relations pratiques et verbales entre acteurs des chantiers, l'observation participante a permis d'accumuler des conversations informelles venant s'ajouter aux entretiens enregistrés. Les notes de terrain ont été prises quotidiennement.

2) Une cinquantaine d'entretiens. Quelques-uns exploratoires avec des syndicalistes (syndicats patronaux et de salariés), des institutionnels (ministère de l'Équipement, Inspection ou Médecine du travail...). Et surtout avec des personnels, agissant à différents niveaux, de gestion de la main-d'œuvre : responsables de ressources humaines des principaux groupes ; cadres de chantier (chefs de chantier et conducteurs de travaux) ; et, principalement, commerciaux d'intérim et ouvriers du bâtiment.

3) Le traitement de seconde main de statistiques, sur le bâtiment d'un côté (notamment les plaquettes *Formation, qualification et emploi dans le BTP* du ministère de l'Équipement), et l'immigration de l'autre (données du recensement de 1999). S'y ajoute le traitement direct d'un fichier du personnel d'une entreprise générale (trois cents salariés), permettant d'établir des discriminations en défaveur des immigrés non européens.

4) La lecture systématique, durant deux ans, des newsletters informatiques concernant le BTP (*Le Moniteur, Batiactu* et *Cyberbtp*), et occasionnelle de diverses publications professionnelles en format papier.

Quant à la littérature sociologique sur le bâtiment, elle est lacunaire. Le secteur, jugé trop archaïque, a été laissé de côté par la sociologie du travail des « Trente glorieuses ». Il faut attendre la crise du fordisme et le début des années 1980 pour que le bâtiment soit étudié de manière approfondie. Autour du Plan construction

⁷⁴ Dans ce terme parfois équivoque de « *minorité* », C. Guillaumin dégage un « *noyau constant* » de sens : « *celui de l'incapacité ou de la non-totale capacité juridique et coutumière* » (1985 : 102). Noyau qu'elle étoffe plus loin, en désignant à l'inverse la majorité « *par la préention à, et une proximité plus grande aussi bien : à l'universalité (en ce qui concerne les formes idéologiques), à la disposition meilleure des moyens d'intervention sur le réel, à la liberté d'action comme à la multiplicité des choix possibles pour les individus impliqués* » (*ibid.* : 106).

⁷⁵ S'y ajoutent trois mois de formation en coffrage et ferrailage en lycée professionnel.

architecture du ministère de l'Équipement, plusieurs chercheuses lui consacrent alors des recherches qui restent des références (par exemple Campinos-Dubernet, 1984 ; Tallard, 1986 ; Campagnac, 1992). Mais à partir de la seconde moitié des années 1990, le passage de ces chercheuses à d'autres objets d'étude ne s'est pas accompagné d'une relève.

CONTRÔLER LA RELATION : PRÉCARISATION ET DISCRIMINATION

Les logiques qui seront décrites ici concernent surtout les travailleurs les moins qualifiés et/ou valorisés des chantiers de gros œuvre, c'est-à-dire (pour s'arrêter à un critère de métier) principalement des ferrailleurs et des manœuvres et (pour élargir la signification de ce critère) des immigrés maghrébins et ouest-africains. Néanmoins, la limite n'est pas tranchée entre ces travailleurs, qui cumulent les facteurs de fragilité sociale (comprenant parfois jusqu'à l'interdiction d'être là, quand il s'agit de sans-papiers), et d'autres qui les rencontrent de manière plus clairsemée : les sociologies de la précarité nous ont habitués à ne voir que des continuums, et non une séparation étanche (Castel, 1995 ; et plus précisément par rapport à l'organisation productive : Durand, 2004). Il reste que l'introduction des discriminations dans cette précarité diffuse change la donne, barrant le paysage de frontières, coupures, « plafonds » et autres notions manifestant une discontinuité qui se voudrait radicale.

PRÉCARISATION

Tant du point de vue du travail que de celui du séjour, la précarité doit être distinguée de l'instabilité. Ce qui est décisif dans la situation des ouvriers du bâtiment, ce n'est pas le turn-over effectif (par exemple, nombre de personnes licenciées, ou expulsées du territoire), mais la *menace* du renvoi.

Du point de vue du séjour tout d'abord, on remarquera qu'en ce qui concerne les sans-papiers, les mesures d'expulsion, même plus fréquemment prononcées et exécutées on en compte moins de 10 000 en 2003 et près de 20 000 en 2005 ne semblent pas entamer le « stock » de sans-papiers (Brun, 2005). Ce « stock », de 150 000 à 300 000 personnes probablement, reste suffisamment conséquent et réapprovisionné pour fournir une main-d'œuvre à divers secteurs économiques, dont le bâtiment. L'expérience commune des sans-papiers est donc moins celle de l'expulsion effective que de la peur de l'arrestation. Quant aux étrangers ayant obtenu des papiers, ceux notamment qui ont un titre de séjour d'un an, ils ne sont pas pleinement tirés d'affaire : l'autorisation de séjour est une faveur réversible, et une étude montre que le non renouvellement n'est pas qu'un cas d'école, puisque environ une demande de renouvellement sur cinquante est refusée (Thierry, 2001). Certes ce taux est faible, mais la menace n'est pas insignifiante : elle n'a pas besoin d'être massivement mise à exécution elle cesserait alors d'être menace et deviendrait châtimeur pour être efficace, pour faire ressentir aux individus la fragilité de leur situation et les contraindre dans leurs comportements.

Du point de vue du travail ensuite, on se cantonnera à l'analyse de l'intérim. Entre 30 et 60 % des salariés des chantiers observés étaient intérimaires, et notamment trois quarts des ferrailleurs sous-traitants et la quasi-totalité des manœuvres. Dans les pratiques illégales mais routinières des entreprises de travail temporaire (ETT) gît un faux paradoxe. D'un côté, ces entreprises font en sorte que les missions n'aient pas de dates fixes, afin de pouvoir renvoyer l'intérimaire à tout moment, ce dont elles ne se privent pas. Cependant, d'un autre côté, beaucoup d'intérimaires travaillent longtemps, parfois des années durant et sans interruption, avec la même ETT, la même entreprise utilisatrice ou le même chef de chantier. Ces intérimaires-là, cruciaux pour les entreprises car plus fiables, restent renvoyables à tout moment ; ils sont assujettis par l'espoir de conserver une position relativement favorable à l'intérieur même de la précarité.

Dans ce cadre, qui contrôle la situation ? En amont, pour ce qui concerne les titres de séjour, on dira que ce sont le législateur, le ministère de l'Intérieur, les préfetures ; pour ce qui concerne le travail, on évoquera les politiques des grandes entreprises, qui recourent à l'externalisation de la main-d'œuvre et contraignent les intermédiaires, par leurs exigences et par les prix bas auxquels elles traitent, à des pratiques illégales. Mais qui gère au quotidien la double précarité, du séjour et du travail ? Qui se charge de valoriser l'« avantage comparatif » que cette précarité octroie à une certaine catégorie de main-d'œuvre ? Qui recrute, qui décide de renvoyer les intérimaires ? Ce sont les commerciaux des agences d'intérim, mais aussi, au niveau du chantier, les conducteurs de travaux, les chefs de chantier, les chefs d'équipe, et même certains ouvriers qualifiés

embauchés à qui l'on confère des fonctions de contrôle des intérimaires. La décentralisation de la gestion de la main-d'œuvre délègue ainsi une part du contrôle de la situation et la part la plus visible à des relais ayant des positions plutôt basses dans l'organisation productive. Au quotidien, l'ouvrier intérimaire s'affronte à son chef, à son commercial d'intérim ; il a rarement accès aux commanditaires et aux politiques qui déterminent les formes d'emploi. Le développement de l'intérim, en permettant que la menace de la perte d'emploi devienne quotidienne, d'une part radicalise la discipline, et d'autre part consolide le pouvoir de contrainte des petits supérieurs hiérarchiques, cristallisant à ce bas niveau les humiliations et les colères.

DISCRIMINATION

Il n'est pas possible ici de montrer comment s'articulent ces deux logiques *a priori* opposées que sont la précarisation (qui vise la mise en concurrence de chacun contre tous) et la discrimination (qui dévalorise certains et valorise d'autres). Il semble que l'oscillation entre les deux trouve sa source dans le quotidien des chantiers, en particulier dans les ratés productifs qu'engendre une précarité trop poussée et, par conséquent, dans les mécanismes compensatoires qu'elle appelle (Jounin, 2006). On se contentera dans cet article de citer trois sources de discrimination.

La première tient aux politiques migratoires, qui favorisent certaines origines (les européennes, et ce avant même la relance de la construction européenne à partir des années 1980) et en relèguent d'autres (les africaines). Il s'agit là d'arbitrages qui ne concernent que l'État, mais qui sont réinvestis par les politiques d'entreprises. Ils s'articulent à une division des collectifs de travail entre des « centres » relativement stabilisés (l'ouvrier hautement qualifié et polyvalent, embauché en CDI dans l'entreprise générale, lié à un chef de chantier, en serait le représentant « idéaltypique », la plupart des situations demeurant plus mélangées) et des « périphéries » précaires (poste peu qualifié, intérim, entreprise sous-traitante, sans lien personnel avec un responsable). Car cette division a des répercussions sur le type de profil social attendu des travailleurs. Les travailleurs des centres doivent avoir une existence sociale relativement stable, garantissant leur fiabilité les Français et les Européens qui disposent de la liberté d'installation sont avantagés. En revanche, la vulnérabilité sociale et juridique des travailleurs des « périphéries » est très recherchée, d'où la présence importante de personnes sans papiers ou disposant de titres de séjour précaires les immigrés maghrébins ou ouest-africains « bénéficient » alors de la préférence des employeurs.

La deuxième source tient à la discrimination indirecte que constitue le recrutement par cooptation, que pratiquent et promeuvent tous les employeurs du bâtiment, depuis les entreprises générales jusqu'aux agences d'intérim, en passant par les entreprises sous-traitantes. Si ce mode de recrutement n'a pas une vocation discriminatoire les entreprises en attendent surtout une économie sur la recherche de personnel et une plus grande fiabilité des personnes recrutées, il favorise les groupes ethniques déjà implantés puisque le proche d'un Portugais (d'un Algérien, d'un Malien...) est souvent un Portugais (un Algérien, un Malien...). Le recrutement par cooptation n'existerait pas si les entreprises n'y trouvaient pas d'intérêt, mais cela ne signifie pas qu'il n'apporte rien aux salariés : ces derniers, en proposant et en plaçant parfois certains de leurs proches, éprouvent la maîtrise et le respect (relatifs) dont ils bénéficient au sein de l'organisation du travail.

La troisième source, ce sont les discriminations directes, ce qu'on pourrait appeler tout aussi bien une « gestion raciste de la main-d'œuvre ». Le savoir gestionnaire des employeurs intermédiaires, notamment des commerciaux d'intérim parisiens, adopte une grille raciste qui fait des Portugais⁷⁶ les « rois du bâtiment » (coffreurs et chefs d'équipe), des Maghrébins des ferrailleurs trop souvent « vindicatifs », et des Maliens les spécialistes incontestés (et prisonniers) des tâches les plus pénibles (marteau piqueur et nettoyage). Ces représentations circulent y compris parmi les commerciaux qui n'y adhèrent pas, car il faut savoir à l'occasion répondre aux exigences racistes des clients.

LÉGITIMER, RAPPELER LA RELATION : DISCOURS RACISTES ET HUMILIATIONS QUOTIDIENNES

⁷⁶ J'utilise la catégorisation ethnique en cours sur les chantiers. Par exemple, est considéré comme Portugais toute personne blanche parlant portugais, et français avec l'accent portugais. Le fait que cette personne possède ou non la nationalité française est sans effet.

PRUDENCE DU RACISME DOCTRINAL

Dès lors qu'on quitte les grilles gestionnaires du quotidien pour s'intéresser aux registres de justification, le racisme est plus discret. Du moins doit-il composer avec un antiracisme officiel. C'est ce qu'exprime le directeur du recrutement d'un grand groupe, contraint de participer à une enquête abordant la discrimination, en partenariat avec des institutions publiques⁷⁷ :

« Il faut chercher à comprendre pourquoi, éventuellement, un Portugais réussit mieux qu'un Maghrébin. Là, c'est pas évident de... Bon, des sociologues vont nous expliquer. (...) Je pense que les gens du Maghreb ne raisonnent pas de la même manière que, par exemple, des Portugais ou des gens de l'est. (...) Les gens des îles, tout ça, c'est des gens qui ont de la difficulté à s'adapter aux rythmes de vie qu'on peut avoir en France aujourd'hui, notamment sur nos chantiers, où il y a une pression de mise assez importante. (...) Alors c'est vrai qu'un Portugais est très réactif, très très vif, quitte à faire des bêtises, mais il réagit très très vite. Il fonce. Sans trop réfléchir. On pourrait dire que le Maghrébin c'est l'inverse, il réfléchit peut-être de trop avant de faire les choses. (...) Ça, je sais que les sociologues n'aiment pas beaucoup ce genre de positions. Mais je ne peux pas non plus gommer tout ce que j'ai vécu avant en tant que responsable de chantier donc... (...) Mais je ne disconviens pas non plus que peut-être on sait pas, des Français ou... ne savent pas manager peut-être bien ces personnes-là. »

Mis en demeure d'expliquer les inégales réussites des salariés de son groupe selon l'origine, ce cadre n'admet au plus qu'un « management » inapproprié des « différences », différences qui découleraient de « cultures » globalisantes et figées. Sans quitter le domaine du racisme, donc, il adopte une position défensive, qui diffère un peu de la revendication calme et joyeuse de la ségrégation exposée, quinze ans plus tôt, dans le journal de référence de la profession. En effet, dès l'introduction d'une de ses rares enquêtes consacrées aux salariés du bâtiment, et plus particulièrement aux salariés immigrés, *Le Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment* (no 4511, 11/05/1990 : 30-37) annonçait une répartition raciste des tâches :

« [Les dirigeants d'entreprise] ne mettent pas en avant une égalité entre salariés, quelle que soit leur nationalité ou la couleur de leur peau, mais parlent de différences de compétences et d'ambitions qui font bon ménage entre elles. »

Tout l'article, basé sur des témoignages de dirigeants, soutient cette vision d'un modèle « ensemble et inégaux », inversion du célèbre « séparés mais égaux » de la ségrégation américaine, mais qui se prétend tout aussi harmonieux :

« Les dirigeants d'entreprise que nous avons interrogés affichent pas mal de sérénité et évoquent une "cohabitation convenable". Un premier dirigeant décrit "une bonne ambiance, un bon esprit de chantier, sans jamais un seul licenciement pour rixe". Il ajoute : "Les Européens profitent de leur situation hiérarchique, par rapport aux Maghrébins, mais ceux-ci sont d'accord, comme s'il s'agissait, pour les uns et pour les autres, d'un ordre normal des choses !". Un second reproche à la presse "un excès de battage sur le racisme en France. Tel, dit-il, qu'il conduit les Français à devenir racistes. La réalité est tout autre sur nos chantiers ; l'ambiance est bonne, la main-d'œuvre de bonne qualité et bien adaptée à ses différentes tâches. Je regrette pourtant que les Maghrébins n'accèdent pas davantage à la maîtrise. Parmi les causes, il y a aussi leurs propres comportements. Ils ont une formation un peu courte et se montrent souvent peu entreprenants. Cela dit, on a besoin d'eux. Ils tiennent des métiers durs, souvent testés, puis délaissés par de jeunes Français qui préfèrent l'industrie !" ».

La légitimation doctrinale, rationalisée et argumentée, de la hiérarchisation des origines, ne constitue cependant qu'une modalité marginale des conduites discursives racistes observables dans le bâtiment. Sur les chantiers, pendant le travail, le rappel aux origines prend la forme d'invectives, d'humiliations ou de

⁷⁷ Cette enquête est en réalité un compromis entre les objectifs du groupe de BTP (appréhender les problèmes de recrutement et de fidélisation des « jeunes ») et ceux des institutions publiques (étudier les formes d'« insertion des jeunes étrangers ou d'origine étrangère »).

plaisanteries, qui n'ont besoin d'aucune élaboration théorique pour atteindre leur cible. Et ce rappel prend sa place, plus largement, dans la gamme des rappels à l'ordre que les supérieurs hiérarchiques adressent à leurs inférieurs précarisés.

CONDITIONS ET EFFETS DE L'« ASSASSINAT EN PAROLES »

*« Au niveau du chantier, je trouve ça incroyablement franc et incroyablement vrai. Quand quelqu'un veut pousser une gueulante, il la pousse, enfin niveau compagnons, chefs d'équipes, chef de chantier, conducteurs de travaux, il y a une espèce de liberté... Déjà il n'y a plus vraiment de lien hiérarchique, je trouve, tout le monde parle avec tout le monde. »
(Conducteur de travaux)*

*« Au boulot, on te dit souvent : "T'es pas content, la porte est là. Retourne dans ton pays". J'ai vu des gens qui sont retournés au pays, et ils ne sont jamais revenus en France. Ils étaient dégoûtés par la violence. Par la violence verbale. »
(Man œuvre intérimaire)*

L'écart entre ces deux extraits d'entretien, l'un d'un cadre, l'autre d'un ouvrier non qualifié précaire (et qui vient tout juste d'obtenir des papiers), laissent déjà penser que ce que l'on appelle fréquemment la « violence verbale » n'est pas uniformément violente ou, du moins, que son ressenti est indissociable de la position que l'on occupe dans l'organisation du travail. Suivant le pouvoir de la personne qui en use le pouvoir serait ici la capacité de peser sur la situation des autres, la « violence verbale » contient ou non une dimension de menace à l'égard de la personne cible, qui soutient l'efficacité des paroles. Sans voir cela, on ne comprendrait pas que des ouvriers perçoivent certaines interpellations de leur hiérarchie comme particulièrement violentes.

Par exemple, quand un chef répond à un ouvrier qui explique qu'il a rencontré un problème dans l'exécution de sa tâche : « Et bien alors si tu n'y arrives pas, tu rentres chez toi, qu'est-ce tu veux que je te dise » ; ou quand un autre dit à ses ouvriers : « Il faut aller vite, sinon c'était pas la peine de se lever ce matin ! »

Pas d'insulte, pas d'invective, pas forcément de haussement de ton dans ces cas-là : cela pourrait même passer pour de « simples » exhortations au travail si les ouvriers en question n'étaient pas intérimaires et que le chef de chantier ne pouvait pas, effectivement et le soir même, les renvoyer « chez eux » pour « se recoucher ». On comprend mieux, alors, la rage de certains ouvriers, sommés d'encaisser ces propos qui auraient été relativement anodins sans la menace immédiate dont ils sont porteurs.

Mais on rencontre aussi des formes plus manifestes d'humiliations : dénigrement, insultes, harcèlement...

Sur un chantier où je travaille comme man œuvre, le conducteur de travaux nous commande, à mon collègue Lansana et moi, de déplacer sur plusieurs étages de grandes portes fenêtres, très lourdes. La tâche nous prend trois quarts d'heure, et elle est particulièrement pénible. Elle est rendue plus pénible encore par le fait que le conducteur de travaux nous suit en permanence, nous abreuvant de remarques qu'il répète sans cesse, comme par exemple : « Et bien alors, vous dormez ? Le problème, c'est que moi je peux la porter tout seul ». Hassane, un autre man œuvre, et une autre cible de ces moqueries, notait : « Le petit con, il dit toujours que tu n'as rien fait, même si tu travailles. Et il ne te parle jamais avec respect. Dehors, il n'oserait même pas te regarder ! Mais là, comme on fait du nettoyage, c'est le boulot, il se croit tout permis. »

On aurait tort de s'arrêter aux seules formes verbalisées de l'humiliation. Le silence peut être tout aussi éloquent, marquant l'inexistence de l'interlocuteur.

Un maçon me raconte, amer, qu'on lui a imposé des heures supplémentaires qui ne lui ont pas été payées. Il s'en plaint à son chef d'équipe qui lui dit d'aller voir le chef de chantier : « Je commence à parler au chef de chantier, il ne m'écoute même pas et il s'en va ».

Ces humiliations ne sont rendues possibles, et efficaces, que par l'infériorité et la précarité de leurs cibles. En retour, puisque son statut impose l'humilité à la personne humiliée, l'humiliation fonctionne comme un rappel

à l'ordre du statut. L'enchaînement entre le contrôle de la situation (le maintien de la précarité) et l'efficacité du rappel à l'ordre est décrit par un chef de chantier :

« Un exemple, demain il va m'énerver, je vais le virer. Parce qu'il est intérimaire. J'ai ce pouvoir. C'est un pouvoir, d'ailleurs, qu'on devrait pas avoir. Parce qu'il a faim.

Mais t'en uses quand même ?

Tout le monde en use.

Je dis pas le contraire.

Tout le monde en use, de ce pouvoir. (...) La terreur. Et tu peux pas... C'est rare d'avoir des ouvriers qui n'ont pas peur du chef parce qu'ils connaissent le travail. C'est rare. (...) Et normalement, dans la loi, les intérimaires travaillent par contrat. Qui est-ce qui fait signer le contrat ?

Il n'y en a pas.

Voilà. Donc on ne suit pas le droit. (...) Si tu viens sur le chantier, tu me vois, je suis agressif. (...) Parce que si le gars te voit agressif, il reste, tu l'assois et puis t'en fais ce que tu veux. S'il est pas content, s'il est pas d'accord... parce que le problème c'est l'intérim. Le gars ne peut pas se permettre de ne pas travailler. Donc il y a un malin plaisir de les agresser, pour voir jusqu'où ils vont aller. (...) Il y en a qui réagissent jamais, ils ont peur parce qu'ils sont intérimaires. Mais bon, je vois là, ceux qui sont embauchés dans la société, ils n'ont plus peur de moi. Même si je les assassine en paroles. »

Ce chef se montre singulièrement lucide, ou sincère, lorsqu'il souligne à la fois l'effet recherché de l'humiliation (« t'en fais ce que tu veux ») et le fait que l'humiliation n'est pas autosuffisante : elle trouve sa condition d'efficacité dans la possibilité matérielle de contrôler la situation. Les mêmes mots n'humilient plus l'ouvrier qui n'a plus peur ; et l'ouvrier n'a plus peur parce que celui qui « *l'assassine en paroles* » ne décide plus immédiatement de son sort.

PROLONGEMENT « NATUREL » DE L'HUMILIATION HIÉRARCHIQUE : LE RACISME

L'exemple donné ci-dessus du conducteur de travaux nous poursuivant de ses remarques sarcastiques est incomplet, car mon collègue Lansana recevait des moqueries plus spécifiques, du type : « Tu as niqué ta femme numéro combien ce week-end ? ». Un peu plus tard, un ouvrier portugais disait à Lansana, à propos de la porte que l'on était en train de porter : « Tu l'emmènes en Afrique ? ». Puis ce fut autour du chef d'équipe de lui dire, alors qu'on déplaçait la benne : « Dégage-toi de la benne, ne te coince pas ! De toute façon, si tu meurs, il y a plein de Noirs ».

Les humiliations « purement » hiérarchiques, rapportées quelques paragraphes plus haut, ne se disjoignent du racisme relevé ici que parce que, par exception, l'un des deux manœuvres moi-même se trouve être blanc. En temps normal, le racisme prolonge « naturellement » les humiliations. Cela se voit par exemple dans l'appellation de « Mamadou », utilisée pour désigner uniformément les manœuvres noirs (en disant « les Mamadou », ou « ce Mamadou », ou encore « Mamadou » lorsqu'on appelle un manœuvre noir). C'est moins le nom en lui-même (qui n'est pas propre au bâtiment, et peut être relié à des pratiques coloniales d'interpellation) que ses usages pratiques qui sont révélateurs. Car il est un libellé raciste, il ne désigne que des Noirs, en les fondant dans un tout homogène ; mais il ne désigne vraiment avec succès que des Noirs manœuvres, à tel point que des Noirs qui sont ouvriers qualifiés surnomment eux aussi des manœuvres noirs « Mamadou », prenant alors le risque de se voir retourner le sens raciste de l'appellation. Un tel exemple illustre le lien entre une place fragile et sa désignation dégradante.

Les cibles de ces humiliations cessent parfois de les accepter. Elles risquent alors de payer le prix de leur rébellion, car les entreprises sont davantage concernées par la répression de l'insoumission que par celle du racisme, ce qu'explique un chef de chantier :

« En gros, il faut que les manœuvres fassent le larbin des Portugais, si ça fait pas le larbin des Portugais, s'ils ont un peu de caractère, ils ont très peu de chances que ça marche entre eux. (...)

Il y avait un manœuvre que je trouvais très très bien, mais ça marchait pas avec les Portugais là-haut, donc j'ai préféré pas le garder. »

Comme les ouvriers stables des chantiers sont ceux sur lesquels l'entreprise compte le plus, elle prend acte de leurs éventuelles attitudes racistes : elle ne peut se permettre de les brimer soudainement, alors qu'elle les a favorisés afin d'en reléguer d'autres. La possibilité de l'humiliation raciste se trouve ainsi inscrite dans la situation et déborde les opinions que les acteurs peuvent exprimer à son sujet.

NE PAS HUMILIER ? L'ADOUCCISSEMENT SUSPECT DES FORMES

Tous les supérieurs hiérarchiques ne se consacrent pas à l'humiliation répétée de leurs inférieurs. Mais la distance, pour ne pas dire la douceur, de certains chefs n'inspire pas toujours la reconnaissance de leurs subordonnés. Tout d'abord, parce qu'une telle attitude n'enlève rien à la menace contenue dans la situation : l'ouvrier intérimaire demeure renvoyable à tout moment, à la merci de l'humeur de son chef. Si les humiliations fonctionnent comme un rappel à l'ordre du pouvoir du supérieur, en revanche ses éventuelles marques de respect ne font pas oublier la réalité du lien, comme l'exprime ce ferrailleur intérimaire suite à une question naïve :

« Si t'es pas d'accord, l'intérim a plein de gens. Ils vont en chercher d'autres, chercher ailleurs.

Mais par exemple, toi, Ernesto [le chef de chantier] il t'aime bien ? À la limite...

Oui, moi je suis avec Ernesto depuis longtemps... Tu vois, c'est pas Ernesto qui m'aime, mais c'est mon travail qui me fait une place. Tu vois ? Ernesto, il aime tout ce qui travaille, avec qui il gagne. Sinon il cherche un autre. S'il te voit maintenant, que tu passes toute la journée à regarder, ou bien tu traînes, ou bien tu triches, ou bien tu viens toujours en retard, ou chaque fois tu lui demandes l'excuse d'aller à un rendez-vous, ou quoi, ou quelque chose comme ça, alors c'est fini, il te donne fin de mission. »

Ensuite, la distance respectueuse du chef n'est pas forcément plus protectrice que la proximité irrespectueuse. D'après mon expérience, les relations les plus agressives verbalement (insultes répétées) ne s'établissaient pas entre les personnels les plus stables, ni entre les personnels stables et les personnels les plus instables (intérimaires d'un ou quelques jours), mais entre les personnels stables et cette frange d'intérimaires décrits plus hauts, stables de fait mais menacés par leur précarité. Lorsqu'on est noir et manœuvre intérimaire, on n'a pas moins de chances d'être appelé « Mamadou » parce qu'on travaille depuis longtemps sur un chantier, au contraire. Là, la soumission est plus complète car l'intérimaire, pour précaire qu'il soit, a l'espoir de conserver sa place. L'intérimaire qui sait qu'il va bientôt être renvoyé n'a pas grand chose à perdre. Il est fréquemment rappelé à l'ordre, pour qu'il ne croie pas sa place acquise. Mais cela signifie aussi, de manière ambiguë, que l'humiliation répétée vaut indice d'« intégration ».

Ainsi sur un chantier où j'ai travaillé comme manœuvre pendant quelques jours, aux côtés de deux manœuvres intérimaires, Mamadou et Bakary, présents quant à eux depuis des mois. Mamadou est à la fois le plus intégré on lui a proposé une embauche qu'il a refusée, car il espère quitter le bâtiment et le plus exposé. Plusieurs ouvriers qualifiés l'interpellent régulièrement, sur un ton jovial : « Eh, cafard ! » Mamadou ne se gêne pas pour répondre, par des paroles ou des bras d'honneur, et garde le sourire. Une fois, un ouvrier qualifié, portugais, me prend par l'épaule et hurle à Mamadou qui est à quelques dizaines de mètres : « Eh ! Cafard ! C'est lui ton chef ! C'est pas toi le chef ! C'est lui ! » Un peu plus tard, le chef de chantier, énervé par un contretemps qui ne concerne en rien Mamadou et Bakary, répète tandis qu'ils sont à ses côtés : « Je suis énervé, là, je vais me faire un Noir. » Puis Brice, conducteur de travaux, vient nous exhorter à travailler plus vite, et reste à nous surveiller. Alors que Mamadou suit d'un regard appuyé une femme marchant sur le trottoir d'en face, Brice l'interpelle : « Eh Mamadou, elle n'est par pour toi, la femme blanche ! Avec le ramdam, c'est bientôt, il ne faut plus regarder les femmes. Ou alors, il faut les regarder de nuit. Ouais, la nuit, je nique. Ouais, mais le jour, c'est boulot. Le jour, c'est le Blanc qui te nique. Hein, le Blanc, il te nique, Mamadou. » Rires. Brice s'adresse alors à Bakary : « Ne rigole pas, Bakary, parce que le Blanc, il te nique aussi. » Il continue sur le même ton, Mamadou répond, Brice conclut : « Au fond, je suis sûr que tu as une petite queue. » Jusque-là, les invectives sont lancées et reçues, au moins en apparence, sur un ton jovial.

Cela change sur la fin, car un Français nerveux, ouvrier qualifié, excédé par une série de contretemps, finit cette fois toutes ses phrases à l'encontre de Mamadou par un « macaque » agressif. Mamadou répond notamment par des vanes, par des gestes obscènes, mais jamais il ne profère une insulte équivalente à « macaque » ou « cafard » peut-être parce qu'il sait qu'il outrepasserait ses « droits », ou parce que le vocabulaire ne lui permet pas de renvoyer des injures symétriques. Dans les vestiaires, en se rhabillant, Mamadou recommande à l'ouvrier qualifié portugais de « niquer pour moi ce week-end ». « Quoi ? Mais si je nique pour toi, je nique rien du tout. Mais si, tu niques deux fois pour toi et deux fois pour moi. » Le coffreur répond une nouvelle vanne que je n'entends pas et cette fois, le visage de Mamadou s'assombrit, et il commente : « C'est pas sympa, ça. »

À condition d'« encaisser » sans rechigner, on peut prendre l'humiliation⁷⁸ comme la promesse d'une (très relative) stabilité. Il faut alors accepter d'entrer dans une relation où la pérennité se paie d'une infériorisation symbolique continue, ce qui devient parfois insupportable.

J'ai ainsi travaillé sur un chantier où un manœuvre, prénommé Touré, était comme souvent surnommé « Mamadou », ce qu'il relativisait : « C'est l'autre, là, je crois qu'il est Guadeloupéen, qui m'a appelé comme ça la première fois. Après ils m'ont tous appelé comme ça. Tous les Africains, il les appelle Mamadou. Mais moi, je ne m'appelle pas Mamadou. Mais je réponds quand ils m'appellent comme ça. » Six semaines plus tard, en entretien, il raconte le passage de l'accommodement à la confrontation : « La semaine dernière, j'avais plein de problèmes dans la tête, j'étais énervé, je me suis énervé, j'ai engueulé Max : “Toi-même tu es Noir, est-ce que je t'ai appelé Mamadou ? Je t'ai demandé ton prénom quand on est arrivé sur le chantier, et je t'appelle par ton prénom.” Maintenant ils m'appellent tous Touré au chantier. »

Mais les contestations des travailleurs précaires des chantiers n'ont pas toutes des formes aussi explicites et des résultats aussi nets. Elles sont plus souvent silencieuses et obscures.

SUBVERTIR LA RELATION ? UNE RÉSISTANCE SILENCIEUSE

Certes, le bâtiment est la lanterne rouge de la contestation organisée, et ce depuis des décennies peu de chantiers ont fermé en mai 1968, comparés aux usines. Mais la faiblesse de la revendication collective (organisée et formulée), réservée aux quelques salariés stables, ne doit pas masquer la fréquence des révoltes et des défections individuelles. L'absence de parole collective sur l'oppression au travail ne signifie pas l'absence de verbalisation dans les échanges entre individus : ce n'est pas que les ouvriers précaires « adhèrent » au statut qu'on leur désigne, mais que leur distance n'apparaît que dans des discours destinés à des pairs et non à ceux qu'ils identifient comme dominants⁷⁹. Leur résistance se manifeste à leurs supérieurs et employeurs surtout à travers des pratiques fuites, vols, « sabotages », trahisons, etc. qui se passent d'explication.

ABSENCES, RALENTISSEMENTS ET SABOTAGES

Sur les chantiers observés, on comptait peu de journées sans absents. Non seulement les absences recensées était majoritairement imprévues les chefs n'avaient pu s'organiser en fonction mais elles semblaient plus répandues parmi les personnels intérimaires, quoique ces derniers aient moins de chances que les embauchés de les voir rétribués. Ce constat est en partie impressionniste et, en l'état des statistiques, éparpillées dans des fichiers d'employeurs et de secteurs différents les intérimaires ne sont pas comptés parmi les salariés du bâtiment, on ne peut l'étayer par des données objectives. Néanmoins, il participe d'un faisceau d'indices de la fuite continue de travailleurs, le souci des employeurs n'étant pas le moindre de ces indices.

D'un point de vue plus qualitatif, la description des circonstances de certaines absences peut être instructive.

⁷⁸ Il n'est pas possible d'aborder ici comment l'humiliation verbale, notamment lorsqu'elle mobilise des représentations sexistes de la sexualité (ce qui est loin d'être propre au bâtiment), atteint aussi des catégories (femmes et homosexuels) physiquement absentes de l'interaction.

⁷⁹ Ces réflexions s'inspirent de la distinction faite par James C. Scott (1990) entre « *public* » et « *hidden transcripts* ». Je fais ici l'impasse sur les limites qu'impose au « *hidden transcript* » la crainte des « mouchards ».

Sur un chantier où j'ai travaillé pendant l'hiver, deux ferrailleurs en particulier étaient souvent absents. Mais le chef ne les renvoyait pas car ils connaissaient le métier et travaillaient avec lui depuis un an et demi, pour l'un, et quelques mois pour l'autre : ils appartenaient à son « noyau ».

Le premier, Oualid, a des absences ponctuelles, toujours imprévues, parfois deux ou trois jours de suite. Il ne se passe pas deux semaines sans qu'il ait une absence de ce type. Il dit se sentir affaibli par le froid et une fatigue grandissante. C'est chaque fois au dernier moment, au moment de partir pour le chantier, qu'il décide de manquer. C'est la nécessité financière qui le fait revenir. « Si j'ai de l'argent, je pars tout de suite du bâtiment. »

Aïssa, le second ferrailleur, a eu deux accidents en quinze jours, à chaque fois en se donnant un coup de tenaille dans l'arcade sourcilière. La première fois, il s'arrête une semaine. La seconde fois, il revient dès le lendemain, mais deux semaines plus tard disparaît à nouveau. Un ferrailleur assez proche d'Aïssa m'explique : « Il se repose un chouïa. Deux semaines peut-être. Il a dit : "Je ne peux plus". »

Lors du deuxième accident d'Aïssa, Karim, chef d'équipe intérimaire, a fait ce commentaire : « Si ça se trouve, il l'a fait exprès ». Soupçon qui peut paraître choquant, mais Karim dit aussi de ses propres accidents : « C'est moi qui les ai provoqués », expliquant qu'il a fait exprès d'avoir des accidents (bénins) afin de pouvoir échapper un moment au travail, notamment quand il ne supportait plus la pression d'un chef.

L'absentéisme, qui devient à l'occasion désertion lorsque l'ouvrier décide de ne plus revenir, n'est pas nécessairement conçu comme une contestation. Il l'est cependant dans la mesure où l'individu affirme les intérêts supérieurs de sa santé, physique ou mentale, contre les exigences de la production, et où son absence pénalise le cours de celle-ci. Quand en revanche l'ouvrier est présent, il peut prolonger cette forme de contestation par des ralentissements, des pauses « volées » à la surveillance de l'encadrement, ce que la sociologie du travail a depuis longtemps identifié sous le nom de « *freinage* » (Roy, 2006 [1952] : 37-69). Si le gain, qui tient en une poignée de minutes grappillées, est faible, il procure également des plaisirs psychologiques : le sentiment d'autonomie éprouvé dans la transgression.

Au-delà des ralentissements, le désintérêt des ouvriers pour leurs tâches peut aller jusqu'aux vols ou aux « sabotages ». Les discours justifiant les petites « prises » sur les biens du chantier on emporte des marteaux, des pinces, des casques, des chaussures de sécurité, des mètres, des crayons... vues comme (maigres) contreparties des bas salaires et de la pénibilité, peut également servir à autoriser des prises plus grosses il est fréquent que des matériels plus lourds disparaissent (marteaux piqueurs, tronçonneuses...). Quant aux « sabotages », rares sont les opérations conçues comme tels. Ce sont plutôt des travaux délibérément bâclés, des règles de qualité et de sécurité que l'on esquive car jugées contraignantes, un aplomb mal réglé, de la ferraille manquante ou mal installée, des outils collectifs maltraités... Là encore, les discours, surtout ceux des ouvriers les moins intégrés aux chantiers, disculpent sinon vantent la « mauvaise volonté » et le dégoût du travail bien fait. Bien des ouvriers qui se sentent opprimés par leurs conditions d'emploi et de travail le traduisent par cette sentence : « *C'est pas un métier* », qui leur fait nier leur propre savoir-faire, et exclut l'envie d'investir ce savoir-faire dans des tâches. Le « sabotage » ne consiste pas seulement en des malfaçons délibérées et guidées seulement par des mauvaises intentions, mais en des ratés assumés dans le cadre d'une organisation du travail sur laquelle les ouvriers n'ont pas prise, et ont renoncé à avoir prise. Ils justifient parfois cette attitude en remettant en cause la destination de la production, non pas seulement en tant qu'elle profite à un patron exploiteur, mais aussi à un pays oppresseur : « *Pourquoi je travaillerais bien ? C'est pour la France* ». C'est le pendant vengeur de cette autre rationalisation de leur condition, fréquemment entendue : « *Les Français disent que les immigrés prennent leur travail, mais tout ce qu'on prend c'est la merde.* »

UNE SPIRALE DE DÉLOYAUTÉS

Qu'elle évoque l'inertie d'un matériau humain qui cède en raison du traitement qu'on lui inflige, ou qu'elle manifeste plus positivement l'existence d'une intentionnalité qui met en œuvre ses stratégies, la résistance des ouvriers du bâtiment se lit notamment dans le discours de leurs employeurs. Et parmi ceux-ci, les plus exposés : les commerciaux d'intérim. Une commerciale disait en entretien : « *Je préférerais vendre des savonnettes. Au moins je sais ce que vaut la marchandise.* » Les agences d'intérim assurent le travail

administratif, font les déclarations, prospectent les clients, testent les intérimaires, négocient avec eux, bref elles mettent en œuvre tout un savoir-faire, mais cela ne suffit pas à donner une réponse entièrement assurée à la question : l'intérimaire envoyé est-il fiable ? Car les intérimaires rusent, inventent des qualifications qu'ils n'ont pas, escomptant que sur le chantier, le chef, confronté au fait accompli de leur présence incompétente, préfère les former plutôt que les renvoyer.

Ceci dans l'hypothèse où les intérimaires se présentent au chantier : au moment de l'entente avec l'agence, ils ne font rien d'autre que promettre qu'ils s'y rendront et y resteront. Les commerciaux sont taraudés par la peur que cette promesse soit déçue :

« C'est caractériel un peu, vous savez, les gens du bâtiment, c'est des métiers durs un petit peu, parce qu'il y a le froid, il y a tout ça, donc (...) ils prennent leur sac et ils s'en vont du chantier. Vous voyez, ils voient pas qu'ils sont envoyés par une entreprise, ils s'en foutent de tout ça. Ça va pas, ça leur plaît pas, ou le chantier est trop loin, ou le chef leur a fait une réflexion, vous voyez, paf, ils prennent leur sac et ils se barrent. Alors nous, il faut rechercher, retrouver, dire au client qu'on s'excuse, enfin bon. C'est pas un métier facile, (...) je connais beaucoup de commerciaux, je sais pas, qui vendent du vin, qui vendent des fringues, c'est pas du tout ça. »
(Commerciale, 25 ans d'expérience)

Ce que ne dit pas cette commerciale, c'est que ces défections imprévisibles sont rendues juridiquement possibles par l'absence de contrat et de « durée déterminée », qui donne aux ETT la possibilité de renvoyer les intérimaires tout aussi soudainement (et plus fréquemment). Le discours des ETT décrit les conduites des intérimaires comme indépendantes de leur propre politique, au profit d'interprétations culturalistes sur « les gens du bâtiment » voire « les étrangers ». Mais les raisons sont plus prosaïques : l'intérimaire a trouvé une mission mieux payée dans une autre agence, ou bien il « craque » face à la dureté des conditions de travail, ou encore il anticipe que la mission proposée par l'agence est moins intéressante que ce qui est annoncé, voire qu'elle ne lui sera en réalité pas adressée. Car ce que reprochent les ETT aux intérimaires, à savoir le mensonge et la « trahison », elles le pratiquent tout autant, et le revendiquent comme pratiques commerciales obligées. On s'engage alors dans une sorte de « spirale de déloyautés », qui est visible par exemple lorsque les commerciaux d'intérim font venir pour une mission plus d'intérimaires qu'il n'en est besoin, et renvoient les surnuméraires le matin même. Comme cela incite les intérimaires à dire qu'ils se présenteront et à ne pas se présenter s'ils trouvent mieux ou anticipent qu'on ne les prendra pas, le phénomène se renforce de lui-même : pour un même nombre de postes, il faut faire venir encore plus d'intérimaires. Et une proportion encore plus forte d'intérimaires fera faux bond, etc. Une commerciale justifie ainsi ses pratiques :

« Parce que quand je convoque quatre personnes, il y en a deux qui arrivent. Et encore, des fois pas du tout. (...) Après, vous avez des intérimaires qui se présentent pas sur le chantier, on n'est pas prévenu. Ils ont même pas la décence... (...) Enfin c'est le monde du bâtiment, c'est une population étrangère à 80 % quand même, donc les manières ils les ont pas tous les jours. Non mais c'est vrai. Non, non, je fais pas de racisme, je suis une Arabe. »
(Commerciale, dix ans d'expérience)

L'intérimaire ne revient pas ; il ne justifie pas son geste. Il résiste, en refusant simplement, silencieusement et peut-être n'est-ce que temporaire la place qu'on lui a assignée. Pas d'altercation, pas de dialogue, mais l'évitement. Face à cette résistance qui ne fait pas de bruit, la commerciale garde toute latitude pour produire sa propre interprétation. Et dans sa dernière phrase, dans la dénégation qu'elle contient et la contradiction qu'elle souligne, on comprend que le discours majoritaire est un discours qui se fonde sur une relation de pouvoir, non sur une identité concrète de majoritaire⁸⁰ : on peut « être » doublement minoritaire, femme et d'origine maghrébine, et réinvestir les représentations réifiantes auxquels se prête l'occupation d'une position de pouvoir.

CONCLUSION

⁸⁰ Cf. l'idée de C. Guillaumin selon laquelle il est plus facile de caractériser empiriquement des minoritaires que des majoritaires. La majorité se définirait plutôt comme « le lieu abstrait de la possession de l'ensemble des droits et possibilités » (1985 : 107).

« Mille façons de jouer/déjouer le jeu de l'autre, c'est-à-dire l'espace institué par d'autres, caractérisent l'activité, subtile, tenace, résistante, de groupes qui, faute d'avoir un propre, doivent se débrouiller dans un réseau de forces et de représentations établies », écrit Michel de Certeau (1990 [1980] : 35). En étudiant les formes de lutte des minoritaires, non pas celles qui laissent des traces dans des tracts, des discours, des chartes revendicatives ou des programmes politiques, mais celles qui prennent la voie de la défection, on trouvera une des sources du changement social (Moulier Boutang, 1998). Car si elles ne renversent pas l'ordre établi, leurs « tactiques », qui contestent en contournant, contraignent ceux qui régissent et tirent profit de l'ordre à rechercher des ajustements.

On pourra également comprendre certaines rationalisations majoritaires : pour essentialistes, donc erronées, qu'elles soient, elles ne se forgent pas en toute autonomie, et reposent en partie sur les comportements des minoritaires, notamment de résistance. Ainsi, en lisant de la main du maître que le Noir est naturellement voleur et fainéant, on devine les luttes souterraines menées par des esclaves arrachant à l'esclavagiste un peu de temps et quelques biens. Le discours majoritaire témoigne à la fois de l'irruption de la réalité des minoritaires, et de la tentative d'enfermer cette réalité dans des représentations circulaires et réificatrices (Guillaumin, 2002 : 147-149). Il ne laisse apparaître la conduite des minoritaires qu'au prix de sa mutation : la résistance devient inaptitude, inconséquence ou fourberie. Mais, pendant que ce discours cherche à parachever le contrôle des minoritaires en figeant leur image, dans les faits l'interminable histoire des luttes et des accommodements se poursuit.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BRUN F., 2005 Sans-papiers en Europe : une « exclusion » en trompe-l' il, Colloque *Sans-papiers et institutions : regards croisés*, CIRCSS, 29-30 septembre 2005.
- CAMPAGNAC E., 1992 *Les grands groupes de la construction : de nouveaux acteurs urbains*, Paris : L'Harmattan.
- CAMPAGNAC E., NOUZILLE V., 1988 *Citizen Bouygues. L'histoire secrète d'un grand patron*, Paris : Belfond.
- CAMPINOS-DUBERNET M., 1984 *Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP. Mutations de l'après-guerre à la crise*, Paris : La Documentation française.
- CASTEL R., 1995 *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris : Arthème Fayard.
- CERTEAU DE M., 1990 (1980) *L'invention du quotidien. 1. Arts de faire*, Paris : Gallimard.
- DURAND J.-P., 2004 *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris : Seuil.
- GUILLAUMIN C., 1985 Sur la notion de minorité, *L'homme et la société*, no 77-78, p. 101-109.
- GUILLAUMIN C., 1992 *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, Paris : Éditions Côté-femmes.
- GUILLAUMIN C., 2002 (1972) *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris : Folio.
- HIRSCHMAN A., 1972 *Face au déclin des entreprises et des institutions*, Paris : Éditions ouvrières.
- JOUNIN N., 2006 *Loyautés incertaines, les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, Thèse, Univ. Paris VII.
- JOUNIN N., 2008 *Chantier interdit au public, enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris : La Découverte.
- MOULIER BOUTANG Y., 1998 *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*, Paris : PUF.
- ROY D., 2006 (1952) *Un sociologue à l'usine*, Paris : La Découverte.
- SCOTT J., 1990 *Domination and the arts of resistance*, New Haven and London : Yale University Press.
- TALLARD M., 1986 *Le statut des salariés du BTP : enjeux et stratégies*, Paris : PCA.
- THIERRY X., 2001 La fréquence de renouvellement des premiers titres de séjour, *Population*, 56 (3), p. 451-468.

Il pourrait sembler inutile de décrire l'univers familier des hypermarchés. Le client venu faire ses courses dans ces grands espaces dédiés à la consommation – les plus petits comptent 2 500 m² et les plus grands 22 000 – découvre un lieu dont chaque détail a été pensé pour faciliter ses achats, satisfaire ses demandes et, ultime rêve des distributeurs, lui procurer joie et plaisir. Les moyens ont évolué au fil des années, la lumière blanche a cédé la place à de plus doux éclairages jaunes, mais l'objectif est inchangé : placer le client au centre d'un monde idéal où, tous ses besoins ayant été anticipés, il n'a plus qu'à se laisser porter par ses envies. Inutile de réfléchir, ses pas le conduiront en lieu sûr, les espaces ont été prévus pour lui et il ne peut se retrouver perdu au milieu des bureaux ou de la réserve dont il est de toute façon presque impossible de découvrir l'accès. La musique est entraînante, les coupures publicitaires se veulent humoristiques, le sol est clair, les couleurs des rayons chatoyantes. On peut déguster des dés de melon au rayon des produits frais et des morceaux de cantal sur le stand du fromager. La boulangerie exhale une forte odeur de pain chaud et, le principe voulant que l'on trouve « tout sous le même toit », on découvre, au hasard des rayons, des produits auxquels on n'avait pas pensé, mais dont on a soudainement envie. Des chaises longues colorées pour le jardin, des DVD de films d'action à prix cassés, des chaussures à talons, une robe marinière, des tables d'appoint en bois laqué, et mille et une autres choses, à des prix abordables, bien présentées, capables de susciter des désirs et des besoins que nous ne soupçonnions pas.

Comme les clubs de vacances « tout compris », les hypermarchés permettent aux clients de *se remettre* entre les mains de l'institution et de se libérer du souci de réfléchir. Quand tout se passe bien, les choses s'offrent, les caddies sont à l'entrée du magasin, l'accueil juste en face de vous, vos produits préférés à la hauteur des yeux, les promotions en tête de rayon, les parasols si utiles au mois d'août au centre de l'allée principale, jusqu'aux caisses surgissant au moment même où vous terminiez vos achats et où sont présentés les petits bonbons et les chewing-gums qui feront du retour en voiture un moment agréable.

Mais, à l'instant où l'on décide d'y travailler, la claire géométrie du lieu se transforme en espace labyrinthique où l'on ne trouve ni les gens ni les informations dont on a besoin, où les espaces sont cachés et les règles floues. Paradoxalement, au lieu d'acquérir des droits et des privilèges, il semble qu'on en perde en passant du statut de client à celui de salarié.

L'endurance comme compétence⁸¹

« Je téléphone un matin à l'accueil de l'hypermarché où j'espère me faire embaucher comme hôtesse de caisse. C'est un hypermarché de taille moyenne situé dans un quartier populaire en périphérie d'une grande ville, accessible en transports en commun.

La personne de l'accueil (voix mécanique et légèrement enjouée) : *Magasin Prairie bonjour ! Ici Stéphanie, que puis-je faire pour vous ?*

Marlène : *Bonjour, en fait je voudrais devenir caissière dans votre magasin, mais je ne connais pas la procédure à suivre.*

Stéphanie (d'une voix méfiante) : *C'est pour être caissière ?*

Marlène : *Oui.*

Stéphanie (d'une voix amicale) : *Ah, d'accord ! Alors, c'est CV et lettre de motivation.*

Marlène : *Et je dois mettre une photo ?*

Stéphanie : *Oui, c'est toujours mieux. Par contre, ne t'embête pas à rédiger la lettre à la main et tout. Il n'y a pas de ressources humaines, c'est les managers qui décident et ils ne sont pas très pointilleux. C'est surtout en fonction des besoins. Mais t'inquiète, on manque un peu de monde en ce moment.*

Marlène : *Et où je dois apporter... ?*

Stéphanie (me coupant la parole) : *Ouh là, il y a du monde, salut. (Elle raccroche.)*

Cliente, Stéphanie s'adresse à moi sur un ton « professionnel » et commercial ; postulante à un emploi, elle me parle comme à une personne de sa connaissance, me conseille et me rassure. En

⁸¹ Une partie de cette ethnographie des caisses a été présentée de façon succincte dans *Les Damnées de la caisse*, paru en 2011 aux Éditions du Croquant, ce précédent ouvrage traitant d'une grève en 2008 dans un supermarché marseillais.

passant du statut de celui qu'on sert à celui qui servira avec elle, je gagne donc sa bienveillance, mais je perds aussi la certitude d'être écoutée jusqu'au bout. De ce côté-ci du miroir, on peut me raccrocher au nez s'il y a du monde. C'est toute l'ambiguïté de son tutoiement soudain qui est autant une marque de sympathie installant une forme d'égalité entre nous que le signe de la perte des honneurs dus aux seuls clients.

Je me rends quelques jours plus tard dans le magasin pour déposer les documents demandés et après avoir vainement cherché une entrée du personnel ou le bureau de la caisse centrale, je finis par faire la queue à l'accueil général du magasin.

Marlène : *Bonjour, en fait, je voudrais savoir à qui m'adresser pour les recrutements.*

La personne de l'accueil (d'un ton sec qui tranche avec le ton aimable donc elle a usé avec les clients précédents) : *Oui ?*

Marlène (surprise par sa réponse) : *Heu... Je ne sais pas à qui je dois m'adresser.*

La personne de l'accueil (du même ton sec) : *C'est pour quoi ?*

Marlène (de plus en plus perplexe) : *C'est pour les recrutements... (Devant son absence de réaction, je répète.) Pour être recrutée.*

La personne de l'accueil (elle regarde le client qui attend son tour à côté de moi comme pour le prendre à témoin de ma bêtise) : *C'est pour quel poste ? (Le client ne rentre pas dans son jeu et me regarde plutôt avec l'air compatissant.)*

Marlène : *C'est pour être caissière. On m'a dit que vous cherchiez peut-être des gens.*

La personne de l'accueil : *Je ne sais pas.*

Marlène (résignée) : *Bon.*

La personne de l'accueil : *Vous cherchez du travail ?*

Marlène : *Oui.*

La personne de l'accueil (du même ton froid et agacé) : *CV, lettre de motivation. (Elle marque un temps d'arrêt avant de demander.) Vous les avez ?*

Marlène : *Oui ! C'est ce que m'avait dit votre collègue au téléphone. Je vous les donne ?*

La personne de l'accueil (excédée) : *Eh bien oui ! (Le client à côté sourit de plus en plus chaleureusement, manifestement pris de pitié pour mon malaise grandissant.)*

Marlène : *J'ai mis une photo, je ne sais pas s'il fallait...*

La personne de l'accueil (toujours agacée) : *Non. C'est inutile. (Une cliente qui attend son tour et assiste par la force des choses à cet échange me dit d'un ton chaleureux : « Ils préfèrent peut-être avoir la surprise ! »)*

Marlène : *Et c'est tout, il n'y a pas d'autres documents ou... (Elle me regarde sans répondre.) Je dois revenir ou...*

La personne de l'accueil : *Si personne ne vous rappelle, c'est que c'est non. (Et elle regarde le client suivant en souriant pour montrer qu'elle a maintenant l'intention de s'occuper de quelqu'un d'autre.)*

L'hôtesse d'accueil ne traite donc pas de la même façon clients et candidats à un recrutement et n'en fait pas mystère. Alors même que je postule à l'emploi qu'elle occupe et que les caissières signant toutes des CDI, mon recrutement éventuel ne la menace en rien, elle met en scène une sorte de mépris social à mon égard. Serviabile, aimable, contrainte de toujours « rendre service », l'hôtesse semble mettre un point d'honneur à n'octroyer ses faveurs qu'aux destinataires nommément désignés par son contrat de travail, prouvant ainsi qu'elle ne se réduit pas à ce personnage de jeune femme toujours affable et souriante.

Quelques jours plus tard, on m'appelle sur mon téléphone portable :

Madame Vaquin : *Bonjour, ici Madame Vaquin du magasin Prairie.*

Marlène : *Ah bonjour !*

Madame Vaquin : *C'est vous la brune qui êtes venue poser votre CV lundi dernier ?*

Marlène : *Heu oui.*

Madame Vaquin : *Je suis la chef de caisse, je vous ai vue derrière la vitre teintée. Vous êtes étudiante ?*

Marlène : *Oui.*

Madame Vaquin : *Vous voulez faire combien d'heures ?*

Marlène : *Quinze heures par semaine. Peut-être plus après.*

Madame Vaquin (satisfaite) : C'est bien. Pour les vacances, on pourra vous donner plus, surtout pour les grandes. Plus de quinze heures, pendant l'année, je dis non. Parce que les étudiants finissent par manquer tout le temps. Entre dix et quinze c'est bien. Vous pouvez venir quand pour un entretien ?

Marlène : Quand vous voulez.

Madame Vaquin : Alors demain, 9 h 30.

Marlène : Je vous trouverai où ?

Madame Vaquin : Vous demandez à me voir en arrivant.

Les critères de recrutement ne sont pas explicités. Ni au moment du dépôt des documents demandés ni au cours de cette première discussion avec la responsable du secteur caisse, il n'est fait mention ni des qualifications requises, ni du profil de candidat attendu, ni des besoins éventuels en main-d'œuvre de l'hypermarché. La procédure de recrutement ne semble pas formalisée, on peut ou non ajouter une photo, rédiger ou non sa lettre de motivation à la main, attendre une semaine ou des mois la réponse du magasin. Finalement, la responsable me rappelle et préfère vérifier que je suis bien la « brune » plutôt que la personne correspondant à un CV dont je découvrirai plus tard qu'elle ne l'a d'ailleurs pas lu.

Je me présente à l'accueil le lendemain où l'on m'indique le bureau de Madame Vaquin. »

La porte s'ouvre sur une pièce sans fenêtre d'à peine 15 m² où se trouvent deux bureaux couverts d'ordinateurs, de matériel informatique divers, de tasses à café et de restes de nourriture posés dans des assiettes en plastique, trois chaises et des tablettes de rangement encombrant l'espace. Dans le corridor, on a placé de très hautes étagères où sont rangés les caissons de toutes les caissières. Chacune dispose d'une caisse en métal d'environ 40 cm sur 20 contenant la centaine d'euros de « fond de caisse » nécessaires pour démarrer une journée de travail, des rouleaux de monnaie, des trombones pour accrocher les bons de réduction et des élastiques pour effectuer les prélèvements. Les murs sont recouverts de photos de famille de Madame Vaquin, des nouveau-nés dont les mères travaillent à la caisse et de divers papiers administratifs, listes de choses à faire, formulaires, courbes de résultats, autant d'informations ésotériques pour un nouveau venu et que je n'aurais pas le loisir de déchiffrer entièrement, car ce bureau, centre névralgique du secteur, tour de contrôle de la ligne de caisses, où, à l'abri d'une vitre teintée, l'encadrement surveille leur travail, est pour ainsi dire interdit aux caissières ordinaires.

Madame Vaquin est la principale utilisatrice de ce lieu qui, sans être un bureau personnel – privilège du seul directeur, puisque dans les magasins, les cadres se font gloire de travailler en équipe, d'être toujours sur la brèche et de ne rien posséder en propre et certainement pas un bureau –, n'est accessible qu'à l'encadrement. La première surprise de celui venu « se vendre » en croisant les doigts pour être « pris » est de rencontrer, en lieu et place du recruteur froid et déstabilisant que laissait présager l'attitude des hôtes d'accueil, une femme avenante et chaleureuse, d'une petite quarantaine d'années, souriant tout le temps, riant même parfois et vêtue, non pas de l'uniforme du magasin que portent sans distinction hiérarchique tous les salariés du secteur, mais d'un jean et d'un tee-shirt ajustés lui donnant une allure à la fois sportive et élégante, aussi loin de l'image du cadre en costume et au sourire carnassier que de celle du contremaître tatillon. Elle est décidée à faire de cet entretien d'embauche un agréable moment de discussion ce qui, après la demi-heure passée à attendre debout sans être même certaine d'être finalement reçue, est pour moi un soulagement.

« **Madame Vaquin** (souriante) : Bon, c'est bien vous que j'avais vue. (Me désignant une chaise en face d'elle.) Installez-vous. C'est un peu encombré, mais bon. On doit faire des travaux pour mieux aménager tout ça, mais on a tellement de choses à faire que ça traîne. Alors... (Elle farfouille, cherche mon CV parmi une pile de papiers, le trouve, jette un œil distrait dessus, puis le met de côté.) Vous avez déjà fait de la caisse ?

Sa question me révèle qu'elle n'a lu ni mon CV d'une page où aucune expérience de caissière n'est mentionnée ni ma lettre de motivation qui consistait maladroitement à expliquer que ma motivation pallierait sans aucun doute mon ignorance.

Marlène : Non.

Madame Vaquin : Bon, il ne faut pas vous inquiéter. La caisse, c'est vraiment pas sorcier. C'est très facile. C'est même assez ludique... les boutons tout ça. On appuie là, puis là. Bon par contre,

c'est chiant. (Réfléchissant et semblant se remémorer des souvenirs.) Moi, par exemple, ça ne me convenait pas du tout.

Marlène : Vous étiez caissière ?

Madame Vaquin : Oui, mais ça n'a pas duré. Je suis très vite devenue chef de caisse. Mais attention, ce n'est pas l'effort, parce que moi j'ai fait les marchés des années avant, debout à 4 heures du matin et je n'avais aucun problème. Mais c'est moins stressant. Il faut que vous le sachiez et que vous vous prépariez : c'est stressant.

Marlène : C'est les clients ?

Madame Vaquin (comme une évidence) : Oui ! Bien sûr ! Et puis faut pas croire, la caisse, c'est un métier dur physiquement et mentalement ; surtout pour vous, les étudiants, vous faites dix heures le samedi, c'est beaucoup. Et les clients ne vous rendent pas la vie facile. D'ailleurs, tu feras bien attention. En ce moment, ils inventent plein de nouveaux procédés pour voler des trucs. On s'est même rendu compte qu'ils peuvent faire passer des produits à la caisse dans les poussettes. Il faut vraiment tout vérifier. Caddies, poussettes, sacs (en riant), si on pouvait, il faudrait les fouiller ! (Redevenant sérieuse.) Enfin, il faut le savoir, ils sont voleurs donc faut ouvrir l'œil. Et les plus gentils, les plus sympas ne sont pas forcément les plus honnêtes !

Voici donc qu'apparaît comme je m'y attendais la figure du client, mais sous une forme déconcertante. Ils sont ceux dont il faut se méfier et se protéger avant même de les servir. Cette image des clients est aussi une définition du travail. La relation les unissant aux caissières n'est pas de service mais de surveillance. Les dimensions d'accueil, d'aide, de communication de la profession semblent secondaires au regard de celles plus triviales d'encaissement des produits et de prévention du vol.

Madame Vaquin : Les étudiants, ils font le samedi et éventuellement des soirées, on les prend pour ça. Parce que le but de l'opération c'est de soulager les vraies caissières qui ont des enfants. Le commerce, c'est difficile, surtout pour les femmes. Avec la vie de famille. Il faut rester tard. J'ai deux enfants, je sais de quoi je parle. Elles font quand même des samedis et des soirées, mais on prend des étudiants pour compléter.

Marlène : D'accord, moi je suis libre tous les soirs.

Madame Vaquin : Bon, je vais vous mettre les mardis et mercredis soir. Ça vous va ?

Marlène : Oui, c'est très bien.

Madame Vaquin : En plus du samedi hein ?

Marlène : Oui.

Madame Vaquin (d'un ton de sollicitude inquiète) : Bon, réfléchissez bien, on peut enlever une soirée. Parce que ce qui compte avant tout ce sont vos études. Moi, mes étudiants, je veux qu'ils réussissent leurs examens. Donc c'est les études avant le reste. C'est ce que je dis à mes enfants, c'est ce que je vous dis à vous, je fais pas de différence. D'accord ?

Marlène : Oui, mais ça va aller. »

S'il est faux de dire que Madame Vaquin instaure avec les aspirantes caissières des relations égalitaires, leur dissymétrie ne se fonde pas sur son éventuel pouvoir contraignant, mais sur une attitude maternante de femme expérimentée du haut de laquelle elle dispense conseils et protections. En rejoignant la ligne de caisses devenue une quasi-extension de sa sphère familiale, je deviens une des « ses » étudiantes, à qui elle tient le même discours qu'à ses propres enfants, tout comme elle veille sur les caissières plus âgées qu'elle tient personnellement à soulager de trop lourdes contraintes horaires.

Son amabilité est aussi une marque de son pouvoir qui la distingue de l'encadrement intermédiaire et l'extrait de l'ambiance fruste et des relations « sans ménagement » dominantes dans le monde des caisses. Madame Vaquin met un point d'honneur à respecter les usages de la conversation et tire une part de sa légitimité de ces manifestations appuyées de savoir-vivre. Les confidences sur son parcours personnel et sa bienveillance inquiète ne lui font pourtant pas oublier l'essentiel, la raison de ma présence ici et des deux heures qu'elle perd pour s'entretenir avec moi.

« Madame Vaquin (d'un ton plus ferme) : Donc on part sur quinze heures. Vous pouvez commencer demain.

Marlène : D'accord.

Madame Vaquin : Nous, on juge sur deux choses : savoir compter, c'est-à-dire rendre la monnaie correctement, et le comportement, c'est-à-dire surtout la ponctualité et l'absentéisme. La vitesse, c'est pas grave, parce que ça vient avec l'habitude, mais savoir compter et le comportement, on va voir très vite si vous l'avez ou pas. (Elle fait une pause et me regarde.) Les règles sont simples, il ne faut pas être en retard. Même deux minutes, c'est du retard. (Elle marque une nouvelle pause.) En fait, il faut arriver toujours cinq minutes en avance. Ensuite, on ne manque pas de jours. (Elle s'interrompt encore.) Sauf pour des examens et là, vous me prévenez à l'avance. C'est moi qui gère directement, vous venez me voir le plus en avance possible et on s'en occupe. Enfin, être souple sur les horaires. (Elle me regarde à nouveau dans les yeux.) Ça peut arriver qu'on vous demande de faire plus ou moins, donc il faut avoir un esprit positif, s'adapter. On n'est pas des monstres, si vous pouvez pas, vous pouvez pas, mais si vous pouvez, c'est mieux. (Elle s'arrête et semble réfléchir.) Des questions ?

Marlène : Non.

Madame Vaquin (se rappelant soudain quelque chose) : Ah oui ! La présentation. Simplicité et élégance. Là, comme vous êtes, ça pourrait aller, mais je préfère que vous n'ayez pas de jean. Donc pantalon noir. Pour le haut, on vous prête un uniforme, donc pas de problème, à part qu'il faut le mettre. Tous les jours sans exception, vous ne pouvez pas descendre à votre caisse sans uniforme, c'est impossible. Les cheveux attachés. C'est mieux. (Elle montre mes cheveux.) Avec les cheveux longs comme ça, ils peuvent toucher les produits, être tout emmêlés en fin de journée. Je sais de quoi je parle, moi aussi j'ai les cheveux longs. Donc, on attache. Et pas avec des couettes ou des coiffures bizarres. Chignons, queue-de-cheval, simple. (Se parlant à elle-même.) Est-ce que j'oublie quelque chose ? Ah oui, les ongles, ou bien pas de vernis ou bien un classique. Pas de bleu, de vert, de paillettes, de trucs dans ce style. Le maquillage, pareil. Si vous êtes maquillée, c'est mieux, mais pas de choses flashy ou vulgaires. (Elle me regarde et se reprend.) Ne le prenez pas pour vous. C'est la deuxième fois que je vous vois et vous avez une bonne présentation. Mais on voit de tout ici. Il y a des filles très bien et un matin elles arrivent avec un piercing dans le sourcil. Donc je préfère prévenir.

Durant tout ce dernier échange, Madame Vaquin s'interrompt régulièrement en me regardant comme pour guetter mes réactions. Nous sommes au cœur de l'entretien, au moment où Madame Vaquin se ménage encore la possibilité de me dire que je ne fais pas l'affaire si, d'aventure, je manifestais de l'agacement ou de la désapprobation à l'énoncé de ces règles. Madame Vaquin n'essaie pas de justifier ces prescriptions par l'idée de « respect du client », d'« image de l'entreprise » ou même de praticité. L'objectif n'est pas de me convaincre du bien-fondé des injonctions, mais d'obtenir leur exécution. Ce qui est testé ici, dans une ambiance pourtant chaleureuse, c'est bien un certain degré de docilité qui sera souvent mise à l'épreuve par la suite. »

Il n'est pas donc question du contenu du travail, des différentes tâches ou de sa finalité. Pour Madame Vaquin, l'activité de caissière n'est pas tant un *travail*, au sens d'un métier supposant des compétences spécifiques qu'un pur *emploi*, un volume horaire durant lequel les salariés louent leur force de travail et acceptent de se plier à des règles principalement comportementales.

Cette définition de l'activité est très éloignée de celle élaborée au siège. On peut ainsi lire sous la plume du département des ressources humaines que, ceux que l'on n'appelle plus « caissiers » ou « caissières », mais « hôtes » et « hôtesse de caisse » sont des « acteurs de la fidélisation du client [...] [qui] entretiennent une relation de proximité et de confiance avec lui [...] [et] peuvent ainsi le renseigner, l'écouter, prendre note de ses remarques et lui relayer l'actualité du magasin et de l'enseigne ». Comme le dit Madame Martin, directrice des relations sociales au siège : « On a beaucoup travaillé pour faire de cette profession, un vrai métier. Parce que c'est quand même elles [les hôtesse de caisse] qui représentent l'entreprise pour le client. Elles sont l'image du groupe. Donc il y a une responsabilité. Et, deuxième point, elles doivent renseigner le client, le fidéliser. Ce sont elles qui proposent la carte de fidélité par exemple, qui est un gros, gros axe de développement commercial du groupe. Donc il y a une vraie dimension de service, de relationnel, presque de communication. »

Nous sommes loin de l'activité répétitive, simple et stressante décrite par Madame Vaquin. À l'image d'un « métier », nécessitant des « compétences », des « qualifications », une « formation », s'oppose celle d'une activité non qualifiée et réalisable par tous⁸². Le recrutement se fonde sur deux uniques critères, la *disponibilité* et la *discipline*. Combien d'heures par semaine pouvez-vous garantir que vous serez ici, maquillée, habillée, d'accord pour faire ce que l'on vous dira ? Les inquiétudes sur la difficulté du travail sont balayées d'un geste, le manque d'expérience n'est pas considéré comme un problème, il n'est jamais question de formation. On n'est pas caissière, on *fait* de la caisse. En guise de conclusion, Madame Vaquin précise d'ailleurs que « l'on peut vous demander d'aller aider au remplissage des rayons, de ranger les caddies, de faire l'accueil ». Autant dire que l'on est moins caissière qu'employée, que la direction recherche avant tout « des bras » pour réaliser les mille et une tâches nécessaires au fonctionnement du magasin.

Mais si Madame Vaquin ne se préoccupe pas des compétences de ceux qu'elle recrute, cela signifie-t-il qu'aucune n'est nécessaire ?

Sans temps ni espaces propres

Recrutée sans compétences ni qualifications, le visage maquillé, les ongles vernis, trop apprêtée dans un pantalon en tissu noir car – comme un rapide coup d'œil sur la ligne de caisse permet de le comprendre, il n'y a finalement pas de caissières respectant toutes les règles de « bonne présentation » énoncées par Madame Vaquin –, et en avance, j'entre pour la première fois dans un hypermarché dont je suis salariée. Ne sachant pas où aller, je frappe à la porte du bureau de Madame Vaquin.

« **Madame Vaquin** (sèchement) : C'est pour quoi ?

Marlène : Bonjour, c'est moi, je viens comme prévu.

Madame Vaquin (énervée) : Oui, mais il ne faut pas venir ici. Hein ? C'est mon bureau et celui des conseillères. Revenez cinq minutes avant l'heure prévue. Vous prendrez votre caisson dans le corridor. Christine vous le donnera et vous enverra sur la conseillère qui est sur la ligne ce matin, je crois que c'est Cathia, elle vous dira à quelle caisse aller. »

La hiérarchie du secteur caisse comporte trois échelons : les hôtesse de caisse et d'accueil, pouvant aussi être amenées à travailler ponctuellement dans les rayons ; les conseillères, dont le travail consiste à effectuer les prélèvements d'argent, à résoudre les problèmes techniques rencontrés par les caissières, à gérer les pauses et les plannings et à palier l'insuffisance de personnel en « prenant » elles-mêmes une caisse si le besoin s'en fait sentir ; elles constituent l'encadrement intermédiaire du secteur ; enfin, la chef de caisse ou manager des caisses, responsable de l'ensemble du secteur, située au même niveau hiérarchique que les managers de secteur alimentaire et non alimentaire du magasin. Environ une centaine de salariés occupent le premier échelon, une dizaine le second, et un seul le dernier.

L'accès au bureau de Madame Vaquin est réservé aux deux derniers échelons. Je quitte la pièce et, ne sachant où aller puisque Madame Vaquin ne m'a pas indiqué où se trouvaient la salle de pause, le vestiaire ou n'importe quel lieu où je puisse attendre, je décide de me promener dans le magasin puis, pour me donner une contenance et ne pas attirer l'attention du service de sécurité qui pourrait s'étonner de me voir errer dans les rayons, d'effectuer quelques achats. À l'heure dite, je me présente à la salle des caissons pour que Christine, conseillère, me fournisse le matériel nécessaire. Je tiens dans la main un sac en plastique au nom du magasin contenant mes achats.

« **Christine** (agacée) : Tu es nouvelle ?

Marlène : Oui. Madame Vaquin m'a dit de venir ici chercher un caisson.

Christine (agacée) : Et c'est elle qui t'a dit de faire des achats ?

Marlène (étonnée) : Non. Mais je suis arrivée en avance...

⁸² Les qualifications sont ici définies comme de compétences sanctionnées par une institution scolaire ou professionnelle. Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice, Martine Pernod-Lemattre, « Les non-qualifiés, qui sont-ils ? », in Dominique Meda, François Vennat (dir.), *Le Travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, Paris, 2004.

Christine : C'est interdit. Tu ne dois jamais faire d'achats. Même pendant tes pauses. Le seul moment où tu peux, c'est avant le début de ton travail ou après tes heures, mais jamais pendant ta plage de travail. »

On me réprimande au nom d'une règle que je ne connais pas, et que je n'ai finalement pas transgressée, mes achats ayant été effectués avant l'heure de début de mon travail. Tout comme Madame Vaquin me reprochant de frapper à la porte de son bureau sans pouvoir ignorer qu'elle ne m'a jamais signifié que c'était interdit, je suis placée, sans raison apparente, en position de faute.

« Christine : Bon, il est 9 h 35.

Marlène : Oui. Je vais y aller.

Christine : Ton caisson est là. Voilà des élastiques. Les trombones, j'en ai plus, tu verras avec Cathia.

Marlène : Heu... Madame Vaquin m'a dit que je serai avec une autre caissière...

Christine (à nouveau agacée) : Je ne sais pas, tu vois avec Cathia. »

Le même processus, pour l'instant inintelligible, se répète encore et la liste de mes erreurs s'allonge. Mes achats inconsidérés me conduisent à commencer le travail en retard alors que, l'aurais-je déjà oublié, les deux seules exigences officielles de l'emploi consistent à être à l'heure et à savoir compter. Et voilà que je continue pourtant à discuter, la contraignant à devoir me répéter – et elle ne cache pas son irritation – de « voir avec Cathia ». Je constate sans le comprendre que ma bonne volonté ne suffit pas à m'éviter l'agacement et les réprimandes de l'encadrement et rejoins la ligne de caisse, mon caisson dans les bras, en quête de Cathia que je n'ai aucun moyen de reconnaître. J'attends quelques minutes au milieu des clients, inquiète de l'argent placé de façon ostensible dans mes bras – il n'est pas très difficile au milieu de la foule d'attraper ma caisse puis de prendre ses jambes à son cou et j'ai bien compris que ma première mission consistait à ne pas faire perdre un centime au magasin, puis je décide de m'adresser à une caissière en train de travailler qui me conseille de me rendre au bout de la ligne de caisse. J'aperçois en effet cinquante mètres plus loin, une femme en uniforme, âgée d'une cinquantaine d'années, discutant avec une caissière au travail.

« Marlène : Bonjour, je viens de la part de Madame Vaquin, c'est mon premier jour, elle m'a dit de voir avec vous.

Cathia (levant les yeux vers moi) : Ça fait longtemps que tu traînes devant les caisses ?

Marlène : Non, à peine cinq minutes.

Cathia : Il ne faut pas rester avec son caisson au milieu des clients. Il y a beaucoup de vols. Et ton caisson est sous ta responsabilité. Ça veut dire que s'il y a un problème, c'est ta faute.

Marlène : En fait, je ne vous trouvais pas.

Cathia : Normalement, je suis à côté de la salle des caissons, parce qu'il y a beaucoup de filles qui commencent à 9 h 30. Mais là, il est 45.

Marlène : Oui, je suis désolée.

Cathia : Bon, pendant deux ou trois jours, tu seras avec une autre caissière qui t'apprendra comment ça marche. (Elle marque une pause.) Ensuite, on te donnera une caisse rien que pour toi et tu te débrouilleras. (S'adressant d'un ton cordial à la caissière avec laquelle elle discutait.) Écoute, je te la donne comme d'habitude, ça te va ?

Nadia : D'accord. Bon, et bien tu vas pendre ma place. (Elle se lève.) Je ferme ma caisse. Attends-moi cinq minutes, je vais reposer mon caisson et ensuite on va installer le tien et tu pourras commencer.

Contrairement aux conseillères ou hôtesses d'accueil rencontrées jusqu'ici, Nadia est affable et avenante. Âgée d'une trentaine d'années, c'est une femme élégante qui s'exprime avec douceur et fermeté. Elle semble bien connaître le magasin et bénéficier d'une certaine estime de la part de l'encadrement : c'est elle qui forme les nouvelles, on lui demande son avis et son accord au lieu de lui imposer ma présence.

Nadia : Ne t'inquiète pas, on est tous passé par là. (Elle me prend mon caisson des mains.) Alors tu installes ton caisson comme ça. »

Elle allume la caisse en appuyant sur un bouton, inscrit un code sur l'écran, ce qui déclenche l'ouverture d'un tiroir métallique où elle place dans un sens que je devine particulier sans parvenir à l'identifier, mon caisson. Je découvre l'intérieur pour la première fois. Il s'agit en fait d'un bac en plastique divisé en douze compartiments. Deux d'entre eux permettent de ranger les billets, huit la monnaie en fonction de la valeur de la pièce, un plus grand contient des rouleaux de pièces et un dernier les bons de réduction. Le bac possède une sorte de double fond où les chèques doivent être déposés par une fente ressemblant à celle d'une boîte aux lettres. Je m'assois sur un siège qui, il y a des années, devait être ergonomique mais dont une part de l'assise a été arrachée au fil des utilisations tandis que le dossier a flanché sur un côté, de telle sorte qu'il est aujourd'hui impossible d'y rester assis plus de deux heures sans se trouver totalement ankylosé. D'autant que la caisse étant placée en face du rayon frais, la température n'est pas élevée.

« **Nadia** (riant) : *Ce n'est pas la meilleure caisse pour commencer ! Quand tu en as marre, tu te lèves et tu fais la caisse debout une demi-heure avant de te rasseoir. Ça réchauffe et ça empêche les courbatures. Même aux autres caisses, tu verras, il faut alterner les positions. »*

Me voici donc enfin assise derrière la caisse. À quoi ressemble-t-elle vue de ce côté-ci de la machine ? C'est un ensemble de sept parties reliées entre elles par des câbles non apparents : le tapis roulant où les clients posent leurs achats, le tiroir-caisse dont nous avons déjà aperçu le fonctionnement, un petit appareil d'une vingtaine de centimètres carrés permettant d'imprimer les tickets de caisse, un autre appareil de même dimension remplissant automatiquement les chèques, deux scanners fixes, l'un horizontal, l'autre vertical, devant lesquels il s'agit de passer les codes-barres pour enregistrer les prix et enfin une sorte d'écran d'ordinateur tactile où s'affichent quantité d'informations différentes. Je n'ai pas le temps de comprendre le fonctionnement de tout ce matériel car les premiers clients sont déjà là. On est formé ici « sur le tas », contraint d'exécuter le travail sans savoir comment et d'affronter les clients. Durant deux jours, une caissière plus expérimentée vous assiste. Le premier client arrive et Nadia commence à parler, égrenant une à une des consignes précises, les répétant dix fois de la même voix calme, guidant chacun de mes gestes par ses mots, que je m'efforce, difficilement, d'appliquer à la lettre.

« **Nadia** (très lentement) : *Prends l'article... Cherche le code-barres... Passe-le devant toi... La machine va le scanner automatiquement... Dès que tu entends le bip, tu l'éloignes pour ne pas le scanner deux fois... Tu le déposes à côté et tu continues... Le code-barres ne marche pas, tu vas le taper manuellement... Tu recopies le code avec les touches de l'écran... Ça ne marche toujours pas... Tu prends la feuille qui est devant toi... Tu cherches le rayon du produit... Fruits et légumes... Compose le numéro avec ton téléphone... Tu décris le produit à la personne du rayon qui va décrocher et tu demandes son prix... Ne demande pas le prix au client, tu n'as pas le droit d'écouter le prix qu'il te donne... Maintenant raccroche et appelle la caisse centrale... C'est occupé ?... Alors tu laisses le produit sur le côté, on s'en occupera à la fin et tu continues de passer les autres... Tu rappelles la caisse centrale... Quand elle décroche tu lui dis qu'il faut créer un prix... Donne lui le code-barres... Et indique lui le prix... Tu raccroches... On attend dix secondes et on repasse le produit devant le scanner... Voilà, ça marche... Tu appuies sur « tickets » pour indiquer que c'est fini... Le ticket sort... Tu vois qu'il y a une bande rouge sur le ticket, ça veut dire que le rouleau est bientôt fini... Appelle une conseillère au téléphone... C'est occupé ?.... Appelle à l'autre numéro, il y a toujours deux numéros pour les conseillères, c'est occupé aussi ? Alors tu dois guetter et quand on la verra passer, il faut l'appeler... Encaisse le Monsieur... Tu regardes quel est son moyen de paiement... Espèces, tu appuies sur « espèces », tu tapes la somme qu'il te donne... Le tiroir s'ouvre tout seul... (Voix soudainement plus élevée et pressante.) Tu ne ranges pas son billet avant de lui avoir rendu la monnaie... (Voix à nouveau monocorde.) Tu regardes le montant qu'indique la machine et tu lui rends cette somme... Tu fais attention de toujours donner les pièces que tu as en trop... Normalement, tu ne dois pas redemander de la monnaie aux conseillères de toute la journée, donc si tu n'as plus de pièces de dix centimes dans quatre heures, ça ne va pas... Donc, on anticipe, on économise les pièces dont on manque... Tu lui rends la monnaie... Et alors, tu peux ranger son billet dans ton caisson et le refermer... (D'une voix plus basse et sur le ton de la cachotterie.) Prends le client suivant pendant que je te parle... On range toujours les billets après avoir rendu la monnaie parce que ça arrive que les clients essaient de t'avoir en disant qu'ils t'ont donné 20 i au lieu de 10, ou 50 au lieu*

de 20, et que tu t'es trompée dans la monnaie. Si le billet est déjà rangé avec tous les autres, tu ne peux pas le retrouver donc même toi tu peux être perdue. Donc tu le gardes dehors et, s'il y a contestation, tu le montres pour prouver ta bonne foi. Il faut vraiment être vigilant, parce qu'une erreur de 20 ou 30 euros, ça peut être un licenciement et les clients ont beaucoup d'imagination pour récupérer de l'argent, il y a beaucoup de voleurs... N'oublie pas de dire bonjour... La dame a un caddie, tu lui demandes si tu peux regarder dedans et tu vérifies qu'il est vide... (Elle reprend une voix normale et plus élevée.) Tu continues... Un sac de poisson, tu appuies sur le rayon poissonnerie sur l'écran... Tu vois que l'écran reproduit le magasin en petit, tu as tous les rayons qui sont indiqués... Ensuite tu tapes le prix manuellement... et c'est bon... La dame veut un sous-total ? Ça arrive souvent, s'ils font les courses pour quelqu'un d'autre, tu tapes sur « fin d'opération », puis « sous-total », puis tu enchaînes directement avec le produit suivant, c'est normal que rien n'apparaisse sur ton écran, ça apparaîtra sur le ticket... Ensuite « total »... Le ticket sort... Le sous-total n'est pas indiqué ? Tu as dû oublier une étape... C'est pas grave, mais il faut appeler une conseillère... Tu appelles... C'est occupé ? Tu attends... Tu ne peux pas prendre un autre client en attendant parce que c'est la conseillère qui peut mettre un client en attente et te permettre d'en passer un autre... Tu expliques au client... Rappelle... Demande-lui de venir, tu donnes le numéro de ta caisse... Tu lui expliques que le sous-total n'apparaît pas... Elle va débloquer la machine pour te permettre de réimprimer un second ticket sans qu'il se cumule informatiquement avec le premier, sinon ce soir tu auras une erreur de caisse de la somme du ticket... Voilà, tu remercies la dame d'avoir attendu et au suivant... »

Les heures passant, je comprends que le travail à la caisse se décompose en six tâches principales : scanner les articles pour déterminer le montant total des courses, encaisser le montant des achats, accueillir et fidéliser le client (sourire, le renseigner, lui proposer une carte de fidélité, etc.), prélever les sommes supérieures à 500 i, surveiller les clients pour limiter les vols et nettoyer sa caisse. Nadia me parle d'autres tâches, ponctuellement exigées par l'encadrement pour pallier une insuffisance de personnel – ranger les caddies et les paniers, accompagner des personnes handicapées dans le magasin, nettoyer le sol de l'hypermarché, distribuer des bons de réduction, tenir l'accueil, etc. – et souvent recherchées par les caissières car elles permettent d'échapper quelques heures à la monotonie de la caisse. Trop jeune, trop nouvelle, et étudiante de surcroît, je ne serai affectée qu'une fois à un de ces postes utilisés par l'encadrement pour récompenser l'effort et la fidélité des salariés méritants.

Au bout de deux heures passées à la caisse – et il en sera de même durant les deux jours de ma formation –, Nadia ne peut cesser de me parler sans que je me trompe dans les gestes à accomplir, que la machine ne se bloque et que je me retrouve, impuissante, face à une file de clients levant les yeux au ciel pour masquer leur agacement. Il y a certes un coup de main que je n'ai pas encore : seule l'habitude permet de presque deviner l'emplacement des codes barres, de les passer suffisamment vite pour ne jamais les scanner deux fois ou d'acquérir l'agilité nécessaire pour trier d'une seule main les pièces de monnaie et les placer chacune dans leur compartiment respectif. Ce n'est pas tant une difficulté qu'une gymnastique sans laquelle on se condamne à rester lent et gauche. Le véritable effort ne réside pas dans les tâches de travail elles-mêmes, mais dans la mémorisation des procédures obligatoires pour les accomplir. Dans la droite ligne des organisations tayloriennes du travail, chaque activité est en effet découpée en une série de micro-opérations correspondant chacune à un geste élémentaire.

Prenons l'exemple de l'encaissement. Le premier geste consiste à appuyer sur l'icône indiquant le moyen de paiement – espèces, chèques, cartes bleues ou cartes Visa, cartes American Express, bons alimentaires. Celui-ci détermine ensuite la procédure à appliquer. S'il s'agit d'un chèque, il faut le poser sur la machine destinée à les remplir, appuyer sur le bouton « marche », puis demander ou non au client une ou deux pièces d'identité selon son lieu de résidence, sa possession éventuelle d'une carte de fidélité et le montant du chèque, recopier les indications officielles au dos du chèque, faire signer le chèque au client, avant de lui rendre ses papiers, appuyer sur le bouton « total » pour déclencher l'édition du ticket de caisse. Si le client choisit de payer par carte, il faut appuyer sur le bouton « paiement carte », attendre quelques secondes puis dire « vous pouvez insérer votre carte » puis, une fois certaine que le paiement a été accepté, appuyer sur le bouton « total » pour achever la procédure.

Les tâches sont ordonnées entre elles d'une unique façon – impossible de scanner un produit oublié après avoir indiqué le mode de paiement choisi ou de « passer » la carte de fidélité pour permettre le cumul des points une fois l'encaissement entamé – et chacune d'entre elles se décompose en une suite obligatoire de gestes. Toute erreur ou intervention interrompant leur ordonnancement bloque la caisse le temps – parfois long d'une dizaine de minutes – qu'une conseillère la remette en marche, au moyen d'une clé réservée à l'encadrement. Tout défaut de mémorisation se paye ainsi de l'énervement des clients contraints, eux aussi, d'attendre la salutaire intervention. Or certaines procédures sont rares, comme celle concernant le paiement par bons alimentaires utilisables pour une liste réduite de produits, d'autres longues, comme la procédure de création de prix, d'autres encore changeantes, comme celle concernant les bons de réduction.

À ces règles dont l'application est garantie par le fonctionnement même de la machine s'en ajoutent d'autres imposées par l'encadrement : l'isolement sur le tapis des produits fragiles, le rendu de la monnaie dans la main du client, la formule de bienvenue « bonjour Monsieur » et de départ « au revoir Monsieur, à bientôt », la remise du ticket de caisse dans la main du client, l'interdiction de manger quoi que ce soit, et notamment du chewing-gum, des règles dites d'efficacité qui accompagnent chaque tâche de travail. Mises bout à bout, ces prescriptions contraignent finalement l'ensemble des gestes et les outils informatiques ajoutés aux moyens de surveillance rendent presque impossible leur transgression. Le travail n'est pas défini par les finalités qu'il vise, mais par les moyens imposés pour les atteindre. Jamais la voix de Nadia ne prononce les termes d'« encaissement », de « nettoyage de la caisse » ou de « prévention du vol », car l'organisation du travail ne place pas les caissières face à des objectifs à atteindre, mais à des procédures, des successions de gestes imposés dont elles peuvent même oublier la finalité⁸³.

Leur travail s'arrête par ailleurs là où commencent d'éventuels imprévus.

« *Nadia* (voix monocorde) : *Tu prends le produit suivant et tu le scannes...* (Le client voit le prix s'afficher et affirme qu'il était indiqué un euro moins cher dans le rayon.) *Alors...* (D'une voix énergique et rassurante.) *Ne panique pas... Explique au Monsieur que nous allons vérifier, parce que c'est la procédure, mais que le magasin est désolé. Tu regardes de quel rayon vient le produit... Tu appelles le rayon et tu leur demandes le prix du produit... Ils te confirment ce que dit le Monsieur ? Très bien... Dis-le au Monsieur... Appelle la responsable... C'est elle qui va s'en occuper...*

Le terme « s'en occuper » signifie que l'évaluation du problème, la recherche de moyens adéquats pour le résoudre et l'arrêt d'une décision me sont interdits. Il est pourtant évident que, pour avoir vu des dizaines de fois les responsables intervenir, Nadia n'ignore rien de ces gestes exceptionnels et sait que dans un tel cas ces dernières annulent le montant et inscrivent manuellement le nouveau prix. Si elle n'était pas pénible pour tous ses participants, la situation serait presque cocasse. Nadia et moi devons solliciter une responsable pour modifier un prix que nous pourrions changer nous-mêmes et demander de patienter à des clients qui s'irritent que, dans notre tort, nous nous débrouillions en plus pour les faire attendre. Clients et caissières se trouvent placés en conflit plus ou moins ouvert par une organisation du travail aussi agaçante pour les uns que les autres. »

Au bout de trois heures, je suis épuisée. Nadia continue du même ton calme et posé de guider tous mes gestes. Toutes les positions de mon corps obéissent à une injonction venue de l'extérieur. Je ne peux ni marcher quelques mètres pour me dégourdir les jambes, ni lever les bras en l'air pour étirer mes épaules, ni simplement

⁸³ Il ne faudrait pourtant pas croire que l'hétéronomie du travail à la caisse invalide le constat de l'irréductibilité du travail réel au travail prescrit (Philippe Davezies, « Éléments pour une clarification des fondements épistémologiques d'une science du travail », *Communication au colloque nationale de la Société française de psychologie*, 6 décembre 1991, Clermont-Ferrand, p. 216). Aussi précises et nombreuses soient les prescriptions du travail, il ne se réalise ici aussi que *via* son interprétation humaine et concrète qui fait de toute tâche un travail « de conception [...] puisqu'il est convoqué là où précisément l'ordre technologique-machinal est insuffisant » (Christophe Dejours, *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Bayard, Paris, 2000, p. 217). Même à la caisse, existent des pratiques d'aménagement, de réorganisation, d'appropriation des tâches de travail qui sont la condition de leur réalisation. Les caissières ne rangent pas les espèces de la même façon, certaines classant les billets par valeurs, d'autres dans l'ordre où ils ont été donnés de façon à retrouver facilement les derniers en cas de contestation, d'autres encore ne les classent qu'au moment d'effectuer des prélèvements pour ne pas perdre de temps durant l'encaissement. Chacune dispose comme elle l'entend, trombones, papiers, pochettes plastique et catalogues autour d'elle, et vient à bout à sa façon les clients énervés.

m'arrêter deux minutes de travailler. Comment réagiraient les clients devant une caissière se croisant les bras plusieurs dizaines de secondes d'affilée ? La seule liberté qui me reste consiste à baisser ou augmenter la vitesse de passage des articles dont l'encadrement se contente de faire une moyenne hebdomadaire, autorisant de fait les ruptures de rythme.

« **Nadia** : Prends l'article suivant... C'est un produit fragile... Scanne-le... N'accélère pas trop, tu crois que ça va te reposer mais, dans dix minutes, tu seras vraiment épuisée... Ralentis plutôt... Doucement, lentement... Comme ça, tu te détends un peu... Tu accélères un peu... Voilà... Quand tu fatigues trop, tu fais deux ou trois articles tout doucement... Ou même un client entier tout doucement, et puis tu reprends... Quel moyen de paiement ?... On appuie sur le bouton... Pièce d'identité... Ah, la conseillère nous dit d'aller en pause.

Marlène : OK. On fait quoi ?

Nadia : Tu dis au dernier client qu'il ferme la barrière derrière lui. Tu passes les derniers clients... Tu scannes, attention il est passé deux fois... Tu annules... Tu passes le suivant...

La litanie des prescriptions reprend jusqu'à ce que le dernier client de la file ait retiré sa carte bleue de la machine et pris son ticket de caisse.

Nadia : La conseillère nous dit d'aller en pause.

Marlène : OK. On fait quoi ?

Nadia : Tu ramasses toutes tes affaires. Tu ne laisses rien, parce qu'on ne sait pas si on revient là après. Trombones, pochette, tu prends tout.

Comme l'ouvrage de Pénélope, le minutieux ordonnancement des choses élaboré au fil des heures – la découverte des meilleures positions pour se tenir assise sur le siège abîmé, la réinstallation de la poubelle dans l'axe de mon bras – est soudainement défait, et il faudra recommencer, au cours des prochaines heures, le travail d'invention de petits arrangements permettant de s'adapter à une caisse.

Nadia : Ensuite tu vas dépointer et poser ton caisson dans la salle des caissons. Après, tu vas où tu veux.

Marlène : Et il y a un endroit spécial où aller ?

Nadia : Tu peux aller faire des courses dehors, aller dans les vestiaires regarder ton téléphone, aux toilettes, il y a aussi la salle de pause, mais franchement, le temps de monter à l'étage, ça vaut pas trop le coup... Tu vas voir, dix-huit minutes, ça passe très, très vite. Tu fumes ?

Marlène : Un peu. De temps en temps.

Nadia : Pour fumer, tu vas au fond du magasin là où il y a le stand de poissons. À droite, il y a une porte qui donne sur la réserve, tu la traverses et ça donne sur l'extérieur. Tout le monde fume là. Je t'aurais bien amenée mais j'ai arrêté de fumer et puis je voudrais faire une course dehors. Pour la salle de pause et tout, tu montes les escaliers là-bas. (Elle me montre un escalier juste à côté de l'accueil.) Mais je pense que y a personne. On se retrouve ici dans dix-huit minutes. Et n'oublie pas de repointer avant de revenir. »

Sans pouvoir sur les procédures, les caissières n'ont pas davantage de prise sur le temps. Comme les gestes de travail, le voici presque entièrement contraint, organisé de l'extérieur puis imposé selon des critères flous. Œuvrant sur des marchandises, mais face à des individus, leur temps de travail est conditionné par le double flux des produits et des clients⁸⁴ : scanner les marchandises certes, mais veiller aussi à ce qu'elles ne s'empilent pas devant un consommateur débordé. Les moments de pause ne peuvent servir de béquilles pour supporter la fatigue, car leur faible durée est redoublée par leur imprévisibilité : impossible d'organiser son effort selon l'heure où l'on sait qu'il prendra fin, pas de « dernier coup de collier », pas de dernière ligne droite, pas de certitude qu'on est à mi-parcours. On ne décide pas du moment du repos, et l'on ne peut pas davantage l'anticiper. Imprévisible, le temps de récupération est donc réduit à ses vertus strictement physiques. On échappe dix-huit minutes durant à la contrainte de tous ses gestes, mais la pause ne structure pas le temps de travail ni ne le rend plus supportable.

Je vais reposer mon caisson dans la salle attenante au bureau de Madame Vaquin, dépointe et décide de visiter mon lieu de travail. Si, pour ses clients, l'hypermarché se réduit à une surface de vente, les salariés évoluent

⁸⁴ Sophie Bernard, « Le temps de l'activité de la caissière : entre logique productive et logique de service », *Sociologie du travail*, 2, 47, 2005, p. 170-187.

dans quantité d'autres espaces. Au rez-de-chaussée, au fond du magasin, se trouve d'abord l'impressionnante réserve de produits donnant sur la zone de livraison des marchandises. C'est une sorte de miniature du magasin et de ses différents rayons où sont classées, triées et rangées toutes les palettes de marchandises. Les caissières ne s'y aventurent que pour la traverser et atteindre la zone où elles sont autorisées à fumer. À côté de la ligne de caisses se trouve la caisse centrale, c'est-à-dire le bureau de Madame Vaquin ainsi que la salle des caissons. C'est le premier des deux espaces qui leur sont réservés. C'est une sorte de couloir où l'espace de circulation n'excède pas un mètre de large et trois mètres de long. On y passe sans pouvoir y rester plus d'une dizaine de minutes, sous peine de gêner les allées et venues des caissières déposant ou prenant en courant leur caisson. En dépit des efforts de toutes pour ne pas s'y attarder, elle est constamment engorgée. C'est que nous sommes presque deux cents à la fréquenter. Toutes ne sont pas quotidiennement présentes, mais les jours travaillés, il faut s'y rendre au moins quatre fois – pour prendre son caisson en début de journée, le mettre à l'abri à l'heure de la coupure déjeuner et le ranger à la fin des heures de travail – auxquelles peut s'ajouter, et c'est le cas le plus fréquent, un ou deux passages supplémentaires si la conseillère vous demande de changer de caisse après une pause. Une fois par jour, on s'y arrête un peu plus longtemps car figurent sur le mur du fond des renseignements importants : des informations commerciales – les promotions du jour, les problèmes liés à certains produits –, économiques – le chiffre d'affaires de l'hypermarché, son nombre de clients –, organisationnelles – le nouveau fonctionnement du rayon textile, la nouvelle procédure incendie, etc. – et, surtout, le classement hebdomadaire des caissières en fonction du nombre d'articles scannés par minute et du montant total de leurs erreurs de caisse.

La surface de vente est enfin surmontée d'un étage divisé en deux parties par un escalier. Je me risque à l'emprunter, sans que personne ne m'arrête, bien que je ne porte pas encore l'uniforme du groupe, et arrive dans une sorte d'entrée : à droite, un couloir dessert les bureaux du directeur, des managers de rayon et des services administratifs, ainsi que le cœur de l'hypermarché, la salle informatique où le programme commun à l'ensemble du parc de magasins gère les flux de marchandises ; sur chaque porte figure un écriteau indiquant la fonction de la salle située derrière. À gauche, on aperçoit d'abord la salle de pause commune à tous les salariés. D'environ une trentaine de mètres carrés, elle est pauvrement meublée de quelques tables dépareillées et disposées en U et d'une dizaine de chaises. Un évier, un frigidaire et un four à micro-ondes complètent l'équipement et permettent aux salariés de préparer un déjeuner apporté. On trouve à côté un vaste débarras pour entreposer du matériel de ménage et le vestiaire des caissières. C'est une salle d'une trentaine de mètres carrés qui a manifestement été remplie du maximum de penderies possibles de sorte qu'elle ressemble à un labyrinthe fait d'étroites allées de métal où l'on croise de temps à autre un tabouret censé faciliter le changement de tenue. Je dis bonjour à deux caissières qui ne semblent pas surprises de me voir errer ici. Sur les portes, aucune marque personnelle n'indique l'identité de leur propriétaire ; sur les rares pans de murs libres, aucune photo, image ou décoration ; sur le sol, des miettes, quelques papiers froissés et des traces de pas. Fait étonnant pour un vestiaire, où l'on ne mange ni ne manipule aucun produit salissant, c'est l'un des seuls endroits du magasin à n'être pas d'une impeccable propreté. Des équipes de nettoyage sillonnent en permanence l'hypermarché, mais il semble que cet espace se situe en dehors de leur juridiction.

Le premier étage compte deux salles de toilettes, composées de six cabinets et du même nombre de lavabos, l'une accolée aux bureaux administratifs et l'autre au vestiaire des caissières. La première est extrêmement propre, les lunettes des toilettes sont neuves et un miroir surplombe chaque vasque ; la seconde semble en revanche vieille et abîmée, certains miroirs sont cassés et il manque du savon et du papier toilette. Le même équipement sert, d'un côté, à une vingtaine de personnes et, de l'autre, à près de cent cinquante.

Finalement, tout brille au sein de ce premier étage, à l'exception des lieux réservés aux caissières. Ils sont à l'image de leur place au sein du magasin, en bas de la hiérarchie professionnelle. On a même collé sur la porte des vestiaires une affiche où est écrit : « Mesdames, merci de veiller à l'état de propreté des lieux ! Le vestiaire n'est pas une porcherie ! » On ne voit pourtant pas avec quel matériel et durant quelle plage horaire, les caissières pourraient se lancer dans le nettoyage du sol, l'approvisionnement en papier hygiénique ou le remplacement des lunettes des toilettes.

Les espaces traversés par les caissières ont une autre particularité : ils ne permettent pas de s'isoler. Exception faite des toilettes, je ne trouverai pas d'endroit au sein du magasin où il soit possible de se soustraire un moment au regard d'autrui, de se retrouver seule ou à quelques-unes. On est en permanence vu et exposé.

Je prends soudainement conscience que j'entame ma vingtième minute de pause et me précipite pour récupérer mon caisson, pointer et retrouver Nadia.

« **Nadia** (tendue) : *T'es en retard ! On va se faire tomber dessus par Cathia !*

Marlène : *Oui excuse-moi. Je me suis pas rendu compte que ça passait aussi vite.*

Nadia : *Je te l'ai dit. Comme je te forme, c'est censé être ma faute si t'es en retard !*

Marlène : *Je suis désolée.*

Nadia (toujours tendue) : *Bon, il faut trouver Cathia.*

Cathia (ton glaçant) : *Ça va pas du tout, là ! Vous avez vu l'heure ? Si tu peux pas gérer, Nadia, tu le dis tout de suite ! Parce que moi je peux pas avoir une caisse vide sur ma ligne parce que tu fais pas ton boulot !*

Marlène : *Non, mais en fait c'est moi qui me suis perdue...*

Cathie (se tournant vers moi et d'un ton très sec) : *On te demande pas ton avis ! (À Nadia.) Bon, vous allez à la caisse 4. »*

L'impossibilité de privatiser l'espace trouve évidemment son point culminant sur la ligne de caisses. Inutile de s'engager dans une quelconque personnalisation du poste de travail puisque, dans quelques heures, on sera affecté ailleurs. Une caisse n'est ni un bureau sur lequel on place la photo encadrée de ses enfants ni la machine que l'ouvrier connaît par cœur pour l'utiliser depuis dix ans, mais un outil anonyme et sans propriétaire. L'espace qu'il dessine est entièrement public et le corps de ceux qui y travaillent totalement exposé.

« **Marlène** : *Comment ça se passe pour aller aux toilettes ?*

Nadia : *Tu appelles la conseillère et tu lui demandes. Elle risque de te faire une remarque, mais tu t'en fiches. Faut pas être gênée.*

Marlène (je téléphone) : *Je voudrais aller aux toilettes.*

Cathia : *Faut apprendre à vous retenir. On n'est pas à la maternelle. De toute façon y a trop de monde, donc c'est non.*

Marlène (à Nadia) : *Elle m'a dit non.*

Nadia : *C'est pas grave, tu la rappelles dans un quart d'heure et tu insistes. »*

Puisqu'il est interdit de se mouvoir de son propre chef, tous les manquements corporels doivent être publicisés pour autoriser un déplacement. Nadia, enceinte de quatre mois, a ainsi dû prévenir l'encadrement de sa situation dès le premier mois car, à la caisse, l'exposition de soi est trop importante pour pouvoir gérer seule les inconvénients d'une grossesse.

Cette absence de temps et d'espaces propres a une signification hiérarchique. Reprendre des droits sur le temps et l'espace de travail, c'est grimper dans les échelons de la classification professionnelle. Les conseillères ont certes le pouvoir de décider des heures de pause et des numéros de caisse des hôtes, mais elles sont surtout libres de leurs propres gestes et de leurs déplacements. Elles peuvent marcher le long de la ligne de caisses, aller s'asseoir dans le bureau de Madame Vaquin, aller aux toilettes, boire un verre d'eau et s'étirer quand bon leur semble. Il ne leur est en revanche pas permis de rester dans le bureau et de s'absenter de la ligne de caisses plus d'une quinzaine de minutes sans l'autorisation de la chef de caisse. On pourrait finalement situer les salariés dans la hiérarchie du magasin en fonction de l'échelle temporelle sur laquelle porte la prescription de leur travail. Celle des caissières est de quelques dizaines de secondes, celle des conseillères d'une quinzaine de minutes et celle de Madame Vaquin de quelques heures. Plus l'échelle temporelle est importante, plus l'objet de la prescription se déplace des moyens du travail vers ses finalités. Chaque geste des caissières conduisant à la réalisation de l'objectif d'encaissement est imposé alors que l'objectif lui-même n'est finalement jamais évoqué. *A contrario*, on a prescrit à Madame Vaquin de faire baisser le taux de démarque en la laissant libre des actions à engager pour y parvenir : seule la finalité est ici contrainte.

Cette privation de temps et d'espace propres limite considérablement les possibilités de se soustraire au contrôle hiérarchique. L'organisation du travail à la caisse obéit à une règle simple : on y est toujours vu et de plusieurs endroits à la fois.

Cette surveillance émane d'abord des conseillères qui contrôlent le travail directement en circulant derrière les caisses et en observant les caissières derrière la vitre de la caisse centrale et, indirectement, par l'analyse des données informatiques recueillies sur la machine.

« **Nadia** (de la même voix lente et calme) : *Dis bonjour... Regarde dans le caddie de la cliente... Et aussi sous sa poussette... (D'une voix plus énergique.) Ah bah c'est trop tard ! Tu dois regarder quand ils passent parce que tu ne peux pas demander aux gens de reculer ensuite avec leurs poussettes ! Bon tant pis... Tu commences à scanner...*

Quelques minutes plus tard, le téléphone de la caisse sonne, c'est Madame Vaquin en personne.

Madame Vaquin : *Vous n'avez pas regardé dans la poussette. Ce n'est pas une option, c'est obligatoire. Passez-moi Nadia. (Je passe le téléphone à Nadia.)*

Marlène (à Nadia) : *Qu'est-ce qu'elle t'a dit ?*

Nadia (d'un ton las) : *De mieux te surveiller, que c'est ma responsabilité.*

Marlène : *Je vais faire attention... Mais comment elle le voit ?*

Nadia : *Je sais pas trop. Derrière la vitre de la caisse centrale, elle voit quand même pas mal de choses. Et puis il y a des caméras au-dessus de nos têtes. Donc faut faire gaffe. De toute façon, tu vas voir, c'est presque impossible de pas se faire voir quand tu te plantes. »*

De façon plus déroutante, les rappels à l'ordre sont aussi parfois le fait des autres caissières. À l'inévitable surveillance passive, produit de la visibilité de chacune par les autres, s'ajoute une surveillance plus active et objet de nombreux débats entre les caissières elles-mêmes.

« *Au cours de l'après-midi se produit une scène étonnante. Pour la comprendre, il faut garder à l'esprit que les horaires de travail de tous les employés des caisses étant extrêmement variables et flexibles, il est très fréquent que les caissières comme les conseillères présentes le matin ne soient pas les mêmes que celles présentes l'après-midi. Alors que je suis en train de travailler, une nouvelle conseillère s'approche d'un pas décidé de notre caisse et s'adresse à Nadia.*

La conseillère (parlant fort, mais semblant hésiter à s'énerver) : *C'est quoi cette histoire Nadia ? Tu sais que c'est interdit de parler avec une fille qui bosse ?*

Nadia (surprise) : *Mais je lui parle pas, je la forme !*

La conseillère (changeant de ton) : *Ah ! D'accord ! (En parlant de moi.) Je me disais bien que je la connaissais pas et je te voyais mal faire un truc comme ça. (Semblant se parler à elle-même.) Elle est vraiment con l'autre de nous déranger pour des conneries.*

Nadia : *C'est qui ?*

La conseillère : *Peu importe. Y a pas de problème, c'est ce qui compte.*

Marlène (à Nadia) : *Pourquoi elle est venue ?*

Nadia (très énervée) : *Passe-moi l'expression, mais y a une connasse qui a appelé les conseillères pour dire que je parlais avec une autre caissière alors que c'est interdit ! Elle a même pas vu que je te formais ! C'est dingue quand même cette mentalité ! La fille, elle a dû arriver y a cinq minutes en plus, sinon elle aurait bien vu, et direct, elle appelle les conseillères ! Ça me tue cette mentalité ! Tu vois, retiens bien la leçon ! Faut se méfier des autres filles, parce ce que y a de tout, et même les plus grosses connasses ! »*

Surveillées par l'encadrement et par leurs pairs, les caissières le sont aussi par les clients. Le travail est en effet réalisé devant eux, pour eux et en leur présence, ce qui leur donne la légitimité et la possibilité d'exprimer par des soupirs, des remarques et parfois – dans des cas extrêmement rares mais redoutés par les caissières – des gestes, leur mécontentement ou leur satisfaction⁸⁵.

« **Nadia** : *Bon là, tu vas faire un prélèvement.*

Marlène : *Qu'est-ce que ça veut dire ?*

Nadia : *Que ta caisse contient plus de 500 i et que c'est interdit. Donc on va enlever ce qu'il y a en trop et le donner à la conseillère. Tu vois sur ton écran, il y a ce petit logo qui apparaît, ça*

⁸⁵ Sur l'utilisation des clients comme relais de la surveillance de l'encadrement, voir Philippe Alonzo, « Les rapports au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution : des petites stratégies pour une grande vertu », *Travail et emploi*, 76, 1997, p. 37-51.

veut dire que ta caisse contient trop d'argent... Enfin, en gros, tu te prends pas la tête, c'est toutes les deux ou trois heures. Tu peux le faire un peu quand tu veux, entre genre 350 et 950 i... Par contre je crois que si tu dépasses 1 000 euros dans ta caisse, elle se bloque.

Marlène (stressée) : Et on fait comment ?

On ne peut comprendre le stress que déclenche en moi l'annonce de Nadia, si l'on ne se représente pas la longue file de clients attendant devant ma caisse, trépignant d'impatience et jetant des coups d'œil rageurs à l'écrêteau indiquant que le magasin s'engage à ce que l'attente à la caisse n'excède jamais cinq minutes.

Nadia : Tu ne prends pas le client suivant. Tu fermes ton tiroir... Tu le réouvres... (Je continue de scanner des articles.) Tu ne fais pas ce que je te dis ?

Marlène : Si, si, mais explique-moi avant...

Nadia (agacée que je ne suive pas ses instructions, elle parle vite en sachant que je ne peux pas retenir autant d'information) : Tu sors des billets par petits groupes parce que le principe c'est d'en avoir le moins possible dehors. Tu les comptes toujours deux fois, et tu notes sur une feuille la somme que ça fait. Tu les ranges, tu refais pareil avec un autre petit tas, tu notes, et ainsi de suite. Quand tu as fini, tu fais l'addition du total sur ta feuille. Tu recomptes le tout. Tu inscries sur la feuille le montant. Tu mets un élastique autour des billets. Tu allumes ta caisse, tu appuies sur le bouton « prélèvement », tu inscries le montant, tu confirmes, puis tu repasses sur l'écran normal. Ensuite, tu prends ton téléphone, tu appelles une conseillère pour lui dire que tu as un prélèvement.

Marlène (de plus en plus stressée et continuant de scanner des articles) : Mais ça prend combien de temps ?

Nadia : Cinq minutes, entre quatre et sept, disons.

Marlène : Mais c'est pas possible ! T'as vu le monde qu'il y a. Les gens vont s'énerver s'il me voit faire mes petits calculs pendant cinq minutes sans bouger.

Nadia : T'as pas le choix. Faut bien faire des prélèvements. S'ils s'énervent, ils s'énervent.

Marlène : Mais pourquoi on le fait pas juste avant ou juste après la prochaine pause, quand il n'y a pas de clients ?

Nadia (surprise) : Je sais pas, on fait toujours comme ça, et à mon avis, si tu fais des prélev toute seule à la cool, tu vas avoir des problèmes avec les conseillères. »

Encore une fois, client et caissière vont être amenés à entrer en conflit l'un avec l'autre alors que tous deux déplorent un même aspect de l'organisation du travail. Existe-t-il meilleur moyen pour inciter les employés à travailler aussi vite que possible, sans même qu'un membre de l'encadrement ait à se déplacer ? Ce qui est ici interdit, c'est bien, comme le dit Nadia, d'être « à la cool », « toute seule » et, soustraite à la surveillance de tous, de s'autoriser ainsi à ne pas travailler dans l'urgence. Le client est donc utilisé comme agent de surveillance *contre son gré* et même parfois *en dépit de ses intérêts*. Le système suppose ici son énervement pour fonctionner.

Il est pourtant un dernier cas, bien plus rare, où les clients se glissent eux-mêmes dans les habits des petits chefs en rapportant à l'encadrement officiel du magasin les manquements de ses employés. Nadia raconte ainsi avoir reçu un avertissement de la caisse centrale, car un client l'accusait d'avoir volontairement enregistré deux fois le même produit, c'est-à-dire de l'avoir volé, en guise de mesure de rétorsion de son attitude grossière et agressive. Sans l'avertir le moins du monde de l'erreur et de son mécontentement, celui-ci s'était rendu à l'accueil directement après avoir consulté son ticket de caisse pour faire état ses griefs et demander à ce que Nadia soit « punie ».

« **Marlène** : Mais elles y ont cru les conseillères ?

Nadia : Je ne sais pas. Ce qui est sûr, c'est qu'il y avait une erreur de caisse importante et que ça, c'était ma faute. Ensuite sur le volontairement ou pas... Elles ont quand même vu que le type n'était pas net. (D'un ton amer.) Mais bon, le client a toujours raison ! »

Il ne s'agit pas seulement pour l'encadrement de se ménager les bonnes grâces d'un client mais bien de le garantir à ses propres yeux et à ceux des caissières dans son rôle de relais de la surveillance. On se tromperait en pensant que le client tient son pouvoir de lui-même ou de sa place de consommateur. Il le tire de

l'encadrement qui encourage, directement par une certaine incitation à la délation et indirectement en plaçant les caissières sous son regard permanent, son contrôle.

La journée se termine finalement comme elle a commencé. Nadia continue d'énoncer, inlassable mais fatiguée, la liste des règles et des prescriptions. Comme Christian répétant les phrases de Cyrano et incapable d'en produire une lui-même, j'ai consacré tous mes efforts à les exécuter et me sens légèrement abruti par ce long exercice d'application de consignes. Bien que nous ayons travaillé dix heures, rien ne vient sanctionner le travail accompli. De l'encaissement de ces centaines de clients, il ne reste rien. Le service est certes par définition immatériel, mais on ignore si l'on a commis des erreurs de caisse, si l'on a travaillé vite, si les clients ont été satisfaits. Comme il n'y a pas de but à atteindre, il n'y a pas non plus d'achèvement possible ni d'évaluation du travail par la comparaison de ce que l'on a fait et de ce que l'on souhaitait faire. L'objectif n'est pas une finalité, on ne peut donc jamais l'atteindre. Voici donc quelles seront les principales difficultés de l'emploi, *tenir* simplement, c'est-à-dire réussir à soumettre son corps plusieurs heures durant aux injonctions extérieures et *mémoriser* le contenu de tant de procédures puisque, dans deux jours, il faudra que la voix de Nadia soit devenue la mienne.

Les informations ne sont pas faites pour circuler

À la manière des reconstitutions de bataille où l'on place, l'une après l'autre, les figurines représentant différents corps d'armée, introduisons à la suite des caissières, les conseillères. À la caisse, si l'on peut passer une journée entière sans discuter avec ses collègues, pas une heure ne s'écoule sans qu'une conseillère vous adresse la parole.

Après trois jours aux côtés de Nadia, les conseillères décident de me laisser seule à une caisse. J'assure ne pas être prête, on me répond que le magasin ne compte pas payer une journée supplémentaire deux personnes effectuant le travail d'une seule. Il me faut me débrouiller par mes propres moyens et je constate très vite que je n'ai pas mémorisé toutes les règles exposées par Nadia. Ma caisse se bloque toutes les dix minutes et je ne cesse de déranger la conseillère.

« Cathia : Il faut encore que je te débloque, c'est pas possible ! Tu dois appuyer sur le bouton « chèque » avant et pas après l'avoir passé dans la machine ! »

Si Cathia n'était pas encore certaine de mon incompetence, la première demi-heure que je passe seule ne peut que l'en convaincre. Sa journée va être parasitée par mes appels incessants et il n'est pourtant pas question de me déplacer près d'une caissière plus expérimentée. Ce traitement ne m'est pas réservé, aucune débutante n'y échappe. Quel est donc l'intérêt de ce rite de passage ? Pourquoi me placer dans une situation éprouvante pour moi et fatigante pour elle ?

En fait, l'une des principales modalités relationnelles des caissières et des conseillères consiste pour les secondes à placer les premières dans une situation d'ignorance et donc d'incompétence. Il n'existe pas de liste des procédures, normes et principes à respecter. On ne découvre l'existence d'une règle qu'en la transgressant. Interprétation surprenante du dicton qui veut que l'on apprenne de ses erreurs, on ne comprend une procédure qu'après avoir échoué à la mettre en œuvre, et on est tenu pour responsable de ces inévitables déboires. Le principe de la rétention maximale des informations définit donc une situation professionnelle où les caissières sont en perpétuel défaut vis-à-vis de leur hiérarchie. Il produit aussi un second effet. À la caisse, on ignore la raison d'être des règles qu'on applique. On ne sait ni comment circule l'argent que l'on manipule, ni pourquoi il est important d'affecter chaque produit à son rayon, ni que le scannage des articles détermine les futures commandes de produits. On ne dispose – et encore faut-il attendre plusieurs semaines – que des informations directement utiles au maniement de la caisse et l'on ne sait rien du fonctionnement du secteur, *a fortiori* du magasin ou du groupe et de la façon dont son travail s'articule avec celui des autres. Tout se passe comme si l'encadrement partait du principe que moins elles en savent, mieux il se porte. L'utilité pour l'encadrement de cette rétention des informations professionnelles apparaît nettement lorsqu'elle a pour objet les dimensions légales et contractuelles de l'activité.

« Alors que je me change un matin dans les vestiaires, j'assiste à une discussion entre trois caissières. Nadia est l'une d'elles, ce qui me permet de m'intégrer au groupe. Il est manifestement question des horaires de travail et les caissières semblent mécontentes.

Adeline (en colère) : C'est dingue quand même ! Merde ! Je vais chercher ma feuille d'horaire et je vois que je suis passée de trente à trente-quatre heures la semaine prochaine ! J'ai rien demandé et on ne m'a même pas prévenue ! Genre « voilà ta feuille, démerde-toi ! ». Et attends, depuis six ans que je suis là, j'ai toujours fait trente heures, y a pas une fois où on m'a changé mon temps ! Moi je vais aller lui dire à Madame Vaquin, j'en ai rien à foutre ! Elle va me remettre mes heures !

Aurélia : Peut-être que t'as des heures en retard.

Adeline (d'un ton mal assuré) : Comment ça ? (Elle hésite.) Par rapport à l'histoire du compteur... Je sais pas... Mais même, ça fait quoi ? Ils peuvent comme ça te changer ?

Aurélia : Il faudrait regarder ton contrat de travail. Voir ce qu'il y a marqué comme heures.

Adeline (perdant de plus en plus contenance) : Trente heures je crois. Enfin je sais plus.

Nadia : En même temps, s'ils te payent en heures supplémentaires, ça peut être vachement intéressant !

Adeline : Ah oui ? C'est combien les heures supplémentaires ?

Nadia : 25 % de plus... (Elle réfléchit.) Ou même 50 %. Enfin, c'est pas mal !

Aurélia : Mais si elle fait pas plus de 35 heures...

Nadia : Tu ne crois pas que c'est par rapport au contrat ?

Aurélia : Je ne pense pas.

Les caissières ne sont donc pas en mesure de distinguer parmi leurs conditions d'emploi – comme de travail d'ailleurs – ce qui est obligatoire, négociable et interdit. Cette ignorance n'est pas le fait d'une absence d'intérêt pour ce sujet, mais d'un mode de gestion des salariés mobilisé dès leur recrutement. Au cours de mon septième jour de travail, Christine, conseillère, vient me voir à ma caisse.

Christine : Tu fermes ta caisse, tu vas ranger ton caisson et tu vas à la direction.

Marlène (interloquée) : Qu'est-ce qui se passe ?

Christine : Tu ne comprends pas ?

Marlène : Non.

Christine (souriant) : Tu vas signer ton CDI !

J'ignorais la durée de la période d'essai et apprends donc avec surprise que je suis officiellement recrutée comme caissière. Je me rends à l'étage dans la partie réservée au personnel administratif où je frappe, comme on me l'a indiqué, à la porte de Madame Doineau. Son bureau est clair, propre et très ordonné et elle est elle-même très chaleureuse.

Madame Doineau (d'un ton très cordial qu'elle conserve durant tout l'entretien) : Bonjour, asseyez-vous je vous en prie.

Marlène : Bonjour.

Madame Doineau : Alors c'est le grand jour ?

Marlène : Oui. Je n'étais pas au courant.

Madame Doineau : Ah ! C'est la surprise alors !

Marlène : Oui.

Madame Doineau : Alors, je vous ai préparé votre contrat. Je vais tout vous expliquer. Donc c'est un CDI. Comme vous êtes étudiante, vous ne participez pas aux horaires en îlots et vos horaires sont précisés. Samedi toute la journée et deux soirées. (D'un ton gentiment grondeur.) Et même si on est fatigué par les cours, il faut venir hein ?

Marlène : Oui. Et si je veux travailler plus pendant les vacances, c'est possible ?

Madame Doineau : Il y a beaucoup beaucoup de lois en France, mais on a encore le droit de faire travailler les gens. Donc pas de problème, on fera un avenant. Mais attention, c'est seulement si on en a besoin. On peut très bien vous dire non. Vous verrez avec vos conseillères. Bon, sinon, vous avez les mêmes droits que les temps pleins. Donc, pas de problème avec le temps partiel, nous, on ne fait pas de différence, tout le monde est bien traité. (Elle réfléchit.) Sinon, si vous regardez votre fiche de paye, vous allez voir qu'on vous enlève des cotisations, de prévoyance, des choses comme ça. Il ne faut pas vous en occuper. Ce n'est pas notre faute, c'est la loi qui nous l'impose... Pour toutes les questions de toute façon, ou même des histoires de

changement d'horaires, d'absence, si vous êtes malade, vous voyez directement avec les conseillères. Le contrat, c'est une base, mais c'est quand même un papier, nous, après on gère les choses directement. Donc vous vous adressez aux conseillères ou même carrément à Madame Vaquin. Vous avez des questions ?

Marlène : Non.

Madame Doineau : Ah ! Dernière chose, vous devez faire les tâches dont le magasin a besoin. Donc si on vous demande de faire autre chose que de la caisse, vous le faites. (Souriant.) Je vous dis ça, mais ça tombe sous le sens, tout le monde fait ce qu'il y a à faire.

À l'issue de cet entretien, je n'ai aucune idée du contenu de mes droits. J'ignore le montant de ma rémunération, je ne sais pas comment fonctionne le système de « prévoyance », je n'ai connaissance d'aucune prime ou avantage social. Si Madame Doineau tient à m'assurer que je dispose des mêmes droits que les salariés recrutés à temps complet, elle ne me dit pas un mot de leur contenu et insiste surtout pour que je m'adresse directement à l'encadrement en cas de difficulté. »

Les caissières ont donc une connaissance limitée de leur situation professionnelle et ignorent aussi bien la place de leur travail au sein du magasin et du groupe que le statut de leur emploi. Elles n'ont accès qu'aux informations nécessaires à l'effectuation même des tâches demandées. Comment dès lors envisager de se plaindre ou de contester ? Leurs possibilités d'action sont limitées par la faible connaissance qu'elles ont de leur propre situation.

La rétention d'informations accroît par ailleurs leur dépendance à l'encadrement. Qu'il s'agisse du paiement des heures supplémentaires, du fonctionnement des congés payés, de l'effet de l'ancienneté, du calcul des primes, des conditions des congés maladie, du droit de boire à sa caisse, de porter un pull quand on a froid, d'aller aux toilettes, ou de la possibilité d'obtenir un changement de poste, une promotion ou une augmentation de salaire, les caissières doivent toujours s'adresser à l'encadrement pour simplement savoir ce qu'il en est des règles. Les informations n'étant pas connues de tous, elles circulent *via* des relations interindividuelles entre employés et encadrement. On voit poindre ici la principale conséquence de la rétention généralisée des informations : une organisation des rapports entre employés et encadrement fondée sur la dépendance individuelle, les arrangements réciproques et les faveurs octroyées.

Échanger l'investissement contre des faveurs

Aussi surprenant que cela puisse paraître au novice fraîchement débarqué, les règles ne sont souvent valables qu'au moment où elles sont énoncées. Une chose n'est vraie qu'au moment où elle est dite, c'est-à-dire un certain jour, par une certaine personne, dans un certain contexte. On a donc vite fait de comprendre que les règles sont suspendues au bon vouloir de l'encadrement. Cela se manifeste clairement au cours des interactions avec les clients où les gestes des caissières sont entièrement contraints par la longue liste des procédures qu'une phrase – ou un tour de clé – d'une conseillère peuvent soudainement rendre caduques.

« **Marlène** (voix mécanique) : Vous payez comment ?

Le monsieur (trionphant) : Je ne paye pas encore, j'ai des bons de réduction ! (Il sort de sa poche une dizaine de bons de réduction. La plupart d'entre eux proviennent d'achats antérieurs et sont « valables pour un prochain achat » du même produit. Manifestement, le monsieur a passé du temps à les rassembler et tient à en profiter puisqu'il a veillé aujourd'hui à acheter tous les produits correspondant.)

Marlène : D'accord, donnez-les-moi. (Pour chaque bon, la procédure veut que l'on vérifie le produit concerné et sa date avant d'entrer manuellement son montant pour que la somme soit déduite du total. Ces bons sont considérés comme de l'argent, ils sont comptabilisés lors du calcul des erreurs de caisse, l'encadrement interdit donc strictement d'accepter les bons périmés ou correspondant à d'autres produits.) Je suis désolée, Monsieur, il y a trois bons qui ne sont plus valables.

Le monsieur (surpris) : Ça m'étonnerait ! C'est ma femme qui s'occupe de les classer et elle m'a bien donné ceux-là.

Marlène : Elle a dû confondre ou se tromper parce que ces trois-là sont périmés.

Le monsieur (s'énervant) : *Enfin, c'est n'importe quoi ! Vous vous fichez du monde quand même ! On vient tout le temps, on est des clients fidèles et vous refusez de prendre nos bons !*

Marlène : *Je ne refuse pas de prendre vos bons. Je vais en prendre huit, mais je n'ai pas le droit de prendre les trois périmés.*

Le monsieur (s'énervant) : *C'est vraiment incroyable ! Je viens de me faire chier à prendre tous les bons produits et, en fait, c'est encore une arnaque ! Je vais aller me plaindre dès que j'aurai quitté votre caisse !*

Marlène : *Je comprends, Monsieur. Alors, ça fait 42 euros, vous réglez comment ?* (Le monsieur paye, part et revient dix minutes après alors que je suis en train de scanner les articles d'un autre client.)

Le monsieur (air triomphant) : *Alors, je viens vous signaler, si vous me permettez de vous interrompre, que j'ai été à l'accueil me plaindre du magasin et de vous en particulier et qu'on m'a tout de suite pris mes bons !* (Son ton monte d'un coup et il s'adresse aux autres clients.) *Elles s'amuse à vous dire « non, non, non, on peut pas », mais en fait elles peuvent tout à fait ! La fille de l'accueil s'est même excusée et m'a dit que j'avais bien fait de venir ! Tu m'étonnes que j'ai bien fait !* (S'adressant à moi.) *Pauvre fille !*

L'incivilité ne s'exprime probablement pas davantage dans les magasins que dans n'importe quel autre espace public. Si elle est particulièrement pénible vue de derrière une caisse, c'est que l'institution censée la condamner vous contraint au contraire à l'impuissance. Non pas que la direction encourage la grossièreté de ses clients, mais elle est prête à payer la paix commerciale du prix de trois bons de réduction, transgressant ainsi des règles qu'elle vous oblige par ailleurs à respecter. »

C'est en quelque sorte le fait du prince. Puisqu'il est l'auteur des règles, il ne les subit pas et peut, à sa convenance, les imposer ou les suspendre. Le pouvoir ne s'objective pas dans des institutions surplombantes, il est possédé par des individus. À la caisse, ce ne sont pas tant à des règles que l'on se soumet, qu'à des personnes. Comment le flou entourant les règles influe-t-il sur les relations des caissières à l'encadrement ?

« Écoutons Valérie, une caissière rencontrée un an plus tard dans un autre hypermarché, qui explicite ce fonctionnement managérial.

Valérie : *Pour n'importe quoi, tu dois aller voir ta responsable. Pour débloquer ta caisse, pour tes vacances, pour aller faire pipi, pour comprendre ta fiche de paie, pour savoir si t'es plus payée les dimanches quand on ouvre, pour savoir si ta caisse est bonne, pour un oui, pour un non. Ça passe toujours par elle. Et elle peut te répondre oui ou non. C'est son bon vouloir. Tu lui dis : « La caisse machin marche pas bien. » Si elle est dans un bon jour, elle va te changer de caisse, sinon non. Et la suivante qui va arriver avec le même problème que toi, elle devra à son tour aller la voir et elle dira oui ou non. Ce sera jamais : « Voilà le problème, on va le régler », c'est son envie d'être sympa ou pas avec toi. »*

La responsable peut ou non « arranger » celle cherchant à se ménager ses faveurs. Est-ce à dire que les responsables agissent en fonction de leur seule « bonne volonté » et que les faveurs sont attribuées « à la tête du client » ?

Il y a un sujet particulièrement sensible parmi les caissières : l'attribution des fonctions annexes au travail de caisse qui, si elles n'engagent aucune bonification salariale, permettent de bénéficier – quelques semaines, mois ou années – d'une plus grande liberté de mouvement et de gestion de leur temps. C'est le cas des postes permanents d'hôtesse d'accueil, de conseillères à la parapharmacie, de vendeuses en rollers ou des missions temporaires de distribution de tickets cadeaux, de vente des sapins de Noël, de dégustation de chocolats à Pâques ou d'aide au rangement des paniers et caddies. Ils sont utilisés par les responsables pour récompenser le zèle. Ces arrangements où les services sont échangés contre les faveurs ne concernent pas que l'exceptionnel, ils structurent les dimensions les plus quotidiennes de l'organisation du travail : l'attribution des caisses dont certaines sont plus recherchées que d'autres (en raison de leur température, de leur degré de vétusté, du type d'encaissement auquel elles sont destinées – caisses moins de dix articles, caisses livraison, caisses carte bleue, etc.), la détermination des horaires en cas d'arbitrage entre les caissières, l'autorisation de minipauses destinées à se rendre aux toilettes ou à fumer une cigarette ou la répartition des dates de vacances.

Chaque caissière a droit à une pause correspondant à trois minutes par heure travaillée. Celle-ci peut intervenir à n'importe quel moment de la journée et les caissières redoutent toutes de devoir la « prendre » au début de leur temps de travail et « enchaîner » ensuite quatre ou cinq heures « de caisse » sans interruption.

« Un matin, je vais comme chaque jour, mon caisson dans les bras, à la rencontre de la conseillère, Carole, qui attribue les caisses. Après un moment d'hésitation, elle me demande de « prendre la caisse froide ». Située à côté du rayon frais, elle est redoutée en raison de la température. Il y fait froid et, contraintes de ne rien porter d'autre que l'uniforme, on ne peut pas porter un pull. Puisque je sais maintenant qu'il est inutile de se plaindre ou de tenter d'amadouer les conseillères avec des sourires, j'accepte sans discuter de travailler cinq heures d'affilée vêtue d'un chemisier à côté des frigos. Au bout de deux heures, Carole appelle sur mon téléphone : « Ça fait deux heures, tu veux y aller maintenant ? » C'est la première fois que l'on me demande si je souhaite ou non prendre ma pause ou même que j'entends mentionner à cette occasion le temps que je viens de passer en caisse comme une cause possible de fatigue. Il a manifestement été dit que j'irai ce jour-là de surprise en surprise, puisque, lorsque je lui demande deux heures plus tard l'autorisation de me rendre aux toilettes, je m'entends répondre que cela ne pose « aucun problème », l'usage voulant pourtant que les responsables assortissent leur réponse de remarques sur la nécessité de « prendre ses précautions ».

Pourquoi Carole se montre-t-elle si cordiale ? Pourquoi puis-je presque choisir le moment de ma pause et aller aux toilettes quand je le souhaite ? Cela a bien sûr un rapport avec mon travail à la caisse froide. On se tromperait pourtant en pensant qu'elle cherche à me dédommager de l'occupation de ce poste pénible. Je suis récompensée pour n'avoir pas discuté cette injonction. J'entre dans le jeu des services et des arrangements, et acquiesce un statut favorisé que je perdrai, sans le vouloir davantage, quelques jours plus tard.

Alors que je travaille depuis une demi-heure, Carole me téléphone pour me dire de prendre ma pause. Stressée à l'idée de rester ensuite quatre heures trente d'affilée en caisse, je demande si « on ne peut pas faire autrement » car « je ne suis là que depuis trente minutes... » Carole s'énerve. « Tu fais ce qu'on te dit et puis c'est tout. » Lorsque je téléphone à Carole deux heures plus tard pour aller aux toilettes, elle refuse. « Non, y a trop de monde. Ou bien tu te retiens, ou bien tu y vas dans une heure. » Ma voisine de caisse, qui a assisté à la succession des interactions conclut cette anecdote en affirmant qu'« on n'a jamais rien à gagner à se disputer avec les chefs ». »

Voilà pourquoi l'organisation du travail comporte de larges zones d'indéfinition. Il ne serait pas si difficile de mettre en place un système de planification des pauses, d'attribution des caisses ou de choix des dates de congés. Mais on réduirait d'autant les moyens dont dispose l'encadrement pour rétribuer l'effort et la bonne volonté ou, à l'inverse, sanctionner les pratiques et attitudes désapprouvées, et ainsi s'attacher les employés⁸⁶. Le type de légitimité des règles est ici entièrement inverse à celle du droit. Toute question venue d'en bas est reformulée sous la forme d'une demande de faveur que l'on peut « en haut » choisir ou non d'octroyer ; le principe général régissant cette économie des rapports hiérarchiques pourrait être résumé ainsi : « Que rien ne devienne un droit pour que tout reste une faveur. » Ce principe fonde des relations fortement individualisées entre salariés et encadrement qui, comme l'avait déjà souligné Sébastien Chauvin à propos des travailleurs journaliers américains, limitent bien entendu leur intérêt à une action collective⁸⁷ mais, plus globalement, à toute forme, même minime, d'opposition à l'encadrement. D'autant que de telles relations entre caissières et encadrement ne sont bien entendu pas sans effet sur les relations que les caissières entretiennent entre elles. L'absence de temps et d'espace propres se conjugue avec la forte dépendance hiérarchique pour limiter les occasions – et bien souvent aussi l'envie – de rencontres, de discussions et de liens de solidarité.

Isoler les salariés les uns des autres

⁸⁶ Sur la manière dont le travail à temps partiel et la flexibilité horaire créent *in fine* une gestion du travail à la discrétion des responsables, voir Tania Angeloff, *Le Temps partiel : un marché de dupes ?*, La Découverte et Syros, Paris, 2000, p. 106 et s.

⁸⁷ Sébastien Chauvin, « Des mobilisations bridées. Le syndicalisme informel parmi les travailleurs journaliers aux États-Unis », in Sophie Béroud, Paul Bouffartigue (dir.) *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, La Dispute, Paris, 2009, p. 253-270.

Fraîchement débarqué sur son nouveau lieu de travail, l'enquêteur se réjouit, en passant de l'autre côté de la caisse, d'approcher enfin son objet, c'est-à-dire des sujets, sur lesquels il avait jusqu'ici échoué à mettre la main. Car, si l'ethnographie présente en comparaison des enquêtes par entretiens le considérable intérêt de donner à voir les situations elles-mêmes plutôt qu'à entendre leur récit, elle est aussi, de façon plus triviale, un excellent moyen, et parfois le seul, d'accéder aux enquêtés. À moins d'imaginer négocier discrètement des rendez-vous en payant ses achats à la caisse d'un hypermarché, ou attendre devant la sortie du personnel le passage de rares employés qu'il faudra convaincre en quelques minutes de donner leur numéro de téléphone pour participer à quelque obscure enquête, on admettra qu'il est en fait très difficile de rencontrer des caissières, notamment si elles ne sont ni étudiantes ni syndiquées en dehors de leur lieu de travail. Il ignore alors que les jours passants lui réservent en fait une cruelle déception : presque collés à eux, il n'est pourtant toujours pas possible de leur parler, ou du moins autant qu'il le souhaiterait. Nous ne voudrions pas dresser ici un tableau abusivement négatif des relations entre caissières : il ne faut rien exagérer, le temps aidant, on parvient à discuter avec certaines. Mais ces moments sont des parenthèses dans un temps de travail que l'on passe très majoritairement au seul contact des clients et des conseillères.

Mes premières semaines de travail sont de ce point de vue déroutantes. Le plus souvent seule à une caisse, les conseillères essayant au maximum de ne placer qu'une employée par îlot de deux caisses pour éviter d'intempestives conversations qu'elles savent avoir bien du mal à empêcher, je ne peux que très rarement profiter de mon temps de travail pour rencontrer mes collègues. Chacune d'entre nous ayant par ailleurs des horaires spécifiques et des moments de pause distincts, il est exceptionnel de retrouver une caissière ou tout autre employé de sa connaissance durant les interruptions de travail. D'autant que, lorsqu'on m'indique que je peux quitter ma caisse pour dix-huit minutes de repos, je ne sais où aller. Les vestiaires ne sont pas destinés à accueillir les employés en pause – on ne peut ni s'y asseoir ni boire un café – et la salle des caissons est en fait un couloir, reste finalement la salle de pause. Je m'y déplace deux ou trois fois avant de constater que les caissières y mettent rarement les pieds. Elle est loin de la ligne de caisses et y monter et en descendre grignotent déjà cinq à six minutes de son temps de pause. Elle est, par ailleurs, principalement occupée par les salariés des rayons que le fonctionnement « en équipe » rend plus prompts à s'approprier l'espace. Difficile à une caissière seule d'entrer dans cette salle, incertaine d'y trouver une chaise libre, et de se sentir suffisamment à l'aise pour y déjeuner ou, même, s'y reposer un moment. Certaines anciennes s'y rendent pourtant, soit qu'elles comptent de bons amis parmi les employés, soit qu'elles se fichent absolument de rester seules dans un coin à manger un sandwich. Au bout de quelques jours, je me décide donc à demander à Nadia où vont les caissières lorsqu'elles ne travaillent pas.

« Nadia : Ça dépend, chacune fait un peu ce qu'elle veut.

Marlène : Mais toi, par exemple, tu vas où ?

Nadia : Pendant les petites pauses, je vais marcher dehors dans la rue, et pendant les coupures déjeuner, je fais mes courses. J'essaie de faire le maximum de courses pour le soir. La nourriture, mais aussi des habits, les fournitures scolaires, les cadeaux de Noël, les médicaments.

Marlène : Et tu vas pas à la salle de pause ?

Nadia : Non, j'aime pas trop. C'est tout petit. Et puis y a des gens qu'on connaît pas. Et puis quand t'as été assise trois ou quatre heures, t'as pas très envie de courir t'asseoir encore pour dix minutes.

Marlène : Et vous ne passez jamais de pause ensemble ?

Nadia : Avec d'autres caissières tu veux dire ? Avec Amira, on est assez copines parce qu'on a deux filles du même âge. On se voit dehors, on fait des sorties avec les petites. Parfois, on essaye de déjeuner toutes les deux, on va au parc à côté s'il fait beau. Ou on se donne rendez-vous chez Paul parce qu'il y a des tables et que tu peux t'asseoir pour manger. Mais tu vois, rien que le prix du repas, c'est presque deux heures de boulot, donc on évite. Mais c'est vrai que c'est pas trop l'ambiance. On va pas se stresser pour se retrouver pour déjeuner ensemble. Si on veut se voir, on s'appelle et on se voit le dimanche. »

L'organisation des horaires ne permet pas aux caissières de se retrouver avec une régularité suffisante pour créer des liens pérennes et elles ne disposent pas d'espace où se rencontrer. Le groupe des caissières n'est pourtant pas une simple juxtaposition d'individus sans liens les uns avec les autres.

« **Amina**(avec méfiance) : *Tu es vraiment caissière ?*

Marlène(surprise) : *Oui. Comment ça ?*

Anima(souriant) : *Ah ! Chouette, j'aurais pensé que t'étais étudiante.*

Anima ne cherche pas à savoir si je suis « vraiment caissière », mais si je suis une « vraie » caissière, c'est-à-dire une caissière non étudiante et c'est à ce malentendu que je dois son sourire. Étonnamment, alors que nous semblons avoir le même âge, étudiante, j'appartiens pour elle à un « autre camp », la communauté des statuts passant bien avant celle des générations. »

C'est autour de ce clivage que s'organisent en premier lieu les relations professionnelles. Les unes et les autres signent le même contrat de travail à une différence près : recrutées pour travailler les samedis et le soir, les étudiantes ont des horaires fixes et ne participent pas au système des « îlots » qui définit les temps de travail des non-étudiantes. C'est leur unique spécificité contractuelle. Les deux groupes sont, par ailleurs, relativement homogènes. Parmi les caissières âgées de 17 à 27 ans, il s'avère difficile d'identifier lesquelles sont étudiantes. Par ailleurs, nombreuses sont les caissières non étudiantes engagées dans un projet de formation destiné à leur permettre de quitter la caisse. Elles passent des concours d'aides soignantes, des examens pour travailler dans le secteur de la petite enfance, suivent des formations organisées par Pôle Emploi, tandis qu'*a contrario*, l'engagement scolaire des étudiantes s'avère fluctuant. Enfin, leur milieu social est souvent identique. Finalement, le critère de distinction le plus pertinent est leur situation familiale. La majorité des étudiantes vivent sans enfants chez leurs parents tandis que la quasi-totalité des caissières non étudiantes sont responsables d'un appartement et d'une famille, qu'elles soient ou non en couple.

Il ne faudrait pourtant pas minimiser le clivage opposant les deux groupes. Si l'on tente de reconstituer le portrait des étudiantes dressé par les « vraies caissières », on voit se dessiner une image de salariées désinvoltes, faiblement investies et peu consciencieuses, opposée, trait pour trait, à la représentation d'employées sérieuses, rigoureuses et fiables qu'elles donnent d'elles-mêmes. Engagées à côté de leur travail salarié dans une activité scolaire destinée à leur permettre de le quitter, les étudiantes ne seraient ici que de passage. Très jeunes, sans expérience et ne restant pas assez longtemps dans le magasin pour en acquérir, elles sont décrites comme une main-d'œuvre d'appoint et une force de travail de seconde zone. Pensées comme une sorte d'armée de réserve des « caissières véritables », elles n'en sont pas moins accueillies froidement par celles que leur recrutement est censé soulager.

« Au cours de ma seconde semaine de travail, Adeline, qui tient une caisse à une quinzaine de mètres de moi, m'aperçoit en train de ranger la mienne et comprend que j'ai été affectée au « rangement des caddies ». Elle me fait signe de venir la voir. Le magasin va fermer dans une demi-heure et Adeline sait que, comme toutes les caissières présentes, mon temps de travail s'achèvera à ce moment-là. C'est une caissière d'une petite quarantaine d'années connue et appréciée des salariés. Je n'ai discuté qu'une fois avec elle dans les vestiaires du magasin, mais n'ai pas manqué de remarquer qu'elle est une des rares à faire la bise au vigile le matin, à saluer la plupart des conseillères et à discuter dans les couloirs. Elle rit fort, prononce de façon théâtrale des phrases qu'elle accompagne de grands gestes, cultive une attitude excentrique et extravagante, qui en fait une figure aussi marquante que populaire du magasin. Je me glisse parmi la file des clients pour atteindre sa caisse.

Adeline : *T'es nouvelle ?*

Marlène : *Oui.*

Adeline (d'un ton sérieux) : *Il faut que tu ailles chercher un pack de jus d'orange premier prix.*

Marlène : *Ah bon ?*

Adeline : *Oui, dépêche-toi !*

Je ne comprends pas la raison de cette étonnante injonction, mais Adeline semble si sûre d'elle et si pressante que je crois à une prescription officielle, destinée par exemple à servir un client. Je reviens donc cinq minutes plus tard à sa caisse avec les produits demandés.

Adeline (du même ton sérieux et grave) : *Super ! Alors maintenant tu vas à l'accueil et tu demandes l'enveloppe à mon nom.*

Je m'exécute ne perçant toujours pas le mystère de ses étonnantes demandes et reviens la voir avec l'enveloppe.

Adeline (tout en travaillant) : *OK. Alors, dedans tu vas voir il y a des bons de réduction et il y en a un qui concerne le jus d'orange. Tiens je te donne trois euros, tu vas à la caisse 1 et tu payes. Ensuite, tu vas voir le vigile pour qu'il emballe le pack dans un plastique avec le ticket de caisse. Je suis donc en train de faire les courses d'Adeline. Pourquoi me demander d'exécuter ce qu'elle pourrait très bien faire elle-même ? Lorsque, après avoir terminé les courses d'Adeline, je retourne ranger les caddies, Nadia m'arrête dans l'allée :*

Nadia : *Qu'est-ce qui s'est passé avec Adeline ?*

Marlène : *Oh, rien.*

Je n'ose pas répondre la vérité à Nadia car je ne sais si cette pratique est tolérée par les caissières entre elles et crains, si tel n'était pas le cas, de dénoncer Adeline et de rompre ainsi une certaine solidarité professionnelle qui ne manquerait pas de me marginaliser. Mais Nadia ne me laisse pas la possibilité de mentir. Manifestement, ces pratiques sont bien connues.

Nadia : *Elle t'a demandé de faire ses courses ?*

Marlène (silence) : *Non, y a pas de problème.*

Nadia : *Si, il y a un problème ! Tu dois lui dire non. Tu peux te faire renvoyer si on voit que tu fais ça. Si une conseillère passe et dit : « Où est Marlène ? Elle est pas en train de ranger les caddies ? » et que toi tu te pointes avec des courses, c'est le licenciement ! Elle le sait très bien. D'ailleurs, elle le ferait pas elle-même.*

Marlène : *D'accord. Mais t'inquiète pas, ça va.*

Nadia : *Elle profite du fait que tu es nouvelle, et comme t'es étudiante, elle s'en fout. Pour elle, t'es étudiante, si tu perds ta place, c'est pas grave. Elle se rend pas compte que c'est dur pour vous aussi. Donc tu lui dis non.*

Marlène : *D'accord, je dirai non.*

Nadia : *Du coup, il te reste plus que quinze minutes pour ranger tous les caddies.*

Ce n'est donc pas là un jeu de rôle bon enfant où l'on se joue, pour rire, de l'ignorance du novice. Nulle trace non plus d'autodérision ou d'intention ironique, visant à parodier les rapports de pouvoir entre caissières : Adeline ne joue pas le rôle de la « méchante » et moi de l'« oie blanche » face un public se tenant les côtes par avance. Elle me place pour de vrai dans une situation risquée, et justifie manifestement cette pratique dont elle est coutumière par la supposée indifférence des étudiants au fait de travailler. Puisqu'elle ne croit pas que la nécessité matérielle dans laquelle elle-même se trouve puisse être aussi le lot des salariés étudiants, elle s'autorise à se servir d'eux pour aménager à sa convenance l'organisation du travail, ce qu'elle s'interdit, il faut insister sur ce point, avec les « véritables » caissières, quand bien même elles auraient mon âge. »

On pourrait croire, en observant la réaction de Nadia, que l'attitude d'Adeline est finalement assez rare et que la plupart des « vraies » caissières la réprouvent. Ce n'est que partiellement vrai. Il n'est en effet pas impossible pour une étudiante de nouer des relations avec des « anciennes », mais ce cas de figure reste marginal. Tout comme la réaction de Nadia qui se mêle ici de ce qui ne la regarde pas, alors même que les caissières condamnent vivement le fait de mettre son nez dans les affaires des autres. Mais Nadia m'a formée. Et il est probable qu'elle se sente personnellement moquée en voyant Adeline se jouer de moi et considère donc, dans ce cas particulier, être concernée par la situation. Certes exceptionnelle, l'attitude d'Adeline s'inscrit néanmoins dans la continuité des relations entre « vraies » caissières et étudiantes. Les étudiantes ne s'y trompent pas et se plaignent de ce traitement injustifié à leurs yeux puisqu'elles travaillent parfois autant d'heures que les « vraies » caissières, affrontent les mêmes clients et se soumettent aux mêmes prescriptions.

« Allison, étudiante de 19 ans, caissière depuis deux ans dans le magasin me raconte, un jour que nous travaillons toutes les deux dans le même îlot de caisse, la difficulté de ses débuts.

Allison : *J'avais l'impression d'être une merde. Elles [les caissières non étudiantes] me parlaient comme une merde. Comme je suis petite, y en a une qui m'appelait Tom Pouce, que des trucs comme ça. Maintenant, ça s'est un peu tassé. Elles font tout pour que tu sentes bien qui est le chef. Elles te parlent mal. Y a pas de respect. Après, elles ont vu que je restais, que je venais faire mes heures, même fatiguée et tout et elles se sont calmées. Et là, j'ai plus de problème. »*

L'encadrement autorise et participe lui aussi à ce traitement différencié. Les « faveurs », qu'il s'agisse des postes en dehors des caisses, de l'autorisation de fumer parmi les premières, du droit de se rendre aux toilettes ou de prendre une seconde pause de quelques minutes pour fumer une cigarette sont principalement octroyées aux caissières non étudiantes. Même le samedi, où les étudiantes sont présentes dans le magasin de 9 h 30 du matin à 21 heures, elles ne bénéficient pas des petits arrangements facilitant le travail. Elles sont une main-d'œuvre d'appoint dont on ne s'inquiète pas du départ tant il est facile de la renouveler.

Entre caissières, on se fréquente donc peu, et entre étudiantes et non étudiantes, pour ainsi dire pas : voilà les deux traits les plus saillants des relations professionnelles. Rares et ténus, il existe pourtant des liens se nouant au fil des heures travaillées.

Passées quelques semaines, je décide de me rendre lors de mes pauses et coupures déjeuner dans la partie de la réserve où les employés sont autorisés à fumer. Assise sur des palettes vides disposées en vrac à l'extérieur, une part des caissières restent seules et fument rapidement, mais une autre rapproche tables et cageots pour s'asseoir ensemble. Pourquoi celles-ci plutôt que d'autres parviennent-elles à rompre cette solitude professionnelle ? Issues de familles ayant connu des parcours migratoires proches, elles sont en fait liées par une langue maternelle commune – dans ce magasin, surtout le roumain et l'arabe – qu'elles semblent heureuses de pouvoir pratiquer en dehors de l'espace familial. Les membres de ces groupes sont presque toujours de « véritables caissières », mais il peut arriver, à la faveur d'une heureuse exception pour la chanceuse, que la communauté linguistique dépasse les clivages de statut et qu'une étudiante soit admise ou, plutôt, tolérée comme une sorte d'observateur. C'est le cas de Sarah, étudiante marocaine d'une vingtaine d'années recrutée le même jour que moi dont je constate un jour la présence, discrète et silencieuse, parmi le groupe des femmes originaires du Maghreb.

Ce ne sont toutefois pas les seuls liens amicaux repérables au travail. Dans les vestiaires, certaines caissières discutent entre elles par petits groupes de deux ou trois.

« Une caissière : Tu as obtenu des places du CE [comité d'établissement] pour Le Roi lion ?

L'autre caissière : Je dois y aller tout à l'heure. Redis-moi le jour que tu as choisi. Ça ferait plaisir à nos enfants de se revoir. Et puis, au moins, on se fera pas chier toutes seules devant, parce que... Le Roi lion.

Ou, un autre jour, plus étonnant.

La première caissière (sur le ton de la cachotterie) : C'était trop marrant hier !

La seconde caissière (même ton) : Ah, ça oui !

La troisième : Mais on est toutes rentrées toutes seules !

La première : On s'en fout, on a rigolé, c'est le plus important.

La troisième : Moi tant qu'à faire d'aller dans un bar où on danse, je préfère rencontrer quelqu'un !

La seconde : Ouh là là, y en a qui sont déçues, dis donc ! Fallait le dire que c'était à ce point !

T'inquiète pas, la prochaine fois qu'on y va, on te trouve un bon petit gars !

La troisième : Très drôle ! »

Ces bribes de conversations témoignent des rapprochements liés à la situation familiale commune de certaines caissières – mères d'enfants encore jeunes et, surtout, célibataires cherchant un compagnon – qui cultivent certaines pratiques collectives en dehors du magasin et rendent ainsi plus supportables les moments où la solitude se fait pesante.

Ces liens ne modifient pas le constat général : sur le lieu de travail lui-même, les relations sont plutôt dominées par la concurrence pour l'obtention des faveurs de l'encadrement. On ne prévient pas systématiquement un collègue en train de manger en travaillant qu'une conseillère s'approche, on ne vient pas toujours en aide à une autre qui ne parvient pas à trouver le compte juste de sa caisse, on ne défend pas nécessairement celles que les conseillères réprimandent, on tente, en somme, d'être la préférée, c'est-à-dire que l'on s'arrange pour que les autres ne le soient pas. Ce qui n'empêche pas de se plaindre, aux caisses, dans les vestiaires ou dans la salle des caissons, de l'absence de solidarité des « autres » et de railler leurs manœuvres pour flatter l'encadrement.

C'est un des deux principaux sujets de conversation entre caissières. On parle de la hiérarchie, des faveurs que l'on a ou non obtenues, des collègues, plus ou moins sympathiques, des clients et enfin – second grand sujet de débats et plaisanteries – des hommes, mais toujours de façon assez générale pour ne pas dévoiler, à cette occasion, sa propre vie privée.

« Amina est particulièrement friande de ces conversations et des plaisanteries qu'elles suscitent. Amina (s'adressant à moi à voix basse en parlant d'un client qui s'éloigne) : Regarde celui-là ! Encore un qui achète des préservatifs ! (En riant.) C'est pas possible, qu'est-ce qui se passe ce week-end ? Tu le trouves comment ? Parce que moi j'en ferais bien mon quatre-heures ! Tout à fait mon style ! (Un autre client arrive.) Par contre celui-là moins ! (Elle éclate de rire.) Et toi, alors ? Les petits, les grands, les gros à lunettes, les tout maigres avec une moustache, c'est quoi ton truc ?

Plus tard dans la journée, alors qu'elle croise une caissière de sa connaissance dans la salle des caissons, elle reprend ses boutades.

Amina : Eh bien, t'as vu ta tête ! (Avec un clin d'œil.) Y en a une qu'a pas beaucoup dormi ! Y en a qui s'embêtent pas hein ? (En riant.) Et après, les clients, ils se demandent pourquoi on a l'air endormies ! »

Mais ce sont là des plaisanteries et en aucun cas le dévoilement de son intimité. Chacune observe sur sa vie personnelle un silence pudique et il est difficile d'en apprendre davantage.

« Beaucoup de caissières ignorent ainsi la vie privée de collègues qu'elles fréquentent parfois depuis plusieurs années. En tentant d'obtenir de certaines des informations sur d'autres, je fus étonnée de leur ignorance que je ne pense pas avoir été feinte à mon égard.

Marlène : Et Assia, elle aussi a des enfants ?

Amira : Heu... Je crois qu'elle en a un parce que souvent elle essaie de finir pour l'heure de l'école. Mais peut-être qu'elle en a plusieurs. Je sais pas.

Marlène : Je pensais que tu la connaissais pas mal... (Assia travaille dans le magasin depuis quatre ans.)

Amira : Oui, mais on ne parle pas de ça. On respecte la vie privée. Tout le monde n'a pas envie d'expliquer pourquoi il est là, ses soucis. Donc si y en a qui en parlent, très bien, sinon, moi, je vais pas demander.

La faiblesse de liens d'intimité semble être à la fois le produit du peu d'occasions de socialisation professionnelle, mais aussi d'une sorte de règle tacite imposant un certain silence sur les trajectoires et les situations sociales des unes et des autres. Souvent choisi « faute de mieux », l'emploi n'est pas toujours fondateur pour elles d'une identité sociale valorisée. Il semble que le souci de mettre à distance cette image de soi passe par le refus d'une certaine intimité professionnelle. »

De leur côté, les étudiantes entretiennent des relations de moins grande concurrence puisque, relativement écartées de l'accès aux faveurs de l'encadrement, elles sont délestées du souci de les obtenir, sans pour autant être plus proches les unes des autres. De passage dans le magasin, elles ne cherchent pas à s'y implanter en tissant des liens autres que professionnels et se refusent, elles aussi, à évoquer précisément leur vie extraprofessionnelle, études comprises. On dit ce que l'on fait, un IUT de comptabilité, une licence de psychologie, un BEP d'esthéticienne, mais on ne s'étend pas sur ses résultats, ses projets, ses inquiétudes, comme si à trop se raconter, on risquait d'être en quelque sorte contaminé par le magasin et de voir se réaliser sa plus grande crainte : échouer à quitter la caisse.

Que nous apprend ce premier tour d'horizon des relations entre caissières au sein des hypermarchés ? Qu'il n'est pas aisé de développer des liens autres que de concurrence sur un lieu de travail où les espaces comme les temps collectifs sont extrêmement réduits et où les arrangements facilitant le travail sont échangés comme des faveurs contre des services rendus à l'encadrement. On voit en fait se dessiner un cercle, vertueux ou vicieux selon le point de vue adopté, où les modes d'obtention du travail se renforcent les uns les autres, où la faiblesse des liens horizontaux et leurs dépendances à des relations verticales contraignent les individus à s'engager de plus en plus dans le travail.

Limiter la radicalité des représentants du personnel

Il est enfin une dernière figure centrale de l'hypermarché : le délégué syndical. Contrairement à d'autres secteurs d'emploi majoritairement féminins du secteur tertiaire, les hypermarchés du groupe sont loin d'être des « déserts syndicaux ⁸⁸ ». La concentration des salariés d'hypermarchés sur un site unique et le choix de la direction de Batax de ne pas s'opposer systématiquement à la pénétration syndicale rendent possible dans la quasi-totalité des magasins du groupe la tenue d'élections professionnelles où s'affronte une pluralité de listes. Je découvre leur existence lorsqu'une conseillère me signale – ainsi qu'à toutes les étudiantes – que nous avons aussi droit aux tarifs promotionnels proposés par le CE (comité d'entreprise) pour des spectacles et billets de cinéma et qu'il suffit de se rendre dans son local en dehors des heures de travail et de les demander à Marie, déléguée syndicale de l'organisation majoritaire du magasin comme du groupe.

« C'est à nouveau vers Nadia que je me tourne pour obtenir davantage d'informations.

Marlène : *Je ne savais pas qu'il y avait des syndicats.*

Nadia : *Tu n'as jamais vu Marie ?*

Marlène : *Non. Je vais aller au local après le travail pour avoir des places.*

Nadia : *Tu vas voir, elle est très chaleureuse... C'est elle qui gère toutes les activités. Avant que tu arrives, elle a organisé un petit déjeuner avec des croissants à prix coûtant et le café offert. J'ai une dette envers elle parce qu'elle m'a rendu un gros service. Une fois, j'ai eu une erreur de caisse de 200 €. C'est énorme. La conseillère de l'époque m'a accusée de les avoir volés. Ça a été toute une histoire. J'ai failli être licenciée. Elle s'est arrangée avec la direction pour qu'on me laisse tranquille.*

Marlène : *Qu'est-ce qu'elle a fait ?*

Nadia : *Ça, je ne sais pas. Mais elle a de bonnes relations avec la direction. Donc, elle peut souvent aider si t'as un problème. Après elle l'a fait parce qu'elle me croyait, elle savait que j'avais pas volé. Mais c'est une fille à connaître si t'as des problèmes.*

Marie a donc à la fois un rôle d'animation de l'hypermarché, fondé principalement sur la gestion du CE, et un autre d'assistance individuelle des salariés rencontrant des difficultés ponctuelles. Bien qu'elle dispense ainsi avantages matériels et soutien individuel, elle suscite une indéniable méfiance de la part des caissières. On dit d'elle qu'elle est un peu trop proche de la direction et que, rarement présente sur son lieu de travail en raison de ses responsabilités nationales, elle y revient dès que la date des élections professionnelles approche.

Nadia : *C'est vrai qu'elle est de moins en moins souvent là. Je sais qu'ils [les syndicalistes] ont des heures spéciales pour ne pas travailler et faire le travail syndical mais là, elle est vraiment pas là souvent. Ça énerve les salariés.*

Marlène : *Et pourquoi tu dis qu'elle est proche de la direction ?*

Nadia : *Ils s'entendent bien. Ils se parlent souvent. À la fois c'est pratique si tu as un problème mais, en même temps, c'est difficile de lui faire confiance. Moi j'irais pas lui confier un truc... je sais pas... par exemple je dis pas de mal de l'entreprise devant elle. Tu vois ? Parce que je ne suis pas sûre qu'elle ne le répète pas. »*

La suspicion concerne ici Marie et son équipe, mais elle s'étend en fait aux délégués de toutes les organisations syndicales. Les caissières ne les perçoivent pas comme des recours possibles contre l'encadrement et la direction. Elles savent pouvoir les contacter en cas de difficultés individuelles, à la manière dont on solliciterait une assistante sociale, un professionnel de l'aide possédant les moyens de vous tirer d'affaire, mais en aucun cas comme un représentant chargé de défendre des revendications collectives. Le plus souvent, on se fait d'ailleurs assister en secret, tout en sachant se souvenir de la dette alors contractée. Comme Nadia, qui tout en exprimant sa méfiance vis-à-vis de Marie m'encourage à la rencontrer et me conseillerait, sans doute, si je devais rester plus longtemps dans le magasin, de voter pour elle aux élections professionnelles.

⁸⁸ Le nettoyage, secteur comme la grande distribution, tertiaire, majoritairement féminin et pourvoyeur d'emplois précaires et non qualifiés connaît ainsi une très faible implantation syndicale. Voir Jean-Michel Denis, « Dans le nettoyage, c'est le chantier qui part en grève ! », in Sophie Bérout, Paul Bouffartigue, (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, La Dispute, Paris, 2009, p. 99-116 ; Isabelle Puech, « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambre », *Sociologie du travail*, 2004, 2, 46, 2004, p. 150-167.

Car on vote pour des personnes avant de voter pour des « étiquettes » syndicales. La peur de se « faire avoir » par de « beaux discours », de « grandes déclarations » et des « promesses » est conjurée par le resserrement de l'attention sur les « actions concrètes » menées par les délégués qu'elles connaissent pour les fréquenter quotidiennement. La crainte d'être manipulé⁸⁹ résulte d'une défiance plus globale à l'égard de toute élite sociale, même indigène, soupçonnée de « trahir ou de profiter⁹⁰ ». Tenus proches de la direction par des mécanismes que nous décrirons plus loin, les syndicalistes sont donc moins des agents de la conflictualité professionnelle, que des promoteurs de l'investissement au travail qu'ils rendent plus supportable en distribuant aides et avantages comme l'encadrement dispense faveurs et arrangements.

L'organisation du travail limite donc triplement d'éventuelles actions contestatrices au sein des magasins. Par la surveillance permanente, la prescription de leurs gestes et la surexposition de leur corps, elle exerce d'abord une forme de *contrainte physique* qui réduit leurs moyens physiques d'actions. En restreignant l'accès des salariés aux informations portant aussi bien sur les finalités de leur travail que leurs modalités d'emploi, elle complique l'identification de ce qu'il est possible d'exiger. Enfin par l'instauration d'un système de faveurs, elle accroît les relations de fortes dépendances à l'encadrement, et rend très coûteuse toute forme d'opposition à lui. Ces relations hiérarchiques placent en effet les employés dans une incessante tractation de services et d'arrangements où celui que l'on a arrangé une fois arrange à son tour pour l'être plus tard à nouveau et où ceux qui se sentent lésés cherchent à « se placer » pour bénéficier enfin des « faveurs ». Si ce processus d'obtention du travail est aussi efficace, c'est qu'il touche des individus dont le parcours et la vie extraprofessionnelle réduisent déjà considérablement les marges de manœuvre.

« C'est le constat dressé par un responsable syndical FO :

Monsieur Charbonnier : *C'est difficile de syndiquer des caissières parce qu'elles sont dans ce que j'appelle la « compromission ». Elles ne peuvent pas vivre si le chef leur retire les petits arrangements qu'il a acceptés. Leurs vies sont déjà à peine en équilibre. Par exemple, unetelle habite à une heure de transport et elle finit à 21 h 45 et son train est à 21 h 50. Le chef accepte qu'elle parte cinq minutes avant pour qu'elle ait son train. Le jour où il dit non, c'est la catastrophe en chaîne. Le train suivant est une heure après ; comme elle n'a pas de sous, les enfants sont chez la voisine qui ne veut pas les avoir jusqu'à 23 heures et elle ne peut pas se passer de la voisine parce qu'une nounou, c'est trop cher ; le mari va commencer à gueuler et tout va se mettre à déconner pour une histoire de cinq minutes ! Pareil si, tout à coup, le chef ne lui laisse plus ses mercredis de libres, ou ne la fait plus travailler le dimanche, ce qui lui fait une petite rallonge. Elles sont justes, justes, sur tout, et donc elles ne peuvent pas se permettre de se fâcher avec les chefs. »*

Recruter des individus aux possibilités d'action limitées : comment devient-on caissière ?

Presque tous les hôtes de caisse sont des femmes et, à l'exception des étudiantes, des mères de famille souvent célibataires. Les propos de Madame Vaquin donnent à penser que ce n'est pas là un hasard, mais un choix de recrutement.

« **Madame Vaquin** : *Nous ici, on a presque que des jeunes femmes. Donc des bébés, on en a plein. C'est pour ça que je prends des étudiantes. Parce que j'ai toujours deux ou trois filles en congé maternité, des absences pour enfants malades enfin tous les problèmes des mamans. Mais c'est pas grave. On pourrait faire autrement, mais ça convient très bien. Moi je ne veux pas prendre des hommes. S'il y en a qui viennent. Pourquoi pas. Mais ça fonctionne très bien comme ça. »*

Quand bien même il serait possible de recruter un autre type de salariés, Madame Vaquin ne le ferait pas. Pour quelles raisons choisir des femmes sans grande disponibilité, risquant de souvent s'absenter pour garder des enfants ou en mettre au monde de nouveaux, et des étudiantes présentes pour une durée limitée et contraignant l'encadrement à organiser la formation permanente de nouveaux arrivants ? Pour répondre à cette question, il

⁸⁹ Richard Hoggart, *La Culture du pauvre*, Minuit, Paris, 1970.

⁹⁰ Annie Collovald, Lilian Mathieu, « Mobilisation improbable et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, 86, 22, 2009, p. 119-143.

nous faut opérer un détour par les parcours professionnels et familiaux des caissières et venir à bout d'une autre interrogation. Comment accède-t-on à cet emploi⁹¹ ?

Il n'y a pas de trajectoire unique aboutissant à la caisse, mais des parcours variables en fonction notamment de la génération à laquelle appartiennent les caissières. Parmi les « anciennes », âgée de plus de 45 ans, on trouve des gens comme Nicole, 53 ans, caissière depuis dix ans.

« Nicole : Je suis arrivée ici parce qu'on n'avait plus d'argent. Ce n'est pas du tout un choix que j'avais fait. J'ai un diplôme de secrétaire, niveau BEP. J'ai commencé à travailler à 19 ans comme secrétaire dans une petite entreprise d'électronique. Ça me plaisait. Ça a duré seize ans. Les dix premières années, j'étais à temps plein, puis je suis passée à temps partiel quand j'ai eu mon troisième enfant. On avait une bonne vie. Je préférerais m'occuper le plus possible des enfants. J'ai continué à travailler à temps partiel jusqu'à 35 ans, parce que j'aimais beaucoup mon travail, mais mon idée c'était d'arrêter pour m'occuper de la maison, des gamins et de mes parents qui logeaient chez nous. À 35 ans, je me suis complètement arrêtée. On a réduit nos dépenses, mais ça allait. Mon mari est ouvrier en trois huit. Il a commencé jeune et, avec l'ancienneté, il a un bon salaire. Ça a continué jusqu'à mes 40 ans. Et là, catastrophe, il a été licencié. Licenciement économique. On avait les quatre enfants à charge. On a retourné le problème dans tous les sens mais il fallait que je me remette à travailler. À 40 ans, c'est pas facile. J'ai cherché en rapport avec mes compétences de secrétaire et n'ai rien trouvé. Tu ne commences pas comme secrétaire dans une entreprise à 40 ans. Tu rentres jeune et après tu vieillis avec l'entreprise. Ça ne les intéresse pas de réapprendre tout le fonctionnement de la boîte à une fille de 40 ans qui n'a pas travaillé depuis cinq ans. J'ai fait les seules choses que tu peux faire quand t'as pas de compétence, enfin, quand tu ne trouves pas dans ton domaine de compétences : des ménages et de la caisse. Les ménages, ça a duré un an. Mais c'était très tôt le matin et ça ne collait pas avec les horaires de mon mari, je ne pouvais plus être là pour le départ à l'école. Quand ils ont accepté ma candidature pour la caisse, j'ai tout de suite dit oui. Voilà, comment je me suis mise à travailler. Contrainte. Ma vie, c'est pas le magasin, c'est les enfants. Je fais reluire la maison, je fais à manger, je suis très très ordonnée, très organisée. Lui, il fait ses devoirs de telle heure à telle heure, lui, il se lave pendant ce temps, lui, c'est le foot, etc. Je fais la même chose avec mes premiers petits-enfants ! C'est ce qui compte pour moi. Nous vivons tous dans le même quartier à proximité de l'hypermarché. Mon père y est né, il y a rencontré ma mère, moi j'y ai vécu et y ai rencontré mon mari. Le point positif, c'est que le magasin est juste à côté de chez nous. Même si on va partir ! Mon mari ne va pas tarder à prendre sa retraite et on va acheter une maison, plus loin. Avec plus de place pour les petits-enfants et, surtout, à la campagne. »

L'entrée dans l'emploi résulte ici de deux ordres de contraintes : la faiblesse des capitaux scolaires à faire valoir sur le marché du travail (ou l'inadéquation de ces capitaux avec l'état du marché) et la nécessité de s'adapter à la profession du conjoint et à la présence d'enfants. La charge du travail domestique et les faibles qualifications se cumulent pour produire un parcours interrompu par les maternités ou les modifications de la situation conjugale (chômage du conjoint). Mais il faut souligner que la plupart des anciennes, à l'image de Nicole, ne semblent pas avoir nourri de projets particuliers d'ascension sociale. On ne trouve pas trace dans leur propos d'un sentiment de déclassement ou d'échec professionnel. Si déception il y a, elle concerne davantage le fait même de travailler.

Dans l'ensemble, ces femmes subissent moins violemment que les plus jeunes la précarité de l'emploi de caissière. Elle est, en quelque sorte, minorée par une certaine stabilité conjugale et géographique. Elle permet à Nicole de bénéficier de ressources familiales facilitant l'articulation de son travail salarié et domestique. Les

⁹¹ J'ai ici choisi des exemples de femmes employées dans un autre hypermarché situé lui aussi à la périphérie d'une grande ville. Il n'est en effet pas aisé au sein de la ligne de caisses de se rapprocher suffisamment de ses collègues pour pouvoir reconstituer leurs trajectoires à partir d'informations délivrées au fil des conversations. Paradoxalement, j'ai accédé plus difficilement à l'existence extraprofessionnelle des individus en travaillant avec eux qu'au cours d'entretiens ou d'observations réalisés comme sociologue, où était donc levé le tabou de l'intimité régissant les relations entre caissières. Cela dit, aucun indice ne m'a laissé penser que les profils sociaux présentés, dont il faut rappeler qu'ils ne prétendent pas à la pertinence de types statistiques, soient différents au sein des deux magasins.

membres de sa famille peuvent garder ses enfants, les emmener en week-end ou en vacances, l'aider à faire le ménage, lui apporter des plats préparés, acheter des produits ou des médicaments dont elle a besoin. Cette circulation de services se double d'une importante circulation d'objets. Les vêtements des enfants, les jouets, les meubles et même les voitures sont donnés ou échangés en fonction de l'évolution des besoins. Aux ressources familiales s'ajoutent les bénéfiques matériels de la stabilité conjugale qui garantit la disposition d'un second revenu. L'impact du licenciement de l'un est limité par la reprise d'activité de l'autre ; les possibilités d'épargner sont plus importantes et permettent, en fin de carrière, l'achat d'un pavillon à la campagne. Les montages économiques et organisationnels fragilisés par les caractéristiques de l'activité professionnelle de caissière sont finalement rendus pérennes par leur inscription dans un maillage dense de relations familiales et conjugales pourvoyeuses de ressources.

Si l'emploi n'est pas perçu comme épanouissant, ce n'est pas en référence à un autre emploi, mais à l'absence d'activité salariée qui, au travers de la figure de la femme au foyer ou de l'homme retraité, apparaît comme une sorte de modalité idéale d'existence. Nicole mentionne des insatisfactions concernant le contenu et les caractéristiques de son emploi (notamment la rémunération), mais elle n'évoque aucune frustration à occuper un emploi non qualifié. Comme sa mère qui n'a pas fait d'études et s'est consacrée à ses enfants, Nicole ne perçoit pas l'emploi des femmes comme une dimension centrale de leur identité ou un étalon pertinent de leur réussite sociale, mais plutôt comme une sorte de mal nécessaire lorsque les ressources viennent à manquer. L'emploi est principalement jugé à l'aune de sa pénibilité – « c'est dur pour les bras et le dos », « c'est très stressant », « c'est un boulot où t'es toujours seule face au client » –, qui est en même temps considérée comme une norme de l'emploi salarié : « Le travail, c'est jamais facile », « c'est quand même moins dur que l'usine ». Le milieu ouvrier dont elles sont issues et dans lequel elles évoluent les conduit à voir les maladies professionnelles et accidents du travail comme normaux et semble avoir banalisé les affections physiques moins sérieuses. Le mari de Nicole a perdu un doigt il y a douze ans dans une machine et son père l'usage d'un œil sur son lieu de travail. Par contraste, les troubles musculo-squelettiques dont elle souffre et pour lesquels elle doit subir une opération du poignet lui semblent peu de chose.

Les caissières âgées de 25 à 45 ans forment une génération intermédiaire, issue des mêmes milieux sociaux ouvriers et employés, mais plus souvent de l'immigration maghrébine ou des pays de l'Est. À la différence des « anciennes », leurs mères sont souvent salariées, ouvrières d'usine ou employées, en raison de la taille moins importante des fratries de cette génération et de la généralisation du chômage des pères. Elles sont généralement titulaires d'un baccalauréat, souvent professionnel ou technologique, et certaines ont suivi des études supérieures pendant un ou deux ans. À la différence des « anciennes », les caissières de cette génération ont organisé leurs études autour d'un projet professionnel élaboré au fil des années et validé par l'institution scolaire et familiale (monitrice de cheval, vendeuse de prêt-à-porter, coiffeuse, policière, infirmière, etc.).

Leurs trajectoires professionnelles ne sont pas celles d'un déclassement social puisque le volume de leurs capitaux économiques, scolaires et symboliques est aujourd'hui équivalent et souvent supérieur à celui de leurs parents. Ces caissières ne se font plus guère d'illusions quant à leurs chances d'ascension sociale et de réalisation de leurs ambitions professionnelles.

« Naïma : Mon père m'a toujours dit de travailler à l'école. C'était un père gentil, il ne nous a jamais crié dessus, sauf pour l'école, où j'ai même pris un coup de ceinture.

Marlène : Et l'école c'était important ?

Fatia : Ah, mais, ça, c'est les immigrés : « Travaille à l'école ma fille, sinon on aura la honte. » Les immigrés de cette époque, c'était jamais une vague, on se fait tout petit dans un coin et si on est convoqué à l'école pour une mauvaise note ou un problème de conduite, on pleure de honte. Mais tu peux demander aux autres, on était toutes bonnes à l'école. »

L'entrée sur le marché de l'emploi a marqué la fin de la croyance en une conversion mécanique des réussites scolaires en réussites professionnelles. Le déclassement au regard des espoirs promotionnels et de l'identité sociale imaginée est perçu comme d'autant plus injuste qu'elles ont le sentiment d'« avoir fait tout ce qu'il faut ». Cet emploi est souvent leur premier CDI en même temps que la marque de l'échec de leur projet ascensionnel.

À la différence des anciennes, cette génération vit dans une plus grande instabilité conjugale et bénéficie rarement des ressources complémentaires d'un conjoint. Si presque toutes sont mères de famille, seule une minorité vit avec le père. Leurs parcours affectifs sont globalement constitués d'engagements dans des couples successifs entrecoupés de périodes parfois longues de célibat. Plus mobiles géographiquement, elles ne vivent pas toujours près de leur famille et doivent parfois se passer d'un soutien matériel familial, pour la garde de leurs enfants par exemple. Hacina, 38 ans, appartient à cette génération intermédiaire. Elle a un fils de six ans qu'elle élève seule, et travaille comme caissière depuis treize ans.

« Hacina : Ma formation, c'est un BEP commerce. Je l'ai eu du premier coup. Je voulais être vendeuse de prêt-à-porter. J'adore les fringues. Vendeuse quelques années pour acquérir de l'expérience et mettre de l'argent de côté puis ouvrir mon magasin. J'ai continué vers un bac pro et puis j'ai cherché du travail. Mais, j'ai rien trouvé dans la vente. Donc je me suis dit que j'allais prendre un petit boulot le temps de trouver quelque chose et aussi pour commencer à gagner de l'argent. J'ai bossé chez Mac Do. Et puis, j'ai rencontré le père de mon fils. C'est le frère d'une amie de mon BEP. Il voulait faire l'armée et puis finalement non. Du coup, il cherchait du travail et il trouvait pas trop. Je suis tombée enceinte. Il est venu s'installer avec moi chez mes parents. Ça devenait urgent que je cherche un temps complet. Je voulais absolument qu'on prenne un appartement. Je n'avais plus le temps de chercher dans la vente. Je me suis retrouvée dans l'urgence de trouver de l'argent pour mon enfant. Mac Do n'a pas voulu me passer à temps complet donc j'ai fait caissière chez Intermarché. Et là, on a eu un logement social. Puis, j'ai eu une période de chômage de deux ans. J'ai cherché dans la vente pendant deux ans. Rien. L'ANPE m'a appelée un jour pour me dire qu'ils allaient ouvrir un hypermarché à côté de chez moi et que je pouvais postuler. J'ai accepté.

Marlène : Vous étiez soulagée ?

Hacina : Faut pas mentir, caissière, c'était pas mon rêve et c'est toujours pas le cas. C'est pas un boulot où t'as besoin d'être un génie. Mais c'est quand même un boulot et, surtout, c'était pas loin de chez moi et avec la possibilité faire du temps partiel ce qui m'arrangeait pas mal pour mon fils. Les deux ans de chômage, ça m'avait tuée. Je ne supporte pas de ne pas travailler. Je deviens folle quand je reste chez moi. On m'aurait proposé n'importe quoi, j'aurais dit oui. Pour être active et aussi pour ne pas dépendre de mon fiancé. La suite m'a donné raison. Il a fini par partir et je me suis retrouvée seule avec le gamin de trois ans. Heureusement que j'avais un salaire. Je sais qu'il y en a plein qui disent : « La caisse, c'est un boulot de con, enfin de conne et tout et tout. » Je me fiche de leur avis... et, même, je suis d'accord avec eux. Seulement, le pire c'est le chômage. »

Hacina n'est pas fière d'être caissière, mais d'être salariée. Elle déprécie le contenu de son emploi, mais valorise sa forme qui donne accès à une identité salariale à laquelle elle est fortement attachée. Si la génération des anciennes perçoit l'emploi comme un « appoint », destiné à compléter les revenus, essentiellement masculins, du ménage, la génération intermédiaire des caissières le pense davantage comme le garant d'une possible indépendance qu'elle ne souhaite pas mettre en péril en se consacrant entièrement au travail domestique, la précarisation des liens conjugaux rendant ce calcul hasardeux.

La génération des étudiantes partage peu de caractéristiques communes avec les deux précédentes et constitue un groupe plus hétérogène. Elles sont plus souvent issues de milieux employés ou petits artisans (taxis, garagistes, etc.) qu'ouvriers. Si certaines d'entre elles ont poursuivi des études supérieures (parfois universitaires, ce qui n'est jamais le cas parmi les caissières de la génération intermédiaire), d'autres les ont arrêtées avant l'obtention du baccalauréat. À la différence des caissières de la seconde génération qui entretenaient avec l'institution scolaire un rapport fait de déférence, de sérieux et d'investissement, les plus jeunes la perçoivent de façon plus méfiante et extériorisée. Elles valorisent davantage des valeurs de « débrouillardise », d'« adaptabilité » et de « tchatche » que de « sérieux » et « d'application ».

« Marlène : Et après le bac, comment ça s'est passé ?

Laura : J'ai continué un an à la fac d'histoire. Mais j'y croyais pas. J'avais eu mon bac pro, donc j'étais larguée. Mais je voulais me laisser un peu de temps.

Marlène : Pour changer d'orientation ?

***Laura** : Non, pour profiter ! Je ne voulais pas travailler tout de suite. J'ai laissé traîner. Pour pas tomber tout de suite dans le système, Pôle emploi, petites annonces et tout. L'année d'après, j'ai commencé à chercher et hop je suis arrivée en deux semaines à Batax. Pour l'instant ça me va. Après je vais essayer de changer. Mais de toute façon, c'est pas les études qui vont me trouver un travail. Faut que je rencontre des gens, que j'arrive à avoir un stage pour que je puisse montrer que je suis motivée et que je travaille bien. »*

Bien que certaines fassent état d'un désir d'ascension sociale, celui-ci semble plus diffus et moins clairement porté par une volonté familiale que pour la génération intermédiaire. Leur envie de « réussir » n'est pas adossée à une représentation claire, même illusoire, des moyens du succès. À une image du succès professionnel fondée sur les résultats scolaires s'oppose une perception de l'ascension sociale comme produit de qualités personnelles et d'expériences extrascolaires. Le « bon emploi » ne s'obtient pas par la mise en évidence de qualifications correspondant à un poste, mais par la négociation interindividuelle où un décideur saura reconnaître le « potentiel » d'une personnalité. Plus incertaine et aléatoire, cette perception de la réussite professionnelle supposant la possession minimale d'un « réseau de connaissances » se double d'un certain fatalisme quant aux possibilités d'obtenir un jour un emploi satisfaisant. Si les caissières de la génération intermédiaire ont découvert avec surprise et amertume le décalage existant entre les espoirs soulevés par les études effectuées et les postes effectivement accessibles sur le marché, les plus jeunes ne croient pas à la méritocratie républicaine et oscillent entre l'espoir d'une ascension sociale négociée au hasard de « bonnes rencontres », d'« opportunités » et de « coups de chance » et le renoncement à un désir de réussite professionnelle perçu comme l'expression d'une grande naïveté sur le fonctionnement « du système ».

*« **Anna** : On veut toutes faire autre chose. Mais y en a qui sont quand même plus ou moins délirantes.*

***Marlène** : Comment ça ?*

***Anna** : Elles ne sont pas lucides. Doria, par exemple, dit tout le temps qu'elle veut être attachée de presse. Parce qu'elle a fait une première année à la fac de médiation culturelle. Franchement, elle rêve. Même avec des stages, en tchatchant bien avec les directeurs de stage, je ne crois vraiment pas qu'elle puisse être attachée de presse. Faut quand même connaître des gens. Tu peux pas arriver comme ça et, boum, te faire embaucher. Même si t'es super-motivée je veux dire. »*

Ces différents groupes d'âge ne sont pourtant pas imperméables les uns aux autres. Une part des étudiantes rejoint chaque année celle des caissières « véritables », car leurs études touchent à leur fin ou, plus rarement, l'arrivée d'un premier enfant les contraint à augmenter progressivement leur temps de travail en même temps qu'elles se désengagent de leurs études.

*« **Marie** : Je ne pensais pas rester caissière toute ma vie. Je voulais être psychologue pour enfants. Pour moi, caissière, c'était juste un petit boulot pour pouvoir partir de chez mes parents. Mais, ensuite, on s'est installé avec mon copain, et j'ai dû augmenter mes heures parce qu'on ne s'en sortait pas financièrement. Déjà, mes études ça commençait à être difficile. Et puis, je suis tombée enceinte. Avec le bébé, les priorités ont changé. Je voulais avoir un revenu fixe, assuré et du temps pour m'en occuper, même si c'est un peu contradictoire, parce que, nous, les caissières, on n'a pas trop de temps. J'ai été voir la chef de caisse et je lui ai dit que je voulais passer à trente heures. Elle m'a dit « et tes études ? » Je lui ai dit que j'arrêtais. De toute façon, j'avais déjà loupé ma deuxième année une fois et ça ne s'annonçait pas très bien pour la suite. »*

Bien qu'embauchées en CDI, aucune d'entre elles ne s'imagine conserver cet emploi au-delà de quelques années, en raison de sa trop faible rémunération, mais aussi du peu de reconnaissance sociale à laquelle il donne lieu.

Si l'ensemble des caissières signale la dévalorisation dont l'emploi est l'objet, les plus jeunes jugent légitime cette relative stigmatisation – « C'est quand même un boulot de merde », « Y'a pas besoin d'être un génie », « C'est pas compliqué » – et entretiennent un certain mépris vis-à-vis des caissières de la génération intermédiaire qui, encore jeunes, ne savent pas se « débrouiller » pour « trouver autre chose » et conçoivent leur emploi comme unique horizon professionnel. Ni fondement d'une identité salariale valorisée ni marqueur

d'un échec professionnel définitif, l'emploi est vécu comme une parenthèse dans une trajectoire sociale encore indéterminée.

Pour toutes, c'est un choix par défaut, « faute de mieux », que ce « mieux » soit identifié pour les anciennes à une absence d'activité salariée ou pour les autres à un emploi plus « intéressant ». L'emploi n'est pas décrit comme un métier, une profession, une vocation, mais comme un « boulot », un « travail comme un autre » dont on souligne la nécessité. L'entrée dans l'emploi ne fait sens qu'en référence aux contraintes caractérisant leur situation, familiale et économique. On est caissière « pour les enfants », « pour soutenir le conjoint » ou « pour ne pas être au chômage ».

Voilà donc une des clés pour comprendre les choix de recrutement de Madame Vaquin : ces salariés ne disposent pas d'alternative. Leur parcours scolaire, familial et professionnel, réduit leurs possibilités d'emploi. L'encadrement s'inquiète d'organiser le travail de façon à l'obtenir, mais se rassure en recrutant des individus déjà coincés par leur situation extraprofessionnelle. L'un des principaux moteurs de l'investissement des caissières au travail se situe donc à l'extérieur de celui-ci. Peu de chances de voir l'insubordination se répandre parmi ces femmes, célibataires en charge d'enfants et ces étudiantes sans expérience professionnelle, contraintes de financer leurs études, peu probable de les voir prendre le risque de perdre la seule place disponible. On ne part pas sans avoir un endroit où aller. Et Madame Vaquin sait bien qu'à la caisse, ce n'est que très rarement le cas.

Ce n'est pourtant pas la seule corde disponible à son arc pour obtenir que chaque matin les employés soient à leur poste et garantir au directeur que les objectifs de résultats seront, comme toujours, atteints. Par une première porte, elle laisse entrer sur la ligne les caissières « véritables » que leur situation extraprofessionnelle rend très dépendantes de l'emploi proposé. Elle ne laisse pas partir celles-là facilement et déploie des trésors d'ingéniosité pour obtenir durablement leur travail. Ce n'est pas le cas pour la main-d'œuvre d'appoint qui entre par une seconde porte, plus large que la première, que l'on peut ouvrir et fermer à loisir. Destinée à faciliter le travail des premières, à éponger le surplus des heures difficiles – soir et samedi après-midi –, à se charger des tâches pénibles sans prétendre à de meilleurs postes, elle se renouvelle sans que quiconque essaie de la stabiliser.

Le recrutement des unes et des autres en CDI n'augmente pas leurs marges de manœuvre et leurs possibilités d'action. Il les attache, au contraire, à un emploi dont elles se plaignent sans pouvoir le quitter, ni s'appuyer sur lui pour s'engager dans des projets familiaux – séparation, mise en couple, nouvel enfant –, immobiliers – déménagement, achat – ou strictement professionnels – promotion, reconversion puisqu'il ne permet que la stricte reproduction de l'existence.

La triple insécurité de l'emploi

La grande distribution a été un des premiers secteurs à utiliser massivement le travail à temps partiel réservé dans les années 1970 et 1980 à une population peu qualifiée et fortement féminisée, mais qui s'est étendu, au cours des années 1990, à des segments plus larges du salariat. L'emploi de caissière est devenu, au cours des années 1980, une illustration marquante de la fragilisation du salariat. Incarnation du triple mouvement de féminisation, de tertiarisation et de précarisation du marché de l'emploi, la profession de caissière a ainsi été associée, dans le langage commun comme dans certains travaux scientifiques, à la notion de précarité, à laquelle ces salariées seraient « surexposées »⁹².

Que dit-on d'une situation en affirmant qu'elle est « précaire »⁹³ ? Il n'est pas possible de caractériser au moyen du même terme la précarité sociale des individus sans domicile fixe, la précarité professionnelle des

⁹² Paul Bouffartigue, Jean-René Pendariès, « Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée : le cas des caissières d'un hypermarché », *Sociologie du travail*, 3, 36, 1994, p. 337-359. Dans le même ordre d'idée, Michel Lallement note ainsi que « le commerce de détail alimentaire est ensuite un secteur d'accueil privilégié pour une population féminine qui expérimente de multiples pratiques de "précarisation" du travail, dont le temps partiel au premier chef », Michel Lallement, « Relations professionnelles et emploi : du niveau à la configuration », *Sociologie du travail*, 2, 40, 1998, p. 218.

⁹³ La popularisation et la généralisation de la catégorie de précarité semblent bien dater des années 1980, cependant J.-C. Barbier rappelle que la notion est déjà couramment utilisée dans les années 1970, dans le secteur médico-social notamment ; Jean-Claude Barbier, « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*, 2, 46,

intérimaires du secteur du bâtiment et la précarité des caissières de la grande distribution employées en CDI, à moins d'utiliser cette notion de façon négative, comme *défaut de quelque chose* – le « quelque chose » pouvant renvoyer à une infinité de référents –, et de renoncer à expliciter positivement les réalités désignées. Cette notion perd alors sa pertinence descriptive pour se réduire à sa connotation normative de dénonciation des conditions d'existence des individus les plus démunis par opposition à la catégorie rivale de flexibilité. Est-ce à dire qu'il faille renoncer à ce terme semblant si malhabile à spécifier les emplois qu'il définit ?

Limité à la sphère professionnelle, il permet de réunir sous une même appellation les différentes formes d'insécurité engendrées par l'exercice d'un emploi⁹⁴ et reste un point de départ intéressant pour questionner, les différentes formes d'insécurités professionnelles rencontrées par les caissières. La précarité n'est donc pas pensée comme un attribut opposant certains emplois instables à d'autres stables, mais comme une dimension de l'ensemble d'entre eux dont il s'agit de spécifier les formes et d'évaluer l'ampleur.

L'emploi de caissière expose d'abord à une première forme *économique* d'insécurité professionnelle : à la caisse, on s'en doute, on ne gagne pas très bien sa vie.

Tableau 3. Rémunérations en fonction de la classification

Hypermarchés Batax France	Cadres	Employés niveau 4	Employés niveau 3	Employés niveau 2	Employés niveau 1
Hommes : Rémunérations mensuelles moyennes brutes primes mensuelles incluses (équivalent temps complet)	4 668	2 080	1 950	1 708	1 654
Femmes : Rémunérations mensuelles moyennes brutes primes mensuelles incluses (équivalent temps complet)	3 717	1 974	1 818	1 690	1 590
Salaires minimaux garantis dans la branche (FCD)					
Salairé minimum mensuel garanti temps complet		1 524	1 434	1 409	1 394
Taux horaires (forfait pause inclus)		9,99	9,45	9,22	9,17

Source : Bilan social, hypermarchés, Batax, 2008. Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12 juillet 2001 (avenant n° 26 du 5 novembre 2008).

Les caissières du groupe Batax, occupant le second niveau de la classification professionnelle bénéficient donc d'une rémunération supérieure de 19,94 % (+ 281 i) à celle garantie par la convention collective de branche. Comparées aux rémunérations moyennes nationales de l'année 2007⁹⁵, celles du secteur de la grande distribution sont largement inférieures. Un salarié travaillant à temps complet dans une entreprise du secteur privé ou semi-public gagne, en moyenne, 2 661 i brut par mois. C'est un peu plus de deux fois le montant du

2002, p. 351-371. Voir aussi l'article de Magali Boumaza et Emmanuel Pierru, « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause », *Sociétés contemporaines*, 65, 2007, p. 7-25. Il met en évidence la polysémie de cette notion et la diversité des profils sociaux qu'elle désigne dans ses usages contemporains.

⁹⁴ La notion d'insécurité, qui désigne une déstabilisation professionnelle potentiellement préjudiciable au salarié, est ici préférée à celle d'instabilité, qui peut être contractuellement encadrée et ne pas menacer les conditions d'existence des salariés concernés (comme dans le cas de certains contrats d'expatriation ou des clauses de mobilité des cadres à hauts revenus). L'insécurité ne résulte pas nécessairement de la limitation temporelle du contrat de travail, mais peut être le produit des différentes dimensions de la vie professionnelle à savoir « l'emploi, le travail et les capacités d'action et de représentation collectives », Sophie Bérout, Paul Bouffartigue (dir.), *Quand le travail se précarise*, op. cit.

⁹⁵ Ces données sont issues de *Les salaires dans les entreprises en 2007 : une forte progression*, Sabine Bessière, Stéphanie Depil, Département de l'emploi et des revenus d'activité, Insee.

Smic (1 267 i). Les femmes employées au niveau 1 du groupe Batax gagnent 1,25 fois le Smic ; les employés niveau 2 : 1,33 fois ; les employés niveau 3 : 1,43 fois ; les employés niveaux 4 : 1,56 fois.

Cette forme de précarité maintient les salariés dans une incertitude économique liée à la difficulté d'épargner et de faire face à l'imprévu.

« **Mathilde** : *On ne peut pas dire qu'on est pauvre. On mange, paie le loyer et les factures. Mais c'est tout. Je suis à trente heures et je ne peux pas mettre un sou de côté. L'an dernier, la chaudière a pété et c'était la panique. J'ai emprunté à la mère de mon mari. Dès qu'il y a un imprévu, on est coincé. »*

Le salaire permet la reproduction de l'existence, mais ni son anticipation ni la gestion de ses transformations. Il suffit d'une modification, même mineure, de la situation extraprofessionnelle des salariés (naissance, séparation, déménagement, prise en charge des parents, etc.) pour que la dépense désorganise l'équilibre financier et menace la possibilité de se loger et, même, de se nourrir.

L'insécurité professionnelle des caissières est aussi *temporelle*⁹⁶. La forme la plus visible en est le travail à temps partiel ou, plutôt, l'emploi partiel (créés à l'initiative de l'employeur)⁹⁷ qui concerne 31 % des caissières.

C'est la « discontinuité dans les temps » qui fait de l'emploi partiel un emploi précaire. Le travail partiel donne lieu à une modification permanente du partage entre temps travaillé et non travaillé⁹⁸. À l'échelle de l'année, les dates de vacances sont définitivement fixées un mois avant leur date. À l'échelle de la semaine, le planning des jours travaillés et chômés est modifié tous les sept jours, annoncé quinze jours à l'avance, et fixé en fonction de différents critères : affluence des clients, souhaits des caissières dans le cadre d'un régime de faveurs opaque. Enfin, les horaires de travail diffèrent d'un jour à l'autre. Les caissières sont susceptibles de travailler entre 8 h 30 et 22 heures avec des périodes de « coupures » d'au moins une heure trente, non payées, et s'apparentant davantage à un temps d'astreinte qu'à du temps chômé. Dans ces conditions, il est difficile de planifier des activités extraprofessionnelles, et notamment domestiques. Le temps compris du lundi au samedi n'est pas effectivement travaillé, mais il l'est potentiellement, ce qui suppose une totale disponibilité. Les arrangements permettant d'articuler temps de travail salarié, temps de travail domestique et temps libre doivent sans cesse être réélaborés.

« **Marlène** : *Et vous parvenez à vous arranger pour le travail à la maison ?*

Nathalie : *Je bricole et je cours. C'est ma vie, courir et bricoler. Je me lève le matin, j'amène les enfants à l'école, j'arrive ici sur les chapeaux de roues, je commence ma journée, je repars à toute vitesse, je vais chercher les enfants, j'arrive chez moi et puis toute la suite...*

Marlène : *C'est quoi la suite ?*

Nathalie : *Il faut amener le petit à la boîte. Il sort de l'école, je le fais se changer, on part à la boîte, je récupère le bébé, je rentre chez moi, je dois le laver, le nourrir, faire à manger pour les autres, ensuite, faire les devoirs de tout le monde et à 10, 11 heures quand ma journée est enfin*

⁹⁶ Dans des textes précédents (notamment Marlène Benquet, *Les Damnées de la caisse*, Éditions du Croquant, Bellecombe-en-Bauges, 2011) où est posée la même question des formes de précarité auxquelles sont exposées les caissières, et dont ces lignes sont largement inspirées, j'ai utilisé le terme de précarité – ou insécurité – *organisationnelle*. Il me semble avoir alors confondu les causes avec les effets, c'est-à-dire l'insécurité temporelle avec les difficultés organisationnelles qui en résultent. Remettant le raisonnement sur ses pieds, j'ai donc préféré ici la notion de précarité – ou insécurité – *temporelle* à celle de précarité – ou insécurité – *organisationnelle*.

⁹⁷ Margaret Maruani, Emmanuèle Reynaud, *Sociologie de l'emploi*, op. cit. Michel Lallement nuance toutefois cette affirmation en rappelant qu'il est des temps partiels choisis en raison de contraintes ou d'incitation extérieures. La distinction entre choix et contrainte n'est donc pas entièrement pertinente. « Choisi/contraint : non seulement cette opposition cristallise des visions du monde social aussi discutables que caricaturales (l'acteur libre *versus* l'agent déterminé), mais elle ignore surtout le caractère négocié *lato sensu* des ordres et des mondes sociaux dans lesquels s'inscrivent les politiques d'incitation au temps partiel. Dit autrement, dès lors que l'on observe "par le bas" le recours au temps partiel, les logiques sociales à l'œuvre se multiplient », Michel Lallement, *Temps, travail et modes de vie*, PUF, Paris, 2003, p. 136.

⁹⁸ Réfutant la distinction entre travail partiel et travail précaire, Patrick Cingolani montre que ce dernier « expose, comme tel, à des modes spécifiques d'assujettissement qui, jouant de la discontinuité, le rapproche du travail temporaire et des contrats à durée déterminée ». Patrick Cingolani, *La Précarité*, PUF, Paris, 2005, p. 42.

finie, j'ai même pas envie d'échanger trois mots avec mon mari, parce que je suis déjà en train de dormir.

Marlène : *Vous avez des loisirs ?*

Nathalie : *Avant d'avoir des enfants, j'en avais. Je faisais de la danse. Depuis que je les ai, j'ai mis ma vie entre parenthèses. Je ne fais plus rien. Je travaille et je m'occupe de mes enfants et de mon mari. J'ai du temps libre à partir de 10 ou 11 heures du soir quand je dois faire la fermeture. À 10 heures, je n'ai pas envie de faire grand-chose. Je n'ai même pas le temps de classer les papiers. La lessive, le ménage, la routine, j'ai déjà du mal à en venir à bout, alors je ne peux pas vraiment me permettre d'avoir des loisirs.*

Marlène : *Votre mari ne vous aide pas ?*

Nathalie : *Si, un peu. Mais la vie est toujours plus dure pour les femmes. Par exemple, il change les couches du petit, mais ça reste quand même un homme.*

Marlène : *Dans quel sens ?*

Nathalie : *Ce sont de petites choses, mais c'est important. Quand il dort, il dort. Moi quand mon fils pleure pendant la nuit, même si je suis épuisée, je l'entends et je me lève. Mon mari, il ne l'entend même pas, et donc il ne se lève pas. De nos jours, les femmes ont le double du travail d'un homme, même avec un homme, comme on dit, qui est « à vos côtés ». Je ne parle même pas de ceux qui ne fichent rien à la maison. Mon mari, ça ne le dérange pas de passer un coup de balai de temps en temps. Mais il y a des choses qui ne sont pas importantes pour lui et qui le sont pour moi, donc, automatiquement, mes heures se multiplient et mes jours se rallongent par rapport aux siens. Par exemple, je ne peux pas partir de chez moi sans que mon ménage soit fait. Si je commence à 8 heures du matin, il faut que je me lève à 6 h 30, mais si je dois faire le ménage, il faut que je me lève à 4 h 30 ! Si je pars en laissant tout en désordre, il faudra de toute façon que je le fasse le soir quand je serai encore plus fatiguée. Lui, il n'y pense pas. Il se dit qu'on le fera quand on aura le temps, mais il ne perdra pas des heures de sommeil pour laver le sol⁹⁹. »*

Fréquemment justifiée par la nécessité pour les femmes salariées d'articuler travail salarié et domestique, le travail partiel ou, ce qui revient ici au même, le travail à temps complet à horaires flexibles ne permet finalement pas d'organiser cette double charge de travail.

Cette double insécurité, économique et temporelle, place les caissières dans une situation de grande dépendance vis-à-vis de leur entourage. Pouvoir recourir à des ressources extraprofessionnelles financières (aide économique ponctuelle) ou non (aide au travail domestique, don de nourriture, d'affaires, d'appareils électroménagers, etc.) conditionne directement les possibilités de gérer la précarité professionnelle. À cette première dépendance familiale s'en ajoute une seconde vis-à-vis des institutions. Que les caissières vivent seules ou en couple, toutes font état d'aides financières régulières ou exceptionnelles, permettant de « boucler » le budget. Contraintes de prouver à la fois leur précarité économique sous peine de perdre le bénéfice d'une aide sociale et leur solvabilité pour accéder à des ressources bancaires ou à des logements sociaux, elles craignent ces organismes qui possèdent le pouvoir de décider de les priver des ressources qui leur sont nécessaires. Les prestations sociales, les demandes d'échelonnement des dépenses auprès des organismes sociaux, la prise en charge des factures d'électricité hivernales par les services municipaux et enfin les crédits à la consommation structurent des montages financiers précaires.

Précarité économique et précarité temporelle se conjuguent pour dessiner des existences entièrement tournées vers le travail, salarié ou domestique. Le temps pour soi semble presque totalement absent : le lundi matin, les récits que les hôtesses de caisse font de leur week-end se présentent comme une succession de tâches domestiques qu'elles ne trouvent jamais le temps d'effectuer durant la semaine. « Faire les sols », « faire le linge », regarder les résultats scolaires et les devoirs des enfants, organiser la logistique familiale de la semaine à venir¹⁰⁰.

⁹⁹ Cet entretien a été publié intégralement : Marlène Benquet, « Nathalie M. », *Travail, genre et sociétés*, 21, 2009, p. 9-24.

¹⁰⁰ Contrairement aux observations de Mathias Waelli (*Caissière... et après ? Une enquête parmi les travailleuses de la grande distribution*, PUF, Paris, 2009), les raisons avancées par les salariés refusant de travailler à temps complet ne s'identifient pas à une exigence de temps pour soi et ou à la revendication du « droit à profiter », mais bien au temps difficilement compressible consacré

À ces formes économique et temporelle d'insécurité s'ajoute une autre forme de précarité que l'on peut qualifier, faute de mieux, de précarité « projectionnelle », au sens où le temps passé dans l'emploi ne diminue pas les risques de précarité dans l'avenir. Avoir été caissière n'est pas une expérience professionnelle facilitant un recrutement futur. Le temps passé en caisse est une parenthèse qui ne se convertit pas en qualification. Et les promotions sont quasi inexistantes. Les projets d'évolution professionnelle des caissières sont toujours des projets de rupture avec leur emploi. On quitte les caisses pour faire autre chose, pour choisir une nouvelle orientation, pour redémarrer ailleurs, sans jamais pouvoir adosser le nouveau projet à l'emploi précédemment occupé. L'inquiétude pour l'avenir, l'impossibilité d'espérer une meilleure situation professionnelle ultérieure sont des dimensions majeures de l'insécurité professionnelle.

L'évolution des pourcentages de promotion au cours de la période 2005-2010 fait apparaître nettement la baisse des promotions octroyées au sein du groupe, qu'il s'agisse de promotion d'employé à employé ou d'employé à cadre.

Tableau 4. Évolution des promotions entre 2005 et 2010

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Promotions (en % de l'effectif)	6,09 %	5,88 %	6,34 %	5,39 %	3,88 %	3,44 %
Promotions d'employé à employé	4,58 %	4,06 %	4,38 %	3,86 %	3,05 %	2,94 %
Promotions d'employé à cadre	1,51 %	1,80 %	1,95 %	1,53 %	0,83 %	0,50 %

Source : Bilan social Batax, année 2005 à 2008.

Contrairement à sa définition courante comme risque permanent de perdre son emploi¹⁰¹, la précarité ne s'oppose pas ici à la certitude de le conserver¹⁰², mais prend la triple forme d'une insécurité économique, temporelle et projectionnelle. Voici un type d'emploi qui, aussi paradoxale que puisse sembler cette formule, expose pour toujours à la précarité. Par l'organisation de l'emploi, comme plus tôt par celle du travail, la situation des caissières est définie par l'encadrement de façon à ce qu'il soit extrêmement coûteux pour les caissières d'échapper au travail. On n'imagine pas un individu accroché en pleine mer à une minuscule bouée, décider de la crever ou, plus improbable encore, la laisser derrière lui pour tenter de rejoindre la rive à la nage. Parce qu'elle est minuscule et qu'il n'a qu'elle, le naufragé fera tout ce qu'il peut pour ne pas la perdre. Mais comment s'arrange-t-on pour rendre la contrainte supportable ? Contre quoi est-elle échangée ? Car, à côté de ces processus de blocage en apparaissent d'autres, moins clairs et massifs, de compensation de la contrainte.

Rendre l'insécurité supportable

On ne peut espérer voir les salariés se dévouer corps et âme au travail sans leur avoir donné de bonnes raisons de le faire. Nous avons vu l'encadrement réduire leurs possibilités d'action et les contraindre de la sorte à choisir, par exclusion, la seule restée ouverte : la docilité au travail. Suffisante pour extorquer au moins les apparences de l'investissement, la contrainte est pourtant impuissante à obtenir un travail *bien fait*, l'enthousiasme souriant et le zèle dont rêve la direction pour atteindre ses objectifs de productivité et de fidélisation de la clientèle.

Or, sur le terrain de l'emploi, l'encadrement n'a pas grand-chose à offrir en échange de l'investissement. Il n'est prévu ni de relever les primes et les salaires, ni de mettre fin à la flexibilité grandissante des horaires, ni

à la famille. Cette forme d'emploi apparaît ainsi comme une sorte de compromis social épousant à la fois la poussée de l'activité féminine et la reproduction des rapports sociaux de sexe.

¹⁰¹ Cette définition est par exemple mobilisée par Nicolas Jounin dans son enquête sur les travailleurs du bâtiment où la précarité résulte du recours quasi exclusif aux contrats de travail temporaire sous la forme de contrats d'intérim notamment. Nicolas Jounin, *Chantiers interdits au public, enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, Paris, 2008.

¹⁰² Ces formes de précarité se déployant dans le cadre d'une stabilité contractuelle ont aussi été décrites dans le secteur de la restauration rapide. Évelyne Perrin, Frédéric Péroumal, « Ça ne se passera plus comme ça chez McDonald's », in Sophie Bérout, Paul Bouffartigue, (dir.), *Quand le travail se précarise*, op. cit.

d'aller chercher dans les bataillons des lignes de caisses les jeunes promus propulsés dans la hiérarchie du groupe. Quelles sont les maigres carottes que l'encadrement a encore le droit de distribuer ?

La tendance est certes à la réduction des moyens, la direction ne veut plus payer, ou du moins plus si cher, pour obtenir le travail, mais elle n'est pour l'instant pas revenue sur un outil colossal de la satisfaction des caissières : le contrat à durée indéterminée.

96,19 % des salariés dans les hypermarchés sont employés en CDI (95,70 % dans l'ensemble du groupe). Ce taux est légèrement supérieur à celui de la branche. Tous formats et tous niveaux salariés confondus, il est de 88 % contre seulement 77,9 % parmi l'ensemble de la population active occupée. Il n'est pas un entretien où ce point ne soit pas mentionné comme une évidence.

« Marlène : Vous conseillerez à des gens de travailler dans le magasin ?

Hacina : Il y a quand même le CDI. Donc, je conseille Batax, sauf si la personne peut avoir un CDI ailleurs. La première chose, c'est quand même la sécurité de l'emploi. Par contre, les gens, je le leur dis tout de suite que c'est bien à court terme, mais à long terme non. S'il peut faire autre chose, je lui conseille d'essayer de partir.

Hacina partage l'avis de Naïma qui est en fait celui de toutes les caissières.

Naïma : Je n'aime pas ce travail et j'ai fait des études pour ne pas faire ça. Mais aujourd'hui, un CDI, ça ne se refuse pas. Ce qui compte c'est de bosser. On a toujours une fierté d'avoir un boulot. C'est toujours mieux que le chômage. Dans le contexte actuel on est bien content d'avoir une place, d'être utile à la société et pas de rester chez soi à se tourner les pouces. Et aussi de savoir qu'on va pas devoir rechercher dans quinze jours ailleurs. »

Dans un contexte où 9,4 % des femmes – et 8,9 % – des hommes sont au chômage, et où le taux augmente à mesure que baisse le niveau de diplôme, 14,7 % pour les femmes sans diplôme, 11,1 % pour les femmes titulaires d'un BEP ou CAP, 9,1 % pour celles titulaires du baccalauréat et 5,9 % après deux années d'études supérieures¹⁰³, il est évident que recruter en CDI est une véritable monnaie d'échange contre l'exposition aux formes économique, temporelle et projectionnelle d'insécurité.

Cette forme de compensation est aussi utilisée pour aménager la contrainte économique. Elle étend aux rémunérations le système des faveurs structurant déjà l'organisation du travail. À défaut d'augmenter les salaires, la direction décide, en 2003, en collaboration avec les organisations syndicales, de mettre en place un fonds de solidarité Batax géré de façon paritaire « dans un souci de développer des actions de solidarité en faveur de salariés de l'entreprise momentanément en situation difficile ». Les arrangements prennent ici le relais du droit. Les salariés « en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers liés à des facteurs personnels ou extérieurs » peuvent soumettre leur dossier dont « l'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentielles. La commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité. Les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte rendu verbal ou écrit ». Il ne s'agit pas là d'une commission où l'on vient exiger son dû, mais demander de l'aide, et dont on est l'éternel obligé si, d'aventure, elle accepte de vous l'apporter, quand rien ne l'y oblige. Les temps sont difficiles, l'entreprise est au régime sec, mais direction et organisations syndicales entendent démontrer qu'on ne laissera pas pour autant tomber les plus fragiles. Cet arrangement n'est pas un droit acquis sanctionnant une négociation ou une lutte, mais davantage une forme de charité. Manteau de saint Martin, le fonds est ce que l'on partage sans y être contraint avec ceux que le sort n'a pas épargnés. Ces dons, intelligemment répartis après l'établissement d'un classement des nécessiteux, aident donc de véritables indigents et, puisque l'égalité n'est pas l'équité, on s'assure de la sorte d'être plus juste tout en dépensant moins. Plafonné à 125 000 i, le fonds, entièrement dépensé, représente 0,00007 % de la masse salariale, tandis qu'une augmentation de celle-ci de seulement 1 % coûterait 17 356 900 i soit plus de 138 fois son montant.

Le premier processus d'aménagement de l'insécurité consiste donc à échanger l'acceptation contre autre chose, des avantages, des garanties, des compensations, en l'occurrence, la stabilité contractuelle et le recours

¹⁰³ Insee, Enquêtes Emploi du 1^{er} au 4^e trimestre 2009.

à un fonds de solidarité en cas de trop grandes difficultés. Voilà qui devrait déjà limiter les risques de contournement, de défection ou pire de sabotage du travail. On y a pourtant, pour plus de sécurité, adjoint un second mode d'aménagement de l'insécurité, notamment temporelle et projectionnelle, bien différent, qui ne consiste plus à la rétribuer, mais à la justifier.

En 1999, un système d'horaires en îlots a été installé dans les secteurs caisses des hypermarchés. Celui-ci est présenté dans un texte de l'Observatoire de la parentalité en 2010 : « Avant 1998, un système d'horaires libre choix était proposé dans certains magasins. Les clients étaient insatisfaits de la fluidité en caisses et les assistantes de caisse peu satisfaites de leurs horaires. En effet, c'est sur cette catégorie de population que pèsent le plus fortement des contraintes de fortes amplitudes horaires. Un hypermarché est ouvert de 8 à 22 heures, 6 jours sur 7. Dès 1998, un premier magasin bénéficie d'un système appelé « horaires en îlots » qui permet aux assistantes de caisse de participer à la planification de leurs horaires. [...] Aujourd'hui 20 000 assistantes de caisse participent à la planification de leurs horaires ». En 1999, le système est étendu conventionnellement à l'ensemble des caissières du groupe.

On retrouve ici la rhétorique du jeu à somme non nulle. Les horaires en îlots ne sont en aucun cas un avantage gagné par les caissières contre ou au détriment d'un autre groupe d'individus – qu'il s'agisse des clients ou de la direction –, mais d'une organisation bénéfique pour tous, d'un accord gagnant-gagnant, d'une solution efficace trouvée à un problème présenté comme une sorte de donnée naturelle du commerce – les « contraintes de fortes amplitudes horaires ». Pourquoi n'y a-t-on pas pensé plus tôt, pourrait-on donc se demander, puisque caissières, clients et direction, y avaient finalement tous intérêt ?

L'enquête de satisfaction menée par la direction au cours de l'année 2002 établit très vite le succès de cette nouvelle organisation. À la première question : « Êtes-vous satisfait(e) du nouveau système d'horaires ? », 90,75 % des caissières interrogées répondaient oui. Précisons qu'à la seconde : « Avez-vous connu l'ancien système d'horaires ? » 75,92 % répondaient par l'affirmative. Enfin à la troisième : « Si oui, reviendriez-vous à l'ancien système d'horaires ? » 85,37 % des caissières répondaient par la négative. Chiffres qui ne semblent pas soumis à caution, car ce questionnaire interne avait pour objectif de renseigner la direction sur le sentiment des employés. Mais le préambule de l'accord de 1999 ne se contente pas de vanter les mérites des horaires en îlots. Il souligne aussi ses difficultés d'application et notamment l'absence de critère légitime pour trancher les inévitables conflits en cas de non-remplissage du « plan de charge », c'est-à-dire des besoins anticipés de main-d'œuvre. En effet, lorsque certains créneaux horaires n'ont pas été spontanément remplis par les caissières, la chef de caisse désigne d'office certaines d'entre elles. Première porte d'entrée possible de l'injustice. La seconde est plus grande encore. Puisqu'il est techniquement impossible à toutes les caissières de placer au même moment leurs horaires sur le planning, les premières arrivées sont presque toujours les mieux servies. L'informatisation du système est censée fermer les deux portes et garantir l'égalité de traitement de toutes sans pourtant revenir sur l'autonomie de gestion des horaires. Car quel est finalement l'objectif de ce mode d'organisation ? L'accord indique que « l'organisation des horaires en îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable du secteur ».

Nous sommes au cœur de ce processus d'aménagement de l'insécurité. On n'a pas essayé ici de réduire la flexibilité en créant des équipes comme cela se pratique par exemple sur les chaînes de montage – demande pourtant fréquemment formulée par les caissières – car, même décalés, les horaires n'en sont alors pas moins fixes. On a transféré aux caissières elles-mêmes sa gestion et cette simple délégation, non pas du pouvoir de décider, mais d'organiser, suffit à la rendre plus supportable. L'attribution des horaires n'est plus parasitée par des rapports hiérarchiques, toujours soupçonnés d'introduire du favoritisme et donc de l'injustice dans le système. Voilà ainsi pleinement incarnée la représentation d'une entreprise réagissant comme une entité homogène à des problèmes et des injonctions venus de l'extérieur : ce n'est pas la direction qui, inconsciente ou même indifférente aux difficultés d'organisation des employés, impose arbitrairement de pénibles horaires, mais les caissières elles-mêmes soutenues par l'encadrement qui gèrent les considérables variations de l'affluence s'imposant à tous.

Le mécanisme d'aménagement adopté est entièrement différent du système de faveurs habituellement utilisé par la direction pour motiver les salariées. Pourtant, celle-ci aurait pu faire le choix de monnayer de « bons »

horaires contre des services comme elle le fait concernant d'autres dimensions de l'activité. Pourquoi se priver d'un tel moyen de pression ? Jocelyne, employée du groupe depuis 1992, a un avis très clair sur ce sujet :

*« **Jocelyne** : Avant les îlots, il y avait toujours des conflits. Comment tu veux qu'une fille à qui tu enlèves d'un coup son samedi, elle dise rien ? Elle te demande forcément des comptes. Pourquoi c'est moi et pas machine ? La chef de la caisse, elle ne pouvait que répondre : c'est comme ça, c'est moi qui décide. L'argument, il va cinq minutes, mais il peut pas marcher très longtemps. Donc c'est vrai que depuis qu'on a les îlots, c'est beaucoup plus calme. »*

La flexibilité des horaires est une source trop importante de pénibilité pour que les caissières supportent les risques d'injustice inhérents au système des faveurs. Manifestement, pour la direction même, les avantages de ce système appliqué aux horaires ont cédé devant les inconvénients d'incessantes contestations. Et ce n'est pas l'autonomie de gestion des horaires qui a permis d'y mettre fin, mais la transparence de leur attribution, la certitude acquise par les caissières que, aussi mauvaise soit l'enseigne, toutes sont logées à la même.

C'est d'une autre façon que l'encadrement tente d'endiguer le risque de désinvestissement lié à l'insécurité projectionnelle. Comment obtenir durablement le travail de ceux conscients qu'ils seront dans vingt ans au même endroit qu'ils sont aujourd'hui ? Comment faire rester les salariés qui savent qu'aucune évolution professionnelle n'est possible et, par là même, aucune réduction de la précarité ?

*« **Marlène** : Il y a des promotions possibles ?*

Alice : Non. Aucune. En tout cas je n'ai jamais entendu parler d'une fille qui est devenue par exemple manager, chef de rayon. Non. Mais ça empêche pas que maintenant on a un entretien tous les ans. Avec un papier très officiel qu'on signe à la fin.

Marlène : Qu'est-ce qu'il y a sur ce papier ?

Alice : Vos points forts, vos points faibles, ce que vous allez améliorer l'année prochaine. Ce sont des objectifs. Et surtout, vos souhaits d'évolution. Donc on marque ce qu'on aimerait devenir. Bon, on ne peut pas écrire, « PDG de Batax », il faut que la chef accepte le souhait, ensuite elle signe et vous signez aussi. »

Voilà un fait qui mérite attention. Alors que, les promotions internes sont quasi inexistantes pour les caissières et tendent à diminuer au sein du groupe, la direction applique à la lettre le dispositif d'évaluation et de gestion des carrières obligatoire pour tous les salariés, mais habituellement réservé aux cadres. On imagine le temps passé, et perdu, par Madame Vaquin, contrainte chaque année de passer une heure en tête en tête avec chacune des cent cinquante caissières pour les évaluer de façon entièrement gratuite puisqu'elle n'a ni prime ni promotion à leur proposer en échange de leurs bons résultats, pas plus d'ailleurs que de moyens de sanctionner les mauvais. Passé l'effet de surprise et peut-être aussi la griserie d'être soudainement attendue, accueillie et écoutée par son supérieur, comme si l'on était devenue pour une heure un salarié « important », les caissières s'agacent de ces promesses jamais

*« **Sana** : Les premières fois, j'y allais, stressée, bien habillée, j'avais préparé mes demandes, avec des arguments, en disant pourquoi je pensais que j'avais le profil. Puis, j'ai compris que ça ne sert à rien du tout, qu'ils s'en foutent complètement. Les choix d'affectation n'ont rien à voir avec tes résultats de l'année, tes absences, etc. Moi, je ne suis jamais malade, jamais en retard, je fais des très bons chiffres au mois et pourtant je n'ai aucun poste. Alors à quoi ça sert ? »*

On essaierait bien de démontrer qu'il s'agit là d'un moyen de « sentir le climat social » mais Madame Vaquin – contrairement à Monsieur Dupond et ses collègues du siège – parce qu'elle fait correctement son travail, n'apprend rien ce jour-là qu'elle ne sache déjà. Pourquoi alors se lancer dans une opération si chronophage ? L'enjeu n'est pas tant que les caissières parlent, mais qu'elles écoutent. Annonçons tout de suite que nous n'avons pas pu assister à ces rencontres protégées par une confidentialité dont nos vellétés intrusives n'ont pu venir à bout.

*« **Marlène** : Qu'est-ce que dit la responsable ?*

Sana : Pas grand-chose. Elle demande si on a des questions. Elle note tout ce qu'on dit. Et puis elle fait un topo sur le groupe. Les perspectives d'évolution, mais aussi, les résultats qui ne sont pas très bons et les menaces sur le secteur caisse. Qu'il risque de disparaître avec les nouvelles technologies.

Nadia : La responsable prend le temps de t'expliquer des trucs sur le magasin, le métier que, d'habitude, on ne nous explique pas. Elle m'a expliqué le cours de l'action, qui a baissé, énormément, et la pression qu'il y a du coup sur notre directeur pour qu'il fasse des économies. »

La situation est aussi logique que paradoxale : on explique donc au cours d'entretiens officiellement destinés à rétribuer l'effort pourquoi l'entreprise s'en abstiendra. Le moment n'est pas dédié à la gestion des promotions, mais à la justification de leur absence, en même temps que l'entreprise fait aussi la preuve, par le temps qu'elle leur consacre, de son souhait de récompenser l'investissement.

L'entretien annuel n'est pas la seule carte dont dispose l'encadrement pour convaincre de ses efforts. Il a aussi, en 2008, année où les effectifs commençaient à décroître, lancé le projet « bourse pour l'emploi » qui consiste en une centralisation des offres de postes internes au groupe classées en fonction de l'emploi actuellement occupé par le postulant éventuel, disponible en version papier dans les salles de pause ou sur un site Internet. À la lecture de cette liste, le nouveau venu a soudainement l'impression de découvrir mille opportunités professionnelles, d'élargir le champ de ses possibilités de mobilité, de changement et d'ascension sociale. Comme le schéma apparaissant sur le site de recrutement externe du groupe où un jeu de flèches relie un personnage figurant une caissière à un autre représentant un chef de secteur, on a ici la sensation que les promotions sont la norme et que l'investissement est toujours payé de retour. Chacun sait pourtant que ce n'est pas vrai.

« Nadia : C'est très récent qu'on puisse y accéder [au site de la « bourse pour l'emploi »]. J'y ai été que deux fois, mais je suis très pour. Ça clarifie les choses. On voit ce qu'il y a de disponible et on peut postuler. Après, il n'y a pas grand-chose qui colle avec nos compétences de caissières. En fait, il y a moins de choses que ce que tu crois au début, mais tout est là. C'est-à-dire qu'un chef qui doit remplir un poste, il est obligé de le mettre sur la bourse. »

C'est une situation de pénurie, mais collectivement gérée. Il y a peu de promotions, mais les petits comme les grands de l'entreprise ont le droit d'en être informés. L'encadrement semble essayer *autant que la situation le lui permet* de distribuer rétributions et récompenses. Et il n'exclut pas les caissières de ce partage réalisé en toute transparence.

Comme l'insécurité temporelle, l'insécurité projectionnelle n'est pas ici échangée contre quoi que ce soit. Ce n'est pas de cette façon que l'encadrement cherche à les rendre supportables. Elles sont au contraire justifiées, par la conjoncture économique, les mauvais résultats de la Bourse, les variations d'affluence des clients, autant de facteurs auxquels, dans les magasins, on ne peut rien, si ce n'est, peut-être, se montrer unis face à l'adversité. Toutes ces pratiques de gestion de l'insécurité ont un point commun : l'encadrement y fait sans cesse la preuve de ses laborieux efforts pour la réduire. Qu'ils s'agissent des horaires en îlots, des entretiens annuels ou de la bourse pour l'emploi, comment pourrait-il signifier plus clairement sa bonne volonté ? Reproche-t-on à quelqu'un d'échouer quand il a tout entrepris pour réussir ?

Si l'on sort un moment la tête de sa caisse, on constate l'évidence suivante : nous n'y sommes pas contraints au sens où un individu possédant le pouvoir forcerait des subordonnés. On n'y est pas davantage amené par une astuce unique élaborée en haut lieu – un système informatique, des caméras de surveillance, etc. – poussant chacun à se relever les manches. Obtenir le travail, c'est avant toute chose, fermer les dizaines de portes ouvrant sur d'autres possibilités que le zèle. Que les caissières essaient d'allonger leur pause, et voilà que pointeuse et systèmes informatiques s'affolent. Qu'elles cherchent à déjeuner à une dizaine pour se plaindre de l'encadrement et voici que la flexibilité des horaires et l'absence de lieux vastes et collectifs contrarient leur projet. Qu'elles cessent quelques minutes de travailler et clients et encadrement les rappellent à l'ordre. L'investissement est obtenu par un patient maillage qui, comme une toile d'araignée immobilise une mouche, ne laisse pas aux caissières d'autre choix que le travail.

On ne peut donc immobiliser à distance. On n'obtient pas de tout en haut l'investissement de ceux d'en bas. Le département des ressources humaines du siège élabore des stratégies de justification et d'application des consignes, mais il ne peut les mettre en œuvre sans que, de proche en proche, toute la hiérarchie interne à l'entreprise s'en saisisse et que l'entourage des employés, le seul à même d'évaluer leur situation professionnelle, d'identifier les échappatoires, dérobades et subterfuges possibles se charge de refermer les éventuelles portes de sortie du travail. Faire travailler les autres est une activité de terrain, conduite au contact même de ceux qu'elle vise. On peut synthétiser ainsi les modes d'obtention du travail repérés jusqu'ici.

Tableau 5. Définition des paramètres de la situation professionnelle des employés pour obtenir leur investissement

	Définition du travail	Définition de l'emploi
Réduire les possibilités de se soustraire au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Masquer les compétences professionnelles au profit de compétences disciplinaires - Attribuer à chaque geste une prescription - Surexposer le corps - Isoler les salariés les uns des autres - Neutraliser les délégués syndicaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Recruter des salariés aux situations extraprofessionnelles contraignantes - Exposer à une triple insécurité économique, temporelle et projectionnelle
Invisibiliser les possibilités de se soustraire au travail	Ne pas diffuser les informations	
Rétribuer l'investissement	Échanger l'investissement contre des faveurs	
Justifier l'investissement		Justifier les insécurités temporelle et projectionnelle

L'investissement au travail est certes rétribué et justifié, mais ces modes d'obtention du travail sont donc marginaux au regard du premier processus, massif et dominant, qui consiste à *coincer les individus*. Il ne faut pas surestimer l'importance des *justifications discursives* de l'investissement, c'est-à-dire de la colossale activité des départements de communication des entreprises, dans l'obtention du travail¹⁰⁴.

Christophe Dejours, s'interrogeant sur « les voies spécifiques qu'emprunte la servitude volontaire dans le contexte du système néolibéral¹⁰⁵ », cherche à comprendre la « tolérance incroyable de nos contemporains au progrès de l'injustice sociale¹⁰⁶ ». Le texte conclut à un consentement des individus à la domination, qui trouverait sa source dans la « dissociation réalisée entre malheur et injustice sous l'effet de la banalisation du mal¹⁰⁷ », entre « la souffrance d'autrui et le sentiment d'indignation¹⁰⁸ ». Ici les caissières travaillent, non en raison d'un consentement ou d'une adhésion que l'encadrement ne cherche d'ailleurs pas à obtenir, mais car elles y sont contraintes par l'absence d'autres possibilités d'action. La résignation ne résulte pas d'une forme, même euphémisée, d'acceptation de sa situation, mais de l'impression que ses paramètres sont configurés d'une façon telle qu'aucune autre ligne de conduite n'est possible. Et c'est bien la définition de ces paramètres qui occupe l'encadrement, la direction des magasins et les départements des ressources humaines des sièges, plus que la banalisation du mal. Les salariés ne sont plus mobilisés mais immobilisés¹⁰⁹

¹⁰⁴ Sur l'étude des justifications discursives de l'investissement au travail, voir par exemple Marie-Anne Dujarier, *L'Idéal au travail*, op. cit. : « En contrepartie d'un investissement sans limite dans le travail, l'entreprise prétend apporter la possibilité de "réussir", de se dépasser, de devenir le meilleur. Comme si les performances de l'entreprise pouvaient répondre à la quête de sens individuelle » (p. 7) ; ou la préface de Vincent de Gaulejac au livre de Grégoire Philonenko et Véronique Guienne, *Au carrefour de l'exploitation*, Desclée de Brouwer, Paris, 1997, « qui souligne le passage d'un "système taylorien se caractérisant par un contrôle de l'activité physique", c'est-à-dire d'un "système disciplinaire", à un "système managérial" [où] c'est l'imaginaire des travailleurs qui est l'objet du management » (p. 9).

¹⁰⁵ Christophe Dejours, *Souffrance en France*, op. cit., p. IV.

¹⁰⁶ *Idem.*, p. III.

¹⁰⁷ *Ibid.*, p. 22.

¹⁰⁸ *Ibid.*, p. 20.

¹⁰⁹ La distinction proposée par Michael Burawoy entre un mode d'obtention du travail par la contrainte, qualifié de despotique et correspondant à un régime néolibéral et un mode d'obtention par adhésion mobilisé durant le régime fordiste (*Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capital*, University of Chicago Press, Chicago, 1979 ; *The Politics of Production*, Verso, Londres, 1985) éclaire le mode de gestion des salariés dont il est ici question. Le basculement néolibéral habituellement daté du milieu des années 1980 (Thomas Coutrot, « Face au despotisme de marché, quelles stratégies syndicales ? »,

Voici donc les paramètres de la situation des caissières. Mais notre objectif étant d'identifier les ressorts de l'investissement, seule la moitié du chemin a été parcourue. Comment les caissières évaluent-elles la situation dont nous venons de proposer une description ?

Conférence du 21 août 2006, Université de Sao Paulo, p. 3), mais intervenu au début des années 2000 dans la grande distribution, si l'on retient du moins la financiarisation des actifs, des objectifs et des stratégies de croissance comme critère du passage d'un type d'économie à l'autre, a de toute évidence conduit, au sein du groupe Batax, à la prédominance des moyens d'immobilisation des individus, sur la justification et la rétribution de leur investissement.

Les pratiques salariales dans la pornographie hétérosexuelle française ont un caractère singulier. Contrairement à d'autres formes de travail sexuel, le travail pornographique n'est pas pénalisé. Si le travail au noir y tient une place importante, les prestations des actrices et des acteurs sont encadrées par des contrats et définies par la vente de leur image. Il y a un salariat pornographique, proche de celui des comédiens en ce que les travailleurs sont indépendants et gèrent eux-mêmes leur carrière [Menger, 1997 : 134]. Contrairement aux autres formes d'échanges économico-sexuels explicites, dans lesquelles c'est la sexualité féminine qui est l'objet de l'échange [Tabet, 2004], la pornographie est l'un des rares exemples de travail sexuel où la sexualité masculine est également commercialisée. Du point de vue du marché du travail, le monde de la pornographie fait enfin figure d'exception. Alors que de manière générale il n'y a pas d'égalité salariale entre les hommes et femmes, non seulement parce qu'elles ne font pas le même travail (elles n'ont pas les mêmes qualifications, n'exercent pas dans les mêmes secteurs d'activité), mais aussi parce qu'à travail égal elles sont moins payées [Maruani, 2006 : 49], les actrices pornographiques gagnent toujours plus que les acteurs. Comment l'expliquer ?

Ce sont les logiques sexuées et sexuelles des pratiques économiques qui sont en question. Transaction hétérosexuelle dans laquelle actrices et acteurs sont employés pour mettre en scène les fantasmes des consommateurs, le travail pornographique permet d'interroger l'économie du travail sexuel, c'est-à-dire les modalités d'échanges et les profits propres au monde de la pornographie, qui ne recourent que partiellement les logiques marchandes [Bourdieu, 1977¹¹⁰]. Ces échanges ne sont pas propres au travail sexuel, mais s'insèrent dans une économie du sexe dans laquelle la sexualité féminine est une marchandise précieuse [Rubin, 2010 : chap. 1]. Ce n'est pas seulement le prix du travail pornographique, mais bien la valeur de la sexualité qui est en jeu ici. Au-delà de leur dimension quantitative, les écarts de salaire mettent en évidence les deux significations du travail pornographique : un sens féminin où le salaire rémunère une marchandise précieuse sur le marché de la sexualité ; un sens masculin où le salaire est une compensation supplémentaire à une activité satisfaisante en elle-même.

À partir d'une enquête dans la pornographie française [Trachman, 2013]¹¹¹, cet article a pour objectif de rendre explicite l'économie sexuelle qui sous-tend les singularités du salariat pornographique, mais aussi les transactions intimes que cette économie produit [Zelizer, 2005]. Pris dans des dynamiques de valorisation qu'ils ne maîtrisent pas, acteurs et actrices doivent définir la forme légitime de la transaction, mettant en avant ou laissant dans l'ombre certains aspects de leurs activités. Les différences de rémunérations n'enregistrent pas seulement des différences de statut, elles contribuent à les maintenir.

Apprentissage et maintien de la valeur des actrices

Alors que les salaires des acteurs se situent entre 100 et 300 euros pour une scène, ceux des actrices varient entre 150 et 600 euros, voire plus. Cela s'explique surtout de la façon suivante : alors que les variations de salaires masculins sont largement déterminées par les budgets de la production, celles des salaires féminins dépendent pour une part des différences de valeur des actrices elles-mêmes.

« Savoir ce que tu vaux »

Il faut d'abord souligner la situation d'ignorance des actrices débutantes vis-à-vis des conventions du travail pornographique. Les salaires ne sont pas nécessairement définis à l'avance, mais au moment du tournage, avant que la scène ne soit jouée. Lors de leur premier pas dans ce monde, n'ayant aucune idée des hiérarchies salariales, les débutantes acceptent souvent ce qui leur est proposé. Emma, une actrice d'une vingtaine d'années qui travaille depuis moins d'un an dans la pornographie, parallèlement à des études de droit, le

¹¹⁰ Sur les dimensions non marchandes des hiérarchies salariales, voir également Jean Saglio [1999].

¹¹¹ Enquête constituée d'environ 80 entretiens avec des actrices, des acteurs, des réalisateurs et des producteurs, et d'observations de tournage, réalisée entre 2006 et 2010. Je mobilise particulièrement ici l'observation d'un tournage d'une semaine en Espagne, effectuée en 2007.

souligne : lors de ses premières scènes, elle tournait dans des conditions de travail difficiles, « avec des vieux croûtons ». Son salaire était alors de 150 euros pour trois scènes : une scène en couple, une scène lesbienne et une scène de groupe avec des acteurs relativement âgés. Elle n'a pas négocié : « C'était ça ou rien, soit tu étais ok, soit tu rentrais chez toi ». Elle a ensuite travaillé sur une autre production, où elle a été payée 250 euros par scène. Là encore, elle n'a pas discuté ce tarif.

« Emma : Moi j'étais ok, je trouvais ça énorme quoi. Enfin, énorme, oui et non. Avant de rentrer dans le milieu, je pensais que tu gagnais vraiment plus que ça. Et dès que j'ai vu que tu commençais à 150 euros, tu te dis 250 euros c'est bien payé. En fait au final tu te dis que c'est rien par rapport à maintenant.

Mathieu : Tu as appris au fur et à mesure qu'il y avait une échelle de tarifs ?

Emma : Ouais, en rencontrant les gens du milieu. Après j'ai pris 300 euros la scène avec Stéphane [un amateur], et là où j'ai commencé à prendre plus c'est avec Johnny [un professionnel], là j'ai commencé à négocier. Là c'était 450. En fait j'ai du mal à parler d'argent, c'est difficile de s'évaluer, de savoir ce que tu vaux. »

Le cachet est dans un premier temps davantage lié à une évolution de la perception des salaires et à la connaissance du monde de la pornographie, plus qu'à une tâche précise ou un temps de travail. Ce qui est présenté comme une difficulté d'ordre personnel est plutôt une caractéristique du travail des actrices, qui doivent évaluer si elles ont « une place sur le marché », selon le mot de l'une d'entre elles, mais aussi ce qu'elles « valent » sur un marché du travail opaque et problématique, sans que des structures collectives, associatives ou syndicales, n'aient fixé le prix du travail¹¹².

Jouer et occulter le plaisir

Les tarifs de la majeure partie des actrices rencontrées se situent entre 300 et 600 euros lorsqu'elles connaissent les ressorts du marché du travail, parfois plus lorsque les productions sont importantes. Cette échelle trace des frontières entre les actes sexuels tarifés et d'autres qui ne le sont pas : la fellation, le cunnilingus ne sont pas gratuits mais font partie d'une scène « vaginale ». Le répertoire pornographique, qui implique, outre la pénétration vaginale, la pénétration anale, voire la double pénétration¹¹³ et le *fist-fucking*¹¹⁴, nécessite l'apprentissage de techniques du corps [Mauss, 1999] qui rompent avec ses usages sexuels ordinaires [Bozon, 2008]. Cependant l'échelle salariale reconnaît moins des compétences que la difficulté et les réticences des actrices vis-à-vis de certaines pratiques parfois douloureuses, en premier lieu la sodomie. Plus payée, celle-ci n'en est pas moins un impératif : l'échelle n'implique pas une possibilité de choix des actrices elles-mêmes. L'une d'entre elles âgée d'une trentaine d'années le souligne : « On sait après, par le temps, que si tu fais pas ça, tu vas pas bien loin... Tu fais pas que des choses agréables, et c'est pas pour rien qu'on les fait ».

Les salaires ne sont pas toujours déterminés par les pratiques effectuées lors d'une scène. Les actrices (mais aussi les acteurs) qui participent à l'intégralité d'un tournage, où elles réalisent plusieurs scènes et quelques *shootings* photos, sont rémunérées selon un forfait qui englobe toutes ces prestations, de manière plus ou moins explicite. C'est le cas d'Emma. Je l'ai rencontrée lors d'un tournage en Espagne, qui a eu lieu dans une villa louée pour l'occasion, où l'équipe partageait une vie commune. Payée 1000 euros pour une semaine, nourrie et logée, Emma a réalisé deux scènes à cette occasion deux. Elle a été moins bien payée que sur d'autres productions, mais pour elle, « c'est plus une semaine de vacances ».

Cette organisation du travail n'est cependant pas toujours jugée favorablement. La dimension tacite des contrats, signés après la réalisation de la scène, peu précis sur les tâches à effectuer, permet en particulier aux réalisateurs de demander gratuitement un travail supplémentaire. Cynthia, une actrice de 25 ans rencontrée après qu'elle ait quitté le monde de la pornographie après une carrière de 2 ans, aujourd'hui vendeuse dans

¹¹² Sur la présence, peu évidente, des syndicats dans un contexte de travail intermittent, voir Proust [2010].

¹¹³ Pénétration simultanée d'un pénis dans le vagin et l'anus, ou de deux pénis dans le vagin ou l'anus.

¹¹⁴ Pénétration du poing dans le vagin ou l'anus. Sur cette technique, voir Rubin [2010 : chap. 4].

une boulangerie, raconte que lorsqu'elle arrivait sur le tournage, alors qu'une scène de couple était prévue, le réalisateur lui demandait de tourner avec trois acteurs :

« Comme quoi ils essaient d'arnaquer les nanas quand même. Je lui ai dit « Il est hors de question que tu me fasses tourner avec trois mecs pour le prix d'un, tu m'as pris pour quoi là ? » Et donc il a fallu que je marchande quand même, que je débattre, pour qu'il finisse par me payer, et j'ai fait ma scène, et je me suis super bien éclatée. »

Les conditions d'emploi du monde de la pornographie permettent aux réalisateurs de profiter d'une position de pouvoir, par exemple en sous-payant les actrices, parfois en leur proposant de jouer eux aussi dans la scène. Dans cet extrait d'entretien, ce n'est pas seulement le rapport de subordination inscrit dans la relation salariale [Supiot, 2007] qui fait problème pour Cynthia, mais la nécessité de maintenir un statut sexuel (« Tu m'as pris pour quoi ? »). Être payée pour un acteur et jouer pour trois, c'est se faire avoir, mais c'est aussi prendre le risque d'être considérée comme une fille facile, à arnaquer et à « se faire ». C'est après coup, lors de l'entretien, et alors qu'elle était sortie du monde de la pornographie, que Cynthia a pu dire qu'elle s'était « bien éclatée ». La négociation des salaires par les actrices est aussi celle d'un statut, dont la situation d'entretien se fait l'écho : en soulignant qu'elle avait débattu son salaire et pris du plaisir, cette actrice n'a voulu être prise ni pour une fille facile, ni pour une fille contrainte d'accepter les conditions de travail qui lui étaient imposées. Ce qui est en jeu ici, c'est le statut d'une sexualité féminine qui doit moins se donner que céder aux propositions masculines, avec ou sans contrepartie monétaire [Mathieu, 1985 ; Tabet, 2004 : 147].

Souvent écarté d'une rhétorique qui a pour objectif de souligner le professionnalisme d'un métier non reconnu, le plaisir n'est pas absent du travail pornographique. Emma souligne ainsi que pour elle, « le pro c'est plus facile, tu t'éclates plus, ils savent y faire », tandis que les amateurs « te font bosser avec des mecs qui sont pas pros, ils savent pas y faire, ils pensent qu'à leur plaisir ». Le plaisir est alors une norme professionnelle permettant de distinguer des acteurs qui sont des professionnels non seulement de la mise en images des fantasmes des spectateurs, mais aussi de la sexualité.

La différence entre travail et plaisir tend également à s'effacer dans l'acquisition d'un ensemble d'habitudes professionnelles qui ne s'opposent pas au plaisir, et qui peuvent en favoriser l'apparition. Une actrice d'une vingtaine d'années souligne qu'elle « essaie de prendre du plaisir ». De la même manière Emma note qu'après quelques mois de travail, elle « arrive à prendre du plaisir sur des tournages ». Comme dans le travail émotionnel [Hochschild, 1983], dans lequel les sentiments qu'exigent le poste sont non seulement joués mais ressentis par les employées, il ne s'agit pas de simuler la jouissance (même si cela n'est bien sûr pas exclu), mais de prendre du plaisir en s'appropriant le répertoire pornographique. Emma évoque par exemple une prise en compte de la caméra qui devient de plus en plus spontanée :

« Emma : La caméra ça me fait kiffer. Je suis exhib, donc la caméra, j'adore. Être filmée, être regardée, être désirée, c'est mon kiff.

Mathieu : À aucun moment tu abandonnes cette idée qu'il y a une caméra ?

Emma : Si. Dès que tu prends vraiment du plaisir, tu l'abandonnes, mais tu sais qu'elle est là, donc inconsciemment tu te places de façon à. En même temps elle te suit. »

Le corps et le nom

Si les prestations sexuelles font varier les salaires, d'autres éléments influent sur la valeur des actrices elles-mêmes. « Savoir ce que tu vauds », ce n'est pas seulement savoir ce que vaut une pratique sexuelle, c'est également savoir ce qu'une actrice vaut par rapport aux autres. Comme dans d'autres métiers¹¹⁵, le corps est un capital. L'entretenir, se faire refaire la poitrine, suivre un régime permet aux actrices d'incarner des figures valorisées et de se singulariser. Ce capital ne se réduit pas à un ensemble de propriétés corporelles, mais relève également d'une image qui évolue par rapport au nombre de films réalisés, à la médiatisation des actrices, à leur savoir-faire dans la constitution d'une figure fantasmatique. Dans un marché du travail opaque, le nom,

¹¹⁵ Par exemple la boxe [Wacquand, 2003] ou la danse [Sorignet, 2006].

en l'occurrence un pseudonyme, est un principe d'identification et de valorisation qui est le produit d'un travail que les actrices peuvent revendiquer dans la négociation de leur salaire.

Ainsi en Espagne, l'équipe de tournage comprenait-elle sept actrices, parmi lesquelles Debby et Julia se distinguaient. Contrairement aux autres actrices, elles étaient payées entre 2 500 et 3 000 euros pour la semaine. Le réalisateur soulignait qu'avec leur nom sur la jaquette du DVD, le distributeur pourrait facilement « mettre 1 000 ou 2 000 en plus »¹¹⁶. Ce capital corporel fait l'objet d'une construction collective : l'actrice elle-même et son entourage travaillent à faire valoir des compétences et des différences avec d'autres actrices, contribuant par-là à asseoir la réalité et la solidité de propriétés physiques et sexuelles difficilement objectivables. Ainsi Debby est une actrice d'une trentaine d'années, blonde et à la poitrine refaite, assez connue sans avoir un statut de star : une « bombe », selon les critères du monde de la pornographie. Elle arriva sur le tournage le lendemain de mon arrivée, accompagnée de Marcelo, son compagnon avec qui elle tourne régulièrement, et de Tony, l'intermédiaire entre elle et Alexandre, réalisateur et producteur du film¹¹⁷. Dès son arrivée elle engagea une négociation avec ce dernier.

« Debby arrive le dimanche après-midi, accompagnée de Marcelo et de Tony. L'arrivée est presque mise en scène : Debby porte des lunettes de soleil qui masquent son visage, elle est froide, réservée. Même si Tony est son interprète car elle ne parle pas très bien anglais, c'est elle qui mène les négociations. Comme Marcelo, Tony est soumis à ce qu'elle veut faire ou pas. Ils négocient sur le lieu de tournage, un peu à l'écart, pendant deux bonnes heures. Alexandre s'interrompt de temps à autre et commente devant nous, en français, les avancées des négociations : « Elle ne lâche rien », répète-t-il souvent. Pourtant si elle est « dure en affaires », elle est « une bombe » : Alexandre considère qu'elle a les moyens de ne pas faire de compromis. De fait, Debby qui se sait la tête d'affiche du film sait aussi qu'Alexandre pense que la carrière du film dépend d'elle.

Elle refuse le forfait qu'on lui propose, tenant à être payée par scène. Si elle tient tête à Alexandre, sa position de départ n'est pourtant pas facile : elle ne parle pas anglais, elle a pris l'avion pour venir en Espagne et a donc intérêt à y travailler, sous peine de perdre du temps et de l'argent. Son arrivée est autant une démonstration de sa valeur qu'un renversement du rapport de force en sa faveur. Les négociations ne s'arrêtent cependant pas à cette première scène, mais se prolongent tout au long du tournage, notamment parce qu'Alexandre propose à Debby de faire de nouvelles scènes, qu'elle accepte parfois, même si elle refuse tout shooting photo gratuit. Alexandre profite ainsi de la présence d'une actrice renommée pour accumuler le maximum de scènes avec elle.
(Notes de terrain, Espagne, juillet 2007) »

La valeur des actrices qui parviennent à se faire un nom n'est plus seulement déterminée au regard d'un ensemble de caractéristiques corporelles, mais par rapport à une réputation qui garantit pour une bonne part le succès de la scène. Plus encore, le nom contribue à faire percevoir l'actrice comme exceptionnelle sur le marché des fantasmes. Les rémunérations des actrices sont donc déterminées par un capital corporel qui engage une construction de soi comme figure fantasmagique. Elles relèvent également d'une définition du travail des actrices dans laquelle le plaisir pris sur les scènes est relégué au second plan. L'analyse des rémunérations des acteurs permet de préciser ce point.

Le salaire des acteurs entre performance et rétribution sexuelle

« Ma bite, c'est un objet en or »

Le salaire des acteurs varie entre 100 et 300 euros pour une scène. Ces variations ne dépendent pas d'abord des acteurs eux-mêmes, mais des budgets de la production. Les acteurs ne les perçoivent pourtant pas comme injustes. Pour ceux qui font du travail pornographique un revenu complémentaire, gagner quelques centaines d'euros, souvent au noir, est plus important que de faire valoir leur prix. Ceux qui essaient de faire de la

¹¹⁶ Le film est acheté environ 10 000 euros.

¹¹⁷ Il n'y a pas d'intermédiaire reconnu comme tel sur le marché du travail pornographique en France, du fait de la condamnation du proxénétisme. En Hongrie, les agences d'actrices et d'acteurs sont légales, et permettent au métier d'exister.

pornographie leur activité principale n'ont donc pas d'autre choix que de s'adapter aux propositions de leurs employeurs : refuser un salaire parce qu'il est trop bas n'exclue pas qu'un autre l'acceptera.

Beaucoup plus que les actrices, les acteurs sont en effet souvent considérés comme plus ou moins interchangeables. Si les critères physiques et esthétiques ne sont pas prédominants, les réalisateurs n'engagent cependant pas n'importe quel acteur, et évoquent fréquemment les « pannes » des débutants. Les acteurs valorisés sont ceux sur lesquels « on peut compter », c'est-à-dire ceux qui sont capables d'être en érection au moment voulu, et de le rester. Alors que la réputation des actrices est liée à leur capital corporel, celle des acteurs est déterminée par la maîtrise de l'érection, ce dont témoigne une anecdote racontée par un acteur d'une soixantaine d'années qui travaillait entre les années 1970 et 1980.

« En 1975, sous le couvert des deux versions soft et hard, les acteurs ne se déshabillaient pas et montraient pas leur queue. Donc y avait la doublure costume et la doublure bite. Et un jour je tombe sur une gonzesse, directrice de production, qui me dit que j'ai le rôle de la doublure. Je lui ai dit que je pouvais faire le rôle normal aussi. Elle me dit « Non, vous ferez la doublure sexe. » Elle me dit que c'est payé 1 500 balles, je sais plus [...] Je lui ai dit, « Je vais vous expliquer : je pourrais accepter ce tarif si je faisais le rôle. Mais en tant que doublure, c'est 5 000. Maintenant, si je suis au-dessus de vos moyens, je me retire. » La dame me dit « Vous êtes un peu prétentieux ». Je lui dis « Non madame, je suis pas prétentieux : moi je vaudrais 2 000 en tant qu'acteur. Mais ma bite, c'est un objet en or. Elle, elle est très exigeante » [il rit]. »

Cet acteur prend donc la directrice de production au pied de la lettre et radicalise la conception qu'elle a de son travail : il ne refuse pas qu'elle le réduise à un sexe (c'est le cas, puisqu'en tant que doublure, seul son sexe apparaît à l'image), mais conteste l'évaluation monétaire qu'elle en fait. Cette revendication professionnelle est aussi une revendication virile face à une femme qui a le statut d'employeur, une sexualisation du rapport salarial (« Je me retire », « je ne vous ferai pas le plaisir... »). La professionnalisation de la sexualité masculine tend à isoler le pénis comme outil de travail autonome, qui a ses exigences et sa valeur propre. Ce mode d'évaluation est réducteur au regard du travail effectué par les acteurs. Un réalisateur souligne par exemple à propos de Rocco Siffredi¹¹⁸ sa « baise charnelle », son « jeu de regards », son « jeu de baiser », son « jeu de salive » : un ensemble d'usages du corps dont les réalisateurs tiennent compte dans la hiérarchisation des actrices et de leurs salaires. Ces compétences peuvent être identifiées chez d'autres acteurs. Si un réalisateur souligne que pour lui, les acteurs sont « des instruments », un autre note qu'il embauche de préférence tel acteur parce que son « style » lui plaît, parce qu'il a une « belle voix ». John, un acteur d'une cinquantaine d'années qui a tourné de nombreux films depuis les années 1970, explicite les savoir-faire acquis lors de son travail :

« Je suis parvenu à avoir un dialogue avec le corps de quelqu'un. Mais un dialogue physique [...] Le corps parle. Chaque corps parle. Et si tu es à l'écoute de ce corps et que tu peux lui répondre [...] Je pense que le porno ça m'a donné ça. Tout d'un coup, je touche quelqu'un : là c'est bon, là c'est pas bon, et 5 minutes après ça peut-être complètement différent. Je touche quelqu'un, je sais ce qu'il veut maintenant. »

Cette capacité d'être à l'écoute de sa partenaire favorise la réussite du rapport sexuel, mais aussi, dans une représentation où le plaisir féminin est central, de la scène. Le caractère disproportionné que tient la capacité à rester en érection dans l'évaluation des acteurs tend finalement à rendre invisible d'autres usages du corps requis par la mise en scène des fantasmes.

Le spectre du travail gratuit

En mettant au premier plan l'excitation des acteurs, la valorisation de l'érection relève également d'une naturalisation de leur travail. Les réalisateurs estiment qu'une scène constitue pour une part une rétribution sexuelle. Lors du tournage en Espagne, Alexandre me dit à propos d'un acteur : « il fait la gueule parce qu'il ne tourne pas ce soir ». Cet acteur, qui est son collaborateur récurrent, était cependant payé au forfait. La scène

¹¹⁸ Célèbre acteur italien, aujourd'hui également réalisateur, Rocco Siffredi possède une notoriété qui lui a permis de tourner avec Catherine Breillat.

n'était pas ici conçue comme une tâche à rémunérer, ni comme une possibilité de gain supplémentaire, mais comme une faveur que l'employeur avait fait à son employé. Le salaire n'était alors pas le prix du travail, mais le complément monétaire d'une activité plaisante en elle-même.

Certains aspects du discours des acteurs contribuent à donner cette image de leur activité. Professeur de cours particuliers de mathématiques, acteur depuis trois ans, Greg, un acteur d'une trentaine d'années, souligne que ce qu'il gagne dans la pornographie est un salaire d'appoint, parfois négligeable au regard de la satisfaction sexuelle qu'il en retire.

« Ce qui m'intéresse plus c'est de bosser avec des filles qui me plaisent. Si tu me dis demain, tu vas bosser avec des Américaines, je fais ça gratuit. Je sais que c'est pas bien vu, mais je fais avant tout ça pour le cul. » Le travail pornographique peut apparaître comme une opportunité, non seulement d'avoir des rapports sexuels, mais surtout de « se taper des bombes », pour reprendre l'expression d'un autre acteur. »

Comme le souligne Greg, travailler gratuitement n'est pourtant « pas bien vu », en particulier par les acteurs installés. La question de la carrière est ici déterminante : le sens de la gratuité varie selon la fonction du travail pornographique pour l'acteur (revenu principal ou salaire d'appoint), et du moment de son cycle de vie professionnelle. Pour les acteurs débutants, dont les réalisateurs considèrent qu'ils doivent faire leurs preuves, et qui considèrent eux-mêmes que faire une scène pornographique est une chance, la gratuité totale ou partielle (ils sont payés moins de 100 euros) est acceptée. Pour les acteurs confirmés, qui essaient de gagner leur vie avec la pornographie, la gratuité partielle est un phénomène qui remet en question la qualité de leur travail. Le travail des acteurs ne relève pourtant pas d'une simple expression du désir. Tout se passe comme si l'âge, mais aussi l'exercice du métier dissociaient progressivement travail pornographique et satisfaction sexuelle. Greg le souligne : « Bander, c'est purement psychologique. En trois ans, j'ai dû travailler avec 10 filles qui me plaisaient. J'ai dû travailler avec environ 80 filles. À force de faire appel toujours aux mêmes fantasmes, ça s'use et tu bandes de moins en moins ».

L'érection ne se réduit pas à l'expression automatique d'un désir, elle est un exemple de « montages psycho-sociologiques » [Mauss, 1999 : 384]. Les acteurs ne choisissant pas leurs conditions de travail, ils doivent alors faire abstraction de leur partenaire ou de la situation en mobilisant des fantasmes personnels. Dans une expression remarquable, Greg note que « ça s'use ». Il y a une usure au travail pornographique, d'abord excitant, dont les contraintes apparaissent progressivement. Pour les acteurs, cette usure est moins liée à l'intensification du travail, de plus en plus pénible [Cottureau, 1983], mais relève d'une usure des fantasmes, du fait d'une routinisation de l'activité pornographique. La définition de leur métier est finalement un enjeu de lutte entre les acteurs eux-mêmes, ce qu'illustre une anecdote rapportée par Frédéric, un acteur d'une trentaine d'années, qui a débuté dans la pornographie après avoir été libraire, et qui tente depuis deux ans d'en faire son activité principale.

« J'ai eu un petit conflit avec Thierry (un acteur plus installé). C'était une question d'argent. Il me contacte un jour sur MSN, et il me dit : « Il paraîtrait que tu fais des scènes au rabais, que t'aurais même tourné dans des gangs bangs¹¹⁹ gratuitement. » Je l'appelle tout de suite, et je lui dis : « Écoute, je n'ai jamais travaillé en dessous de 150 euros, parce que je pense que tout le monde se base un peu sur ce tarif de base pour les acteurs pros, sauf comme toi et Guillaume pour Oliver L., c'est un prix d'ami comme il dit. Reinhard me paie 200, Toinou me paie 200, Lhermitte me paie 150 [...] Voilà, je te dis mes tarifs, j'ai aucun problème à discuter d'argent. » [...] Les acteurs ont accepté au fur et à mesure de baisser, de faire plaisir, pour avoir du travail, et au final ils en sont réduits à être obligés d'accepter les tarifs qu'on leur propose, et qui sont devenus dérisoires. »

Si les acteurs refusent de travailler gratuitement, les baisses de tarifs selon les circonstances semblent être plus fréquentes. On le voit dans la discussion entre Frédéric et Thierry : si ce dernier l'accuse de travailler gratuitement, il accepte de faire des « prix d'amis » aux réalisateurs dont il est proche. Même si la

¹¹⁹ Catégorie pornographique mettant en scène une actrice avec un groupe d'acteurs, parfois nombreux.

pornographie est son revenu principal, il travaille « au rabais », dans des productions à petit budget, parce qu'il a des relations personnelles avec le réalisateur. Les acteurs sont dans une position paradoxale, qu'incarne Thierry : si ce dernier dénonce le travail gratuit ou « au rabais », il doit, pour vivre de son métier, accepter de baisser ses prix, soit qu'il considère que les réalisateurs s'engagent par là, de manière informelle, à l'employer pour d'autres scènes, soit qu'il veuille leur « faire plaisir », c'est-à-dire entretenir l'ambiance presque familiale du monde de la pornographie. Les acteurs contribuent par là à faire porter le doute sur leurs motivations : s'ils peuvent baisser leur tarif, c'est qu'ils considèrent que le travail offre d'autres avantages. « Faire plaisir » c'est aussi, implicitement, se faire plaisir, ou en donner l'impression.

L'économie du travail pornographique est ambivalente. Dans le cas des actrices, les pratiques salariales relèvent d'une explicitation d'une économie sexuelle dans laquelle les femmes sont les biens de valeur. Pour les acteurs, elles contredisent l'image d'une sexualité toujours génératrice de plaisir pour les hommes. Le discours omniprésent, tenu par tous les membres de la pornographie, selon lequel le travail des acteurs est plus difficile que celui des actrices relève d'une idéologie professionnelle qui minimise les coûts féminins du travail pornographique, mais qui a également pour objectif de justifier un salaire masculin qui ne va pas de soi. Ce qui est en jeu ici, c'est le statut de la sexualité : alors que les actrices peuvent prendre plaisir pendant une scène, et que celui des acteurs est moins évident qu'il n'y paraît, la différence de salaire reconduit l'image d'une sexualité féminine qui ne doit pas se donner mais céder ou se vendre, et d'une sexualité masculine conçue comme un besoin irrépressible.

L'économie du travail pornographique ne fait donc pas que traduire une économie sexuelle dans laquelle la sexualité féminine fait l'objet d'un échange entre hommes. Le maintien de cette économie suppose une réduction des divers aspects des transactions, en particulier en ce qui concerne le plaisir des actrices et les usages du corps masculin. La définition des termes de l'échange ne relève pas seulement d'une explicitation, mais d'une définition des transactions légitimes, dans laquelle les actrices doivent tenir pour implicite les attraits de leur travail, tandis que les acteurs doivent lutter contre la réduction de leur travail à une rétribution sexuelle.

Références bibliographiques

- Bourdieu Pierre, 1977, *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*, Paris, Minit.
- Bozon Michel, 2008, « Pratiques et rencontres sexuelles : Un répertoire qui s'élargit », in Nathalie Bajos et Michel Bozon (dir.), Nathalie Beltzer (coord.), *Enquête sur la sexualité en France. Pratiques, genre et santé*, Paris, La Découverte : 279-280.
- Cottureau Alain, 1983, « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIX^e siècle », *Le Mouvement social*, 124 : 71-112.
- Hochschild Arlie R., 1983, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, University of California Press.
- Maruani Margaret, 2006 [2000], *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- Mathieu Nicole-Claude, 1985, « Quand céder n'est pas consentir. Des déterminants matériels et psychiques de la conscience des femmes, et de quelques-unes de leurs interprétations en ethnologie », in Nicole-Claude Mathieu (dir.), *L'Arraînement des femmes. Essais en anthropologie des sexes*, Paris, éditions de l'EHESS : 169-245.
- Mauss Marcel, 1999 [1936], « Les techniques du corps », *Sociologie et anthropologie*, Paris, Presses universitaires de France : 365-372.
- 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, Département des études et de la prospective.
- Proust Serge, 2010, « Syndicalisme et délitement du travail artistique : La CGT et les groupes mobilisés autour du régime de l'intermittence », *Sociologie du travail*, 52 : 374-388.
- Rubin Gayle, 2010, *Surveiller et jouir. Anthropologie politique du sexe*, textes réunis et édités par Rostom Mesli, Paris, Epel.
- Saglio Jean, 1999, « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail et emploi*, 78 : 21-39.
- Sorignet Pierre-Emmanuel, 2006, « Danser au-delà de la douleur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 163, 3 : 46-61.
- Supiot Alain, 2007 [1994], *Critique du droit du travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- Tabet Paola, 2004 [2002], *La Grande arnaque. Sexualité des femmes et échange économique-sexuel*, Paris, L'Harmattan.
- Trachman Mathieu, 2013, *Le Travail pornographique. Enquête sur la production de fantasmes*, Paris, La Découverte.
- Wacquant Loïc, 2003, « La fabrique de la coigne. Capital corporel et travail corporel chez les boxeurs professionnels », *Quasimodo*, 7 : 181-202.
- Zelizer Viviana A., 2005, *The Purchase of Intimacy*, Princeton, Princeton University Press.

« Notes de terrain, avril 2009. J'assiste à un shooting photo pour un magazine pornographique. La séance se déroule dans un studio en banlieue parisienne. Devant le plateau se trouvent deux canapés : avec les membres de l'équipe qui ne travaillent pas, je regarde Alain, le photographe, mettre en place les lumières, placer les actrices devant l'objectif, puis commencer la séance. Pendant tout le shooting, il leur donne des indications pour les poses, les encourage : "De beaux culs bien cambrés !", "On se la joue vraiment popotin !", "Ouais, génial, quelle paire de fesses nom de Dieu !" Chacun sait que je suis sociologue et que je viens pour observer le travail de l'équipe : j'ai fait un entretien avec Alain quelques semaines auparavant, j'avais également rencontré un des acteurs présents sur le plateau. Luc, le journaliste dont les photos vont illustrer l'article, à qui j'ai rapidement expliqué l'objet de ma présence, me regarde en train de prendre quelques notes dans mon carnet et me dit en rigolant : "T'as trouvé la planque pour mater des culs." Je ris avec lui. »

Luc interpelle en premier lieu le sociologue venu observer un tournage pornographique : alors que je revendique une position d'observateur, il m'assigne à une position de voyeur, prétendant dévoiler mes désirs sous mes intentions savantes. Ce soupçon de voyeurisme n'a de sens que parce que je suis un homme : implicitement, dans son commentaire, ce sont les corps féminins, et leur mise en scène inhérente au travail pornographique, qu'il s'agit de regarder. En tant qu'homme, présumé hétérosexuel, je suis assimilé aux spectateurs de films pornographiques. Si cela m'exclut du cercle des professionnels (dont Luc, simple critique mais habitué des tournages, fait partie), qui revendiquent leur distance à l'égard des fantasmes qu'ils produisent, le rire complice qui ponctue l'interaction montre que cette opposition entre les professionnels et les spectateurs ne tient que jusqu'à un certain point. Si je suis soupçonné de profiter du spectacle, la remarque de Luc note implicitement que lui aussi peut en faire autant, et que d'une certaine manière il aurait tort de ne pas le faire. Cette remarque est ainsi sous-tendue par une certaine vision de la sexualité masculine, largement répandue (Ferrand *et al.*, 2008) : celle d'hommes soumis à leurs désirs, qui ne parviennent à les contrôler que jusqu'à un certain point, mais qui, désirant cependant se montrer maîtres d'eux-mêmes, cherchent des prétextes pour les satisfaire. Enquêter sur la pornographie, entreprise de production par des hommes de fantasmes masculins, serait donc, aux yeux des enquêtés, un tel prétexte. En m'interpellant ainsi, Luc remettait en cause ma prétention initiale de distance vis-à-vis de mon objet d'enquête. En effet, le choix de travailler sur la pornographie hétérosexuelle, et donc l'exclusion de la pornographie gaie, était stratégique. Gay travaillant sur la pornographie hétérosexuelle, je pouvais prévenir certains soupçons sur mes motivations, et je me situais hors des relations de séduction et de désir qu'implique un terrain sur la sexualité. Je ne me présentais pas pour autant comme gay sur le terrain, mais je considérais que mes désirs étaient ailleurs. La remarque de Luc venait ainsi rappeler que l'enquêteur est toujours pris dans son terrain, qu'il le veuille ou non (Favret-Saada, 2007). Si elle incite l'enquêteur à se distinguer de la figure du voyeur, elle offre également l'opportunité d'analyser comment et pourquoi sa sexualité est mobilisée sur le terrain.

La présence de la sexualité dans l'enquête ethnographique a fait l'objet de plusieurs travaux. Certains d'entre eux soulignent à quel point la dimension érotique de la relation d'enquête est à la fois une dimension ordinaire du travail anthropologique et un tabou dans le monde académique (Kulick et Wilson, 1995). D'autres, en s'attachant plus particulièrement au cas des chercheurs homosexuels, analysent ce que signifie dire sa sexualité sur son terrain ou dans le monde académique, et faire usage de son appartenance sexuelle pour construire son objet d'enquête (Leap et Lewin, 1996 ; 2002). Le genre et la sexualité sont ainsi abordés comme des appartenances qui confèrent un certain point de vue sur le monde et peuvent être, comme les positions de classe, à l'origine d'un engagement dans le travail de recherche (Naudier et Simonet, 2011). Dans cette perspective, la question n'est pas tant de dévoiler la présence de la sexualité sur le terrain que d'identifier les processus de sexualisation à l'œuvre dans la relation d'enquête. Comme le montre la sociologie de la sexualité, celle-ci n'est pas l'expression d'une pulsion, elle suppose un travail d'interprétation qui identifie une interaction comme sexuelle (Gagnon, 2004). Ce processus est dépendant des positions sociales des individus, en particulier de genre, d'âge, mais aussi de classe : il y a une production sociale du désirable, le sexuel renvoyant toujours à du non sexuel (Bozon, 2013). Abordée comme une interaction parmi d'autres, la relation d'enquête peut ainsi faire l'objet de tels processus de sexualisation, par le chercheur comme par les enquêtés.

Si c'est bien plutôt une déssexualisation, un effacement de la sexualité et des désirs du chercheur, qui caractérise une grande partie des enquêtes ethnographiques (Newton, 2000), les enquêtes sur la sexualité offrent l'occasion d'explicitier les processus de sexualisation de la relation d'enquête, et ce qu'ils nous apprennent du terrain.

Qu'est-ce que cela signifie dans le contexte d'une enquête sur la pornographie ? La pornographie est un commerce qui produit des films ayant pour fonction d'exciter le spectateur, et saisit pour cela des désirs de plus en plus divers (Williams, 1992) ; c'est également un monde du travail dans lequel l'intimité est mobilisée pour faire aboutir les projets, où le partage entre sexualité privée et sexualité professionnelle n'est pas tracé une fois pour toutes (Trachman, 2013, chap. 3). J'y ai mené de 2006 à 2010 une ethnographie constituée d'un travail d'archives portant sur les films et les magazines spécialisés, des entretiens avec les personnes qui participaient à la réalisation des projets, d'observations de tournage. Sans aborder toutes les dimensions de la relation d'enquête, cet article a pour objet d'analyser la déssexualisation initiale que j'ai opérée, puis les effets de mon homosexualité sur la relation d'enquête. Les désirs et la sexualité du chercheur ne sont pas considérés comme des tabous ou des secrets à révéler : ils sont des enjeux épistémologiques (Harding, 1991). Je considère d'abord que me constituer comme sujet de savoir nécessite de m'effacer comme sujet de désir : que signifie un tel geste en ce qui concerne la constitution de la pornographie en objet d'étude ? Que je le veuille ou non, mes désirs et ma sexualité, dans un monde où désirs et sexualité sont omniprésents, sont présents au cours de l'enquête : il s'agit alors de préciser, rétrospectivement, comment ils m'ont donné accès à certaines informations, permis à certains enquêtés de livrer certains aspects d'eux-mêmes, produit des interactions spécifiques.

Pour un enquêteur gay, ces questions prennent une forme particulière. Parce que l'homosexualité n'est pas une position sociale nécessairement visible, un homosexuel peut être présumé hétérosexuel, et réciproquement tout homme peut être soupçonné d'homosexualité. De plus l'homosexualité masculine est l'objet de significations différentes et contradictoires (une proximité avec le féminin ou l'affirmation d'une virilité, un rapport spécifique à la sexualité et à la sentimentalité, etc.), qui ne se réduisent pas à un choix d'objet érotique¹²⁰. Il est difficile de savoir si, par tel ou tel enquêté ou à tel ou tel moment de l'enquête, je suis plutôt vu comme un hétérosexuel, un homosexuel, si c'est mon sexe ou ma sexualité qui importe. Cette ambiguïté n'a pas à être levée, elle fait partie de la dynamique de l'enquête, dans laquelle les rôles ne sont pas fixés à l'avance, mais dans laquelle les manières d'être identifiés ne relèvent pas du hasard. Je reviendrai dans un premier temps sur les enjeux de la mise à distance d'un intérêt douteux : pourquoi vouloir mettre de côté ses désirs lorsqu'on enquête sur la pornographie, et quelles conséquences cela-t-il dans la construction de l'objet ? Dans un second temps, je montrerai comment mes appartenances sexuée et sexuelle, sues ou supposées, constituent des prises pour les enquêtés (Fournier, 2006) et agissent comme un révélateur de certains mécanismes du fonctionnement du terrain¹²¹.

La neutralisation d'une technologie de l'orgasme

En choisissant de travailler en tant que gay sur la pornographie hétérosexuelle, je m'attachais à mettre à distance un ensemble d'images conçues pour être excitantes, et plus largement une activité qui repose sur la sexualité : devenu gay quelques mois avant cette enquête, je conçois alors celle-ci comme un retour sur l'hétérosexualité. Les films pornographiques hétérosexuels ont fait partie, comme pour la majeure partie des jeunes hommes (Bozon, 2008), de ma socialisation sexuelle. Il me semble que les constituer en objet d'enquête suppose de mettre à distance ces usages ordinaires. Ce geste n'est pas isolé et caractérise une grande partie des discours sur la pornographie, qui affichent leur désintérêt voire leur mépris pour leur objet. Ce positionnement relève d'une neutralisation d'une technologie de l'orgasme (Maines, 2009), qui a pour effet d'invisibiliser l'enquêteur, et plus largement l'intellectuel, comme sujet sexuel, réquisit de son accès à une position d'intellectuel légitime¹²². Il s'agit alors de « mettre entre parenthèse la fonction et la nature de l'objet représenté et à exclure toute relation « naïve », horreur devant l'horrible, désir devant le désirable » (Bourdieu,

¹²⁰ Sur l'invisibilité de l'homosexualité masculine, les soupçons que cela produit et les significations qui lui sont données, voir Sedgwick (2007) et Edelman (2013).

¹²¹ Je remercie Anne Revillard, dont les conseils ont permis d'améliorer ce texte.

¹²² Le terme de neutralisation est de Gérard Mauger (1991). Il s'agit moins ici de neutraliser les positions de classe de l'enquêteur que ses désirs sexuels.

1979, p. 56) : ce hiatus entre les usages des images pornographiques et les discours dont elles sont l'objet suppose et écarte tout à la fois la dimension érotique de ces images.

L'esthétisation de la pornographie

La mise à distance d'un intérêt pour la pornographie est une stratégie rhétorique présente dans de nombreux écrits sur la pornographie, plus ou moins académiques, et en particulier ceux qui analysent les images et leur influence. Ils ont pour objectif de constituer la pornographie en phénomène à commenter. La régulation politique de la pornographie, et sa constitution en menace (Rubin, 2010, chap. 5), y engagent. Ils ont également pour but de faire du locuteur un théoricien de la pornographie, distinct des spectateurs de films pornographiques : il s'agit moins d'en voir que de les « penser » (Ogien, 2003). À la masse indistincte des films pornographiques dont aucun ou presque n'est cité est fréquemment opposé *L'empire des sens*, de Nagisha Oshima, exemple d'une représentation de la sexualité intelligente, sans vulgarité (Marzano, 2003). Le sujet du savoir ainsi promu se distingue de la figure de l'amateur de pornographie. Le début de mon enquête en est un exemple : même si je valorise les films pornographiques, je m'attache à montrer que je les trouve « intéressants » et me distingue ainsi de leurs usages masturbatoires.

Un des premiers entretiens, réalisé dans un café parisien avec un réalisateur, permet de préciser quelle approche de la pornographie sous-tend cette idée. Vincent a une quarantaine d'années. La pornographie est son activité principale. Il a réalisé une quarantaine de films depuis le début des années 2000 et est aujourd'hui réalisateur et producteur. Ce premier entretien est révélateur du décalage entre ma perception initiale de la pornographie et ce que Vincent m'en dit. Je conçois alors le monde de la pornographie sur le modèle des mondes de l'art (Becker, 2006), où des artistes créent des produits singuliers qui sont l'expression de leurs idées et qui vont être discutés par des instances en charge de les valoriser en mobilisant des compétences esthétiques. Avant de voir Vincent, j'ai visionné une bonne partie de ses films, sur lesquels je pose des questions en les considérant comme son œuvre. Dès le début de l'entretien, je l'interroge sur les scénarios :

« Comment tu écris tes scénarios ?

Le matin quand je me réveille, je te jure c'est vrai [il rit]. Je suis tellement là pour m'amuser que les scénarios je les écris le matin... J'ai une manière de travailler qui est vachement particulière. Tu vois pour Niqueurs professionnels¹²³, je pars à Los Angeles, j'ai huit heures d'avion, et j'ai huit heures pour écrire le scénar (...).

À un moment tu dis « Oui, on voit toujours la même chose »...

Ben c'est la vérité, le porno c'est toujours la même chose. Non ?

Si, plus ou moins...

*J'ai rien contre ça. Voilà quand tu vas bouffer, quand tu vas à table, tu as toujours une entrée, un plat, un dessert. Y a un moment où j'en ai marre de servir ça : c'était l'époque Projet porno (...). Mais par exemple en regardant la première scène des *Sexperts*, qui me semblait intéressante parce que la première scène allait très loin dès le début...*

Elle est très violente.

Oui, elle allait très loin. Et c'est intéressant parce que normalement c'est progressif.

Oui mais justement, moi ce qui m'amuse c'est de casser tous ces codes-là. C'est-à-dire que dans les films de cul, les films qui commençaient par une scène hard d'entrée de jeu, ça n'existe pas. Personne ne l'avait fait, je l'ai fait. Et comme tu le dis, il se doit dans les films de cul d'avoir une espèce de progression. Et moi j'ai mis des doubles [pénétrations] d'entrée de jeu... Je vais te dire pourquoi : parce que les mecs qui regardent Canal, à l'époque mes films étaient faits pour Canal, donc je sais que les mecs ne regardent que la première scène, donc c'est ça qui m'a permis de décrocher des gros scores d'audimat parce que les mecs quand ils voient une scène ultra-violente dès le départ, eh ben ils restent.

Ce qui me semblait intéressant c'est qu'il y avait quand même un travail sur le scénario et comme tu dis une espèce de morale. C'est intéressant parce qu'à la fin de *Niqueurs professionnels*, il y a cette scène avec les journalistes... Quel est le message que tu veux faire passer ?

¹²³ Les titres des films ont été modifiés.

Dans mon deuxième film, c'est respecter les gonzesses quoiqu'il arrive, et sinon c'est... Le message qu'il y a dans tous mes films euh... C'est le sexe c'est bien, quoi. Ca doit pas être tabou, enfin tu as vu Les Sexperts et Niqueurs professionnels, c'est ça l'idée. Euh... c'est très con ce que je vais te dire mais... La guerre c'est pas bien le cul c'est super, voilà. Si tu jouis bien, t'es un mec bien. Enfin t'es bien dans ton... Si t'as bien joui, voilà. » »

La première réponse de Vincent à propos de l'écriture des scénarios est claire : il y passe peu de temps et les écrit juste avant le tournage. C'est la pratique ordinaire dans le monde de la pornographie : lors de mon arrivée sur un tournage d'une semaine, je propose mon aide, on me demandera d'aider une actrice à écrire le scénario du film réalisé deux jours après. Dans ce premier entretien, j'insiste pourtant sur le scénario du film comme si c'était un élément important. Tout se passe comme si Vincent se prenait au jeu de mes questions et s'amusaient à considérer sa filmographie comme une œuvre, même s'il souligne lui-même que « le porno c'est toujours plus ou moins la même chose ». Mes questions supposent également que ses films ont pour objectif de délivrer des « messages ». De ce point de vue les réponses de Vincent sont éloquentes : « le sexe c'est bien », « la guerre c'est pas bien le cul c'est super » - des paroles vides qui ont pour objectif de contenter mon désir d'interpréter ces films, et qui sont probablement assez ironiques. Le malentendu de l'entretien est condensé dans la revendication du « bien jouir » : si dans le travail de Vincent faire jouir les hommes – les acteurs comme les spectateurs – occupe une place centrale, il en fait ici un principe moral qui peut être compris comme une réponse bancale à une question qu'il ne se pose pas.

Identifiant ce qui est « intéressant », l'entretien est la mise en œuvre de mon propre regard informé et distancié sur la pornographie. À la suite de mes questions, Vincent adopte la position du créateur qui « casse les codes ». Il souligne cependant à propos de cette première scène montrant une double pénétration vaginale (ce qui est en effet plutôt rare dans le script pornographique) que ce choix répond à une logique marchande plus qu'à une logique artistique : déjouer les attentes du public de Canal Plus pour qu'il reste plus longtemps devant son écran. Si Vincent se positionne comme un auteur en répondant à mes questions, il note à plusieurs reprises, implicitement ou explicitement, que la pornographie est un « truc kleenex » comme il le dira dans la suite de l'entretien : non pas une œuvre pérenne mais un produit périssable, non pas un objet à interpréter mais un produit pour se masturber. L'attachement à l'écriture du scénario, à la transgression du script pornographique, aux messages que le réalisateur voudrait faire passer confortent les approches intellectuelles des images en faisant de la pornographie un objet d'interprétation, et occultent les usages ordinaires des images et la manière dont la plupart des pornographes les conçoivent dans leur travail¹²⁴. La déssexualisation des images pornographiques contribue donc à les légitimer comme objet de recherche, elle écarte également le fonctionnement ordinaire du monde de la pornographie, dans lequel il s'agit de saisir les désirs des spectateurs.

Dans le monde des fantasmes

Un réalisateur et producteur d'une trentaine d'années décrit ainsi cette tâche :

« Faire un film porno, c'est répondre à une demande.

Bien sûr. Je réponds déjà à ma demande à moi. Les films que je fais, c'est des films que je kifferais de voir. Maintenant ça m'excite pas du tout, parce que j'en fais... Je suis pas excité quand je tourne. J'ai fait un film de viol. On va être clair, on va être franc toi et moi : 80 % des mecs ont ce fantasme. Toi et moi on fait partie, c'est sûr. [Je fais une moue dubitative.] »

« Enfin, je ne sais pas ce que vous aimez voir... », « Je ne sais pas quels sont tes délires » : parce que la pornographie est conçue comme une capture des fantasmes, l'entretien fonctionne comme une technique d'aveu, et les rôles sont inversés. Je ne suis pas seulement un sociologue qui enquête sur les pratiques éventuellement peu avouables des réalisateurs de films pornographiques, je suis mis en demeure d'explicitement mes propres fantasmes. Aborder les fantasmes comme un marché semble relever d'une déssexualisation, ici marchande et non esthétique : les films pornographiques seraient « des produits comme les autres ». Cet aspect est également présent dans le discours de Vincent, qui s'attache finalement à mettre en avant les logiques

¹²⁴ Analysant les usages faibles des images, Jean-Claude Passeron note que « la production du discours hyperbolique sur l'image doit beaucoup à l'anticipation des attentes pathétiques qui sont celles des intellectuels, récepteurs empressés du discours sur les images plus souvent que dégustateurs attentifs des images elles-mêmes » (Passeron, 2006, p. 414).

marchandes de son travail malgré mon désir de le constituer en auteur. On peut y voir une seconde forme de désexualisation des images pornographiques, dans laquelle la pornographie n'est pas abordée sur le modèle des mondes de l'art, mais sur celui du marché. Ce modèle implique une extériorité du producteur face à ses produits, la nécessité de réaliser des films rentables et donc de répondre à la demande étant plus importantes que ses propres désirs.

L'entretien précédemment cité montre pourtant que cette image ne décrit qu'imparfaitement l'activité des réalisateurs et le fonctionnement du monde de la pornographie. Si celui-ci m'affirme qu'il fait des films qui répondent à « [sa] demande à [lui] », il trace aussi un espace des fantasmes dans lequel il m'inclut, et souligne que si ces fantasmes correspondent à ses goûts, ils ne l'excitent pas nécessairement. On a ici l'indice d'un rapport particulier à la sexualité présent dans le travail des pornographes. Les fantasmes qu'ils mettent en scène ne relèvent pas nécessairement de leur répertoire fantasmatique. Ils peuvent également perdre leur pouvoir d'excitation du fait de l'habitude professionnelle, ou suite à un détachement de l'individu vis-à-vis de ses propres fantasmes. Il s'agit de savoir ce qui peut être constitué en fantasmes, ce qui peut être source d'excitation, constituer une « niche » ou toucher un large public. La réflexivité et la distance ne sont pas absentes de ce travail, mais elles portent sur la sexualité, son organisation plus que la dimension esthétique des images. Les fantasmes sont travaillés et produits.

La désexualisation des images pornographiques consiste à contourner les usages ordinaires des images, et à imposer aux interlocuteurs un cadre qui laisse de côté la dimension sexuelle de leur activité. Elle prend deux formes : il peut s'agir d'aborder la pornographie comme un genre, ou comme un marché. Dans le premier cas, les images pornographiques sont abordées sur le modèle des mondes de l'art ; dans le second cas, comme un produit comme un autre. Cependant, dans les entretiens, une autre image du travail pornographique apparaît : celui d'entrepreneurs attentifs à la diversité des fantasmes, y compris ceux de l'enquêteur. L'enquête a lieu dans un monde où les fantasmes tiennent une place centrale, les pornographes se donnant pour tâche d'objectiver ceux-ci, d'en trouver de nouveaux, de saisir des fantasmes majoritaires comme de donner une place à des fantasmes minoritaires. La désexualisation de la relation d'enquête, ici induite par la lecture esthétique de la pornographie, occulte les enjeux de la mise en marché des désirs sexuels, et la diversité sexuelle dans laquelle l'enquêteur comme les pornographes sont pris¹²⁵.

Une homosexualité révélatrice

Comme on l'a vu, ce cadrage initial de l'enquête n'a pas empêché certains enquêtés de s'interroger ou de m'interroger sur mes propres désirs. De ce point de vue, considérer, comme je l'ai fait au début de l'enquête, qu'être gay avait pour effet de m'extraire du groupe hétérosexuel était naïf : la présence ou le soupçon d'homosexualité produit dans les relations avec les autres des réactions particulières, et amène chacun à se présenter de manière spécifique, ou à parler de certaines expériences. Cette dimension révélatrice de mon homosexualité est liée à la place particulière de l'homosexualité masculine dans le monde de la pornographie : alors que les pornographes se donnent pour tâche de saisir les désirs les plus divers, et que les scènes entre femmes font partie de la routine, les fantasmes gays comme les scènes entre hommes sont exclus. Cette énigme m'a amené à utiliser ma sexualité pour saisir le sens de cette exclusion : sans faire nécessairement mon *coming-out*, je posais, lors des entretiens, de nombreuses questions sur le partage entre hétérosexualité et homosexualité masculines, ce qui contribuait probablement à donner des signes d'homosexualité. D'autre part, c'est une certaine image de l'homosexualité que je donne, inscrite dans une évolution historique de l'homosexualité masculine : la banalisation de celle-ci s'est accompagnée d'une mise à distance de la figure de la folle (Le Talec, 2008), de la mise au placard de certains traits de la culture gaie (Halperin, 2012), finalement de la mise en scène d'une homosexualité masculine très « *straight* » (Connell, 2005). Ces deux aspects - une homosexualité parfois implicite et plutôt respectueuse des normes de genre - expliquent pour une part mes relations avec les femmes et les hommes du monde de la pornographie, et la possibilité de saisir certaines de leurs expériences.

Jouer avec le genre

¹²⁵ Sur cette diversité sexuelle et son organisation sociale, voir Rubin (2010, chap. 3).

Les actrices se constituent en objet fantasmagique pour des regards masculins et cette image est souvent difficile à vivre, notamment dans l'espace public : reconnues par certains spectateurs, elles peinent à rétablir les frontières de l'intimité que leur travail efface ; supposées disponibles, elles se voient tenues de jouer le rôle pornographique de la femme désirante et désirable. Leur métier accentue ainsi la sexualisation dont chaque femme est l'objet. Apparaître comme un interlocuteur gai a pour effet de suspendre les jeux de la séduction hétérosexuelle, et par là d'ouvrir une parole sur la sexualité sans que cela n'apparaisse comme une tentative d'avoir des rapports sexuels. Cela me situe du côté des femmes. Deux moments au cours de l'enquête montrent comment cette position lève pour une part les enjeux traditionnels des relations entre hommes et femmes et permet à ces dernières de jouer, voire d'inverser les rapports de réification propres aux rapports sociaux de sexe (Guillaumin, 1992 ; Rubin, 2010, chap. 1).

Alors que je me rends en voiture en Espagne avec Christelle, une ancienne actrice qui y réalise son premier film (dans lequel elle tourne également quelques scènes lesbiennes) et qui a accepté ma présence, et Manuel, un ami qui lui a avancé les quelques milliers d'euros nécessaires à la réalisation de son film, ceux-ci m'interrogent sur ma sexualité. Lorsque je dis que je suis gay, Christelle affirme qu'elle « adore les gays » et qu'elle s'entend particulièrement bien avec eux. À notre arrivée sur les lieux du tournage, alors que je suis avec les autres actrices au bord de la piscine de la villa, l'une d'entre elles me demande si « ça ne dérange pas ma copine que je parte sur un tournage de film porno ». Je réponds que ça amuse plutôt mon copain. Ce *coming-out* intéresse les actrices, qui me demandent alors de retracer ma trajectoire sexuelle.

Au cours de la semaine de tournage, être identifié en tant que gay me permet d'avoir un rapport particulier avec les actrices. Lors d'une scène à laquelle Christelle participe, je fais office d'éclairagiste. La scène terminée, la photographe du tournage me prend en photo : je lui avais en effet demandé de prendre quelques photos de toute l'équipe au travail, pour illustrer ma thèse. Christelle saisit l'occasion pour poser avec moi et jouer avec l'objectif, Julia, une autre actrice, suit son geste, et enroule une ceinture autour de mon cou. Cela illustre la performance de l'hétérosexualité propre au travail des actrices : Christelle met en scène un désir sexuel pour susciter le désir du spectateur, me caresse le sexe et joue par là le rôle, traditionnel dans la représentation pornographique, de la femme mue par un désir irrésistible. Cependant la scène s'écarte de cette performance sur un point important : pris en laisse par Julia, je suis plutôt passif dans une interaction à laquelle je participe bon gré mal gré. La situation m'amuse, mais je ne fais pas ce travail de mise en scène, riant du rôle que l'on me donne.

Cette interaction est possible parce que Christelle sait que je suis gay : ce qui est comique, c'est qu'elle joue son rôle de figure fantasmagique hors-champ, mais aussi qu'elle joue le désir hétérosexuel avec un gay. L'ambiguïté que contiendrait ce geste avec un homme hétérosexuel est absente : c'est parce qu'elle suppose que mon désir sexuel ne me porte pas vers elle qu'elle peut mettre en scène un désir pour moi. Le modèle de l'homosexualité comme inversion de genre (Halperin, 2002, chap. 4) est également mobilisé : je suis féminisé, Christelle et Julia adoptant spontanément un rôle dominant. Ma position homosexuelle ne lève pas seulement la dimension sexuelle de la relation, elle permet de jouer sur les rôles de genre et d'en inverser les règles, même provisoirement.

Au cours du tournage, un autre épisode illustre plus nettement encore ma constitution en objet par les actrices. Un après-midi, Christelle et Julia décident de nous maquiller et de nous travestir, Manuel et moi. C'est un moment de pause dans l'enchaînement des scènes ; une partie de l'équipe est partie faire du shopping dans une ville voisine. Sur le tournage, Manuel et moi-même sommes un peu à l'extérieur de l'équipe : même si je participe, je reste le sociologue qui prend des notes et réalise des entretiens. Manuel assiste au tournage sans participer ni proposer son aide. Si Manuel est enthousiaste à l'idée de se déguiser et de se maquiller, je refuse d'abord, mais elles insistent. Elles me maquillent, me donnent une robe, un chapeau et un boa, Manuel est en string, il porte des plumes sur la tête et dans les fesses.

Christelle est contente du résultat, mais je suis très rapidement gêné par la situation. Je me démaquille finalement rapidement, sans que cela ne soit trop flagrant. Christelle est un peu déçue mais me laisse faire. Manuel, à l'inverse, est ravi : il court autour de la piscine, joue avec ses plumes, et attend déguisé le retour des autres membres de l'équipe. Le contraste entre la réaction de Manuel et ma propre réaction est lié à ma volonté de garder une certaine distance en tant que sociologue, mais aussi à la connaissance de mon

homosexualité par le reste des membres de l'équipe. J'ai l'impression d'être le gay qu'on travestit : l'inversion de genre me semble être l'actualisation du caractère efféminé supposé des gays, une assignation à mon homosexualité.

La scène est aussi une parenthèse révélatrice, qui illustre le partage des rôles de genre au sein de l'équipe. En effet, Christelle et Julia ne nous choisissent pas, moi et Manuel, par hasard : il semblerait incongru de travestir le réalisateur. Alors que les relations de travail pornographique sont caractérisées par une production d'actrices qui passe notamment par un modelage du corps et de l'apparence des femmes, supervisé par les hommes, cette scène inverse ce processus, Julia et Christelle prenant un temps le rôle de créatrice qui leur est refusé dans le monde de la pornographie. Manuel et moi-même sommes ainsi situés du côté des femmes. Ma revendication conjointe de masculinité et d'homosexualité donne à ce processus une certaine force subversive : c'est aussi en tant qu'homme que je suis travesti. Manuel et moi-même étant extérieurs au monde de la pornographie, notre féminisation laisse intacte la répartition des rôles de genre sur le tournage, et en particulier la position masculine des pornographes et des acteurs. Ces moments montrent cependant que le monde de la pornographie n'est pas seulement un espace où les rapports de genre sont brutalement réaffirmés, mais aussi un espace où les actrices peuvent saisir l'occasion de les jouer et ainsi de mettre à distance certains rôles traditionnels.

Les objets du désir masculin

En tant qu'homme, je suis souvent perçu par les pornographes comme un spectateur potentiel, qui partage avec eux leur goût pour la pornographie hétérosexuelle, mais aussi leur intérêt pour les femmes. Cependant cette division entre un sujet de désir masculin et son objet féminin n'épuise pas le fonctionnement du groupe professionnel, et ne décrit qu'imparfaitement les rapports sexuels qui y ont lieu. Alors que les pornographes s'investissent dans les désirs, et contribuent, en donnant une autonomie à la sphère des fantasmes, à légitimer les désirs illégitimes (comme dans le cas du viol, précédemment cité), l'homosexualité masculine reste exclue de leur travail, cette exclusion contribuant à les définir comme hétérosexuels. La présence de scènes entre femmes, à destination d'un public masculin, rend cette exclusion d'autant plus frappante (Trachman, 2013, chap. 6). Questionner les pornographes sur la présence de l'homosexualité masculine dans leur travail prend alors une signification particulière : cela les incite d'abord à affirmer leur hétérosexualité, mais cela permet également de montrer les anxiétés que produit l'homosexualité masculine. Un entretien avec un réalisateur d'une soixantaine d'années l'illustre :

« Vous avez fait des films lesbiens, mais par contre vous avez pas fait de films gays.

Non. Je peux pas.

Pourquoi ?

Parce que, je peux pas. Je peux pas. Moi j'étais homophobe pendant très longtemps, hein.

Ça veut dire que vous ne l'êtes plus ?

Ah non, non mais... J'ai le parrain de mon fils qui est gai. C'est un de mes meilleurs amis, et que je connais depuis 30 ans. Il était danseur à l'Alcazar. Et il venait tous les lundis chez moi. Mais en réalité il était amoureux de moi, moi je le savais pas, je cherchais même pas à le savoir. Ah non, non moi... J'avais un autre problème, il suffisait que dans une assistance de 400 ou 500 personnes y ait un seul gay, il était pour moi.

Ça veut dire quoi ça [je ris] ?

Ça veut dire que le mec il me draguait. Et ça, ça me gonflait. Voilà, c'est des trucs qui m'énervaient au possible. Alors que... Donc j'ai un petit côté machin qui peut peut-être ressortir, mais non, je suis absolument hétéro à 100 %. »

L'explicitation de la place de l'homosexualité dans le métier suscite chez cet interviewé tout un développement personnel. L'évocation de l'homosexualité masculine suscite une panique (Segdwick, 2007) qui amène ce réalisateur à expliciter son rapport à l'homosexualité. Celui-ci se caractérise par l'affirmation d'une répugnance, mais aussi la crainte, à peine formulée, d'être perçu comme gay. « Il était amoureux de moi, moi je le savais pas, je cherchais même pas à le savoir » : ce n'est pas seulement le fait d'être constitué comme objet de désir par un homme qui est déstabilisant, mais le simple fait d'en avoir conscience, c'est-à-dire d'être situé et de se situer dans un espace où l'homosexualité masculine est une possibilité.

Faire, au cours de l'entretien ou sur le terrain d'enquête, de l'homosexualité masculine une possibilité, ne permet pas seulement de préciser les rapports des hommes hétérosexuels à celle-ci, mais de mettre au jour certaines pratiques souvent invisibles. En effet, au cours de mon enquête sont apparus des rapports sexuels entre hommes, indépendamment de toute identification homosexuelle. Dans les études sur la sexualité, ces rapports sont souvent reconnus comme une organisation sexuelle historiquement datée, où les pratiques sexuelles entre hommes ou le désir sexuel pour d'autres hommes n'étaient pas nécessairement le signe d'une identité homosexuelle (Chauncey, 2003). Elle existe encore aujourd'hui, malgré le durcissement de la séparation entre hétérosexualité et homosexualité (Gaissad, 2007). Le monde de la pornographie en est un exemple.

Un bon nombre de réalisateurs et d'acteurs affirme lors des entretiens un rapport expérimental à la sexualité, cohérent avec leur métier, qui les conduit à élargir leur répertoire sexuel mais aussi, dans quelques cas, à investir les pratiques entre hommes. Un acteur d'une cinquantaine d'années, qui a majoritairement tourné dans des films hétérosexuels mais qui a fait quelques films gays, et qui a des rapports entre hommes dans sa vie privée, explicite lors d'un entretien ce rapport à la sexualité. Théorisé sous le nom de « loi des couilles pleines », il l'illustre d'une anecdote :

« Un jour, on était dans un bistrot, en fin d'après-midi, y avait un petit mec, pas mal, qui me regardait. Et on commence à jouer au flipper, comme ça, et je lui dis "Celui qui gagne, il est au-dessus" ¹²⁶On a perdu tous les deux [il rit]. Et on bandait tous les deux. Tu vois que la boule de billard, à la limite elle peut te faire bander. Si tu es habitué, tout peut te faire bander. Tout est à découvrir, pourquoi pas. »

Si la « loi des couilles pleines » justifie l'expression violente du désir masculin et fonde un rapport viril à la sexualité, elle signale aussi un désir qui a force de loi, auquel les hommes doivent se soumettre. Elle rejoint une conception du désir dans lequel la recherche de la satisfaction atténue l'importance du sexe du partenaire, tant qu'une position masculine est maintenue (Halperin, 2002, chap. 4). Elle peut également apparaître comme un impératif qui pousse les hommes à exprimer leurs désirs, même s'ils sont illégitimes comme les désirs homosexuels. Elle conduit enfin à une sexualisation du monde et de ses objets, proche du fétichisme. Au-delà de son apparente naturalisation du désir, ramené à un besoin physique, cette conception de la sexualité relève d'une interprétation et d'une explicitation des désirs entre hommes, auxquelles participe la relation d'entretien.

Si les relations sexuelles entre hommes dans le monde de la pornographie ne concernent qu'une minorité, elles prennent une signification particulière dans un monde où l'affirmation d'hétérosexualité est centrale. Elles sont souvent cachées, les rares acteurs qui tournent de temps à autre des scènes dans des films pornographiques gays soulignant qu'ils le font par opportunité économique, indépendamment de leur désir ; ceux qui ne tournent que dans des films hétérosexuels taisant leurs éventuelles pratiques entre hommes. Si mon homosexualité m'a permis de saisir quelques indices de ces coulisses de l'hétérosexualité masculine, la mise à distance de l'efféminement y est pour beaucoup. Un moment de l'enquête l'illustre. Il s'agit d'un entretien avec un acteur d'une soixantaine d'années, qui a tourné dans de nombreux films hétérosexuels, mais aussi dans quelques films gays. L'entretien a lieu chez lui, en début de soirée ; il est particulièrement long : deux heures, au cours desquelles nous parlons de son travail, mais aussi des détails de sa trajectoire sexuelle, et notamment sa fréquentation des lieux de sociabilité sexuelle, gais comme hétérosexuels. Alors qu'il me raccompagne à la porte de son appartement, il me lance en riant, tandis que je descends les escaliers : « Au moins, tu ne te seras pas fait violer ce soir ! » Je continue mon chemin en riant également.

C'est la seule proposition sexuelle explicite qui a eu lieu au cours de mon enquête. À aucun moment, au cours de l'entretien, nous ne nous sommes dits gays, la possibilité d'avoir des rapports sexuels avec moi a été présumée plutôt que discutée : c'est justement le fait de tenir mon homosexualité implicite qui permet de concevoir cette sexualité entre hommes. Cela met à distance une organisation sexuelle dans laquelle l'identification homosexuelle, et la superposition des désirs, des pratiques et des identités sont centrales, pour laisser ouverte la possibilité d'une sexualité entre hommes, indépendamment d'une identification comme gay. La proposition est malgré tout fortement sexuée, et repose sur l'affirmation d'une virilité violente, du fait de

¹²⁶ C'est-à-dire qu'il a une position active dans la pénétration anale.

la menace, euphémisée par l'humour, de viol. Nul doute que je suis mis en position passive : la différence de rôle sexuel est souvent, dans ces cas, plus importante que le choix d'objet. La possibilité d'une sexualité entre hommes émerge parce que nous adoptons tous deux des postures masculines, mais aussi parce que, jeune intellectuel venu recueillir l'expérience d'un homme plus âgé, je peux endosser un rôle sexuel féminin.

Conclusion

Enquêter sur la pornographie, et sur la sexualité en général, suscite le soupçon de voyeurisme, et plus généralement des interrogations sur les motivations qui président à l'enquête. La première question qui se pose est alors de choisir ou non d'explicitier les dimensions sexuelles de l'enquête, les rapports de séduction dont elle a été le lieu. Certains sociologues peuvent choisir d'endosser la position du voyeur : comme l'a monté Laud Humphreys dans son enquête sur les pissotières, cette position de voyeur préexistant parfois sur le terrain, elle constitue un poste d'observation commode pour le sociologue (Humphreys, 2007). Une bonne partie des enquêtes sur la sexualité, remettant en cause cette injonction à l'explicitation de l'intimité du chercheur qui ne concerne pas d'autres objets, ne font pas état des désirs du chercheur. Elles s'attachent par là à faire de la sexualité un terrain sociologique comme un autre.

En décrivant les processus de sexualisation et de déssexualisation qui ont eu lieu au cours de mon enquête sur la pornographie, j'ai essayé de déplacer la question. Qu'il le veuille ou pas, les désirs et la sexualité de l'enquêteur sont mobilisés sur son terrain : ils sont des prises pour les enquêtés, en particulier dans un monde où les fantasmes et la sexualité sont l'objet d'un investissement professionnel. Refuser de tenir compte de ces processus, c'est prendre le risque de se méprendre sur l'objet : la déssexualisation de mon objet que j'ai opérée au début de mon enquête, à travers une esthétisation de la pornographie, en est un exemple. Il ne s'agit pourtant pas de dévoiler les désirs sexuels du chercheur, mais de montrer comment la sexualisation de la relation d'enquête révèle certaines logiques du terrain. Les appartenances sexuées et sexuelles du chercheur apparaissent alors comme des révélateurs des identifications et des représentations des enquêtés eux-mêmes. Dans un monde dont l'enjeu est de mettre en images les fantasmes des hommes hétérosexuels, mon homosexualité a eu une signification particulière : elle m'a permis d'avoir une vision plus complexe des relations entre hommes, et de ne pas réduire les actrices au rôle passif d'incarnation des fantasmes masculins. Si ce travail d'explicitation des processus de sexualisation de l'enquête semble nécessaire et évident dans le cas d'une enquête menée par un gay sur la pornographie, on peut penser qu'elle serait éclairante dans d'autres cas : qu'est-ce que cela signifie d'enquêter en tant qu'homme hétérosexuel, dans un monde où la sexualité ne semble pas avoir de place particulière ? L'enjeu n'est pas tant de dire ce qui est d'ordinaire tu que d'appréhender la sexualité comme un rapport social spécifique, qui structure la relation d'enquête.

Références

- Becker H. S.**, 2006 [1982]. *Les mondes de l'art*, Paris, Champs/Flammarion.
- Bourdieu P.**, 1979. *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Les éditions de Minuit.
- Bozon M.**, 2008. Pratiques et rencontres sexuelles : un répertoire qui s'élargit, in N. Bajos et M. Bozon (dir.), N. Beltzer (coord.), *Enquête sur la sexualité en France. Pratiques, genre et santé*, Paris, La Découverte, 279-280.
- Bozon M.**, 2013. *Sociologie de la sexualité*, 3^e édition, Paris, Armand Colin.
- Chauncey G.**, 2003 [1994]. *Gay New York, 1890-1940*, Paris, Fayard.
- Connell R. W.**, 2005 [1995]. *Masculinities*, Berkeley, University of California Press.
- Edelman L.**, 2013. *L'impossible homosexuel. Huit essais de théorie queer*, Paris, EPEL.
- Favret Saada J.**, 2007 [1977], *Les mots, la mort, les sorts*. Paris, Gallimard.
- Ferrand M., Bajos N., Andro A.**, avec la collaboration de Prudhomme Agnès, Accords et désaccords : variations autour du désir, in N. Bajos et M. Bozon (dir.), N. Beltzer (coord.), *Enquête sur la sexualité en France. Pratiques, genre et santé*, Paris, La Découverte, 2008, 359-380.
- Fournier P.**, 2006. Le sexe et l'âge de l'ethnographe : éclairants pour l'enquêté, contraignants pour l'enquêteur, *Ethnographiques.org*, n° 11 [en ligne].
- Gagnon J. H.**, 2004. *An Interpretation of Desire. Essays in the Study of Sexuality*, Chicago et Londres, The University of Chicago Press.
- Gaissad L.**, 2009. De « vrais » hommes entre eux ? Lieux de drague et socialisation sexuelle au masculin, *Sextant*, vol. 27, 45-60.
- Guillaumin C.**, 1992. *Sexe, Race et Pratique du pouvoir. L'idée de Nature*, Paris, Côté-femmes.
- Halperin D. M.**, 2002. *How to Do the History of Homosexuality*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Halperin D. M.**, 2012. *How to be Gay*. Cambridge, The Belknap Press of Harvard University Press.

- Harding S.**, 1991. *Whose Science ? Whose Knowledge ? Thinking from Women's Lives*, Ithaca et New York, Cornell University Press.
- Humphreys L.**, 2007 [1970]. *Le commerce des pissotières. Pratiques homosexuelles anonymes dans l'Amérique des années 1960*, Paris, La Découverte.
- Kulick D., Willson M.** (éd.), *Taboo. Sex, Identity and Erotic Subjectivity in Anthropological Fieldwork*, New York, Routledge.
- Le Tallec J.-Y.**, 2008. *Folles de France. Repenser l'homosexualité masculine*, Paris, La Découverte.
- Maines R. P.**, 2009 [1999]. *Technologies de l'orgasme. Le vibromasseur, l'« hystérie » et la satisfaction sexuelle des femmes*, Paris, Payot.
- Leap W., Lewin E.** (éd.), 1996. *Out in the Field : Reflections of Lesbian and Gay anthropologists*, Urbana, University of Illinois Press.
- Leap W., Lewin E.** (éd.), 2002. *Out in Theory. The Emergence of Lesbian and Gay Anthropology*, Urbana, University of Illinois Press.
- Marzano M.**, 2003. *La pornographie ou l'épuisement du désir*, Paris, Buchet / Chastel.
- Mauger G.**, 1991. Enquête en milieu populaire, *Genèses*, vol. 6, 125-143.
- Naudier D., Simonet M.** (dir.), 2011. *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements*, Paris, La Découverte.
- Newton E.**, 2000. My Best Informant's Dress : The Erotic Equation in Fieldwork, in *Margaret Mead Made Me Gay. Personal Essays, Public Ideas*, Durham, Duke University Press, 243-257.
- Ogien R.**, 2003. *Penser la pornographie*, Paris, PUF.
- Passeron J.-C.**, 2006. *Le raisonnement sociologique. Un espace non poppérien de l'argumentation*, Paris, Albin Michel.
- Rubin G.**, 2010. *Surveiller et jouir. Anthropologie politique du sexe*, textes édités par R. Mesli. Paris, EPEL.
- Sedgwick E. K.**, 2008 [1990]. *Épistémologie du placard*, Paris, Amsterdam.
- Trachman M.**, 2013. *Le travail pornographique. Enquête sur la production de fantasmes*, Paris, La Découverte.
- Williams L.** 1999 [1989]. *Hard-Core. Power, Pleasure and the "Frenzy of the Visible"*, Berkeley, University of California Press.

Marge a plus de 70 ans. Comme elle l'indique à sa voisine en le montrant du doigt, elle habite dans un de ces superbes immeubles qui ont vue sur le parc dans un quartier qui figure sans conteste parmi les plus riches de la ville. Marge est la doyenne de ce petit groupe d'une vingtaine de bénévoles qui, pour la plupart, se retrouvent plusieurs samedis par mois à un coin ou un autre du parc pour l'« embellir » (*beautify*). Autour du cou, elle porte une carte en plastique où est écrit en grand *volunteer* (bénévole), à côté de sa photo et de son nom. Elle est équipée de la tête aux pieds et me fait remarquer de façon assez sèche qu'on ne vient pas jardiner en sandales : « il y a plein de *poison Ivy* ici » me dit-elle en m'indiquant quelques-unes de ces plantes vénéneuses que je peine à reconnaître. C'est le seul moment où elle m'adressera la parole au cours de ces trois heures de travail « en équipe » pendant lesquelles nous débarrassons, à grand renfort de gants et de sacs poubelles, une parcelle de ce prestigieux parc des mauvaises herbes, des plantes mortes et des papiers qui traînent. À l'exception des nouveaux venus ou de ceux de passage qui ne font pas partie du groupe, Marge semble connaître tout le monde ici, et David, le directeur des programmes de bénévolat du parc qui nous encadre toute la matinée la traite avec un infini respect.

Nora a une trentaine d'années et vit seule avec son fils. Elle participe au programme de Job Training depuis seulement quelques semaines. Son travail consiste à nettoyer l'un des bâtiments de ce grand parc de Brooklyn et quand elle a fini l'intérieur, les toilettes notamment, largement utilisées par le public, elle continue son travail dehors, équipée de l'une de ces petites pinces en métal qui permettent d'attraper les papiers, bouteilles et autres débris qui jonchent les pelouses et espaces de jeux. Elle dit qu'elle préfère travailler toute seule, qu'elle est une solitaire et qu'elle contrôle mieux son travail ainsi. Avant elle était caissière chez Staples, une chaîne de papeteries, puis elle a perdu son emploi et est « retournée » à l'aide sociale comme elle dit et ils l'ont envoyée ici. Quand je lui demande si c'est la première fois qu'elle fait un métier d'entretien, elle me répond que « oui », et puis elle se reprend : « Je le fais à la maison, je nettoie à la maison mais c'est la première fois que je suis payée pour le faire et aussi que je le fais dans un grand espace. » Pendant l'entretien qui se déroule dans un petit local attribué au personnel, quelques personnes entrent et sortent, une femme s'assied même à notre table et mange à côté de nous pendant que Nora me raconte les tracas quotidiens et l'arbitraire ordinaire des services de l'aide sociale. Lorsque nous sortons de la salle, une responsable de l'association qui gère le parc en partenariat avec la municipalité m'interpelle et me demande ce que je fais là. Nora répond que je l'ai interviewée. La responsable me demande alors si j'ai eu l'accord du supérieur (*supervisor*) de Nora pour le faire. Nora répond que oui, j'ai parlé avec James la semaine dernière. Ce qui est vrai. Et pourtant je repars tendue, je ne peux m'empêcher de redonner mes coordonnées à Nora et d'insister pour qu'elle me contacte s'il y a le moindre problème. Nora me sourit, elle a l'air habituée à tout ça.

Quoi de commun entre ces deux femmes que tout semble opposer l'âge (70 ans/30 ans), la classe sociale (supérieure/populaire), la couleur de peau (blanche/noire) ? Autre différence, et de taille, Marge est bénévole dans ce parc, elle l'a choisi, Nora est arrivée là comme Job Training Participant (JTP), un programme de transition du *welfare* à l'emploi, dans lequel elle a été orientée par les services de l'aide sociale. Marge est sans doute donatrice de l'association, la *conservancy*, qui gère le parc et ce programme de bénévolat auquel elle participe tous les mois. Nora est payée environ 9,5 dollars l'heure, par les fonds (à la fois fédéraux et de l'État) de l'aide sociale. Elle travaille 5 jours par semaine au parc, et doit en outre se rendre une journée par semaine aux cours d'aide au retour à l'emploi prodigués par le Park Opportunity Program. Dans le parc, Marge fait du jardinage, Nora nettoie.

Quiconque passe à côté de l'une ou l'autre de ces deux femmes la verra bel et bien au travail dans le parc. Pourtant, le travail de l'une comme de l'autre n'est pas pleinement reconnu comme tel. Il est caractérisé par une absence, totale ou partielle, de reconnaissance juridique, monétaire et/ou symbolique de cette qualité de travailleur. Il est, comme on le montrera ici, à des degrés différents, dans des dimensions et sous des formes variées, invisibilisé, que cette invisibilisation du travail repose sur le « déni », l'« euphémisation » ou une « mise en visibilité aveuglante », une « spectacularisation » pour reprendre les catégories d'Emmanuel Renault (2009).

Loin de nier ou même simplement de nuancer ces multiples facettes de l'invisibilité du travail ainsi que les différences objectives extrêmement fortes qui caractérisent les travailleuses décrites ici, le propos de cet article est de montrer que la présence de Marge et celle de Nora, dans les parcs de la ville de New York, résultent d'un même processus : l'usage croissant, par la municipalité, depuis la crise budgétaire de la ville en 1975, du travail gratuit dans les services publics, et en l'occurrence ici, dans le département des parcs. C'est cette politique d'invisibilisation du travail des bénévoles et des allocataires de l'aide sociale et ses enjeux que l'on se propose d'analyser ici. Avant de souligner tout ce qui différencie ces deux formes de travail atypique qui coexistent aujourd'hui dans l'entretien des parcs et jardins de la ville, nous présenterons à grands traits leur poids respectifs et les principales étapes de leur institutionnalisation. Nous analyserons ensuite la rhétorique de la citoyenneté sur laquelle cette nouvelle gouvernamentalité publique s'appuie.

ENCADRÉ 1 L'ENQUÊTE

Cet article repose sur une enquête menée entre septembre 2008 et juillet 2011 sur la ville de New York. Réalisée grâce à un financement de la National Science Foundation, elle a été menée par John Krinsky et Maud Simonet, auxquels se sont joints à partir de 2009, trois assistants de recherche, Samantha Halsey, Kenn Vence et Marcela Gonzalez. L'enquête a permis de recueillir une centaine d'entretiens avec des travailleurs de différents statuts exerçant dans les parcs de la ville : des employés municipaux, aux différents échelons de la hiérarchie (*city seasonal associate, city park worker, associate park service worker, park supervisor 1 et 2, district manager*) ainsi que des responsables municipaux du Département des parcs et des représentants syndicaux des différentes catégories d'employés municipaux, des salariés associatifs (*ground techniciens, coordinators, supervisors*), des responsables des programmes de bénévolat et des fondateurs et/ou dirigeants de plusieurs *conservancies*, des participants aux programmes transitionnels de l'aide sociale (JTP), des allocataires du *workfare* et des bénévoles. Les thèmes abordés dans les entretiens concernaient notamment la nature du travail effectué, les conditions de travail, les rapports aux autres travailleurs sur le lieu de travail, les rapports à la hiérarchie et au syndicat, les carrières professionnelles et trajectoires biographiques. À ces entretiens, réalisés dans dix districts de Manhattan, Queens et Brooklyn se sont ajoutées des journées d'observation, de trois types. Une dizaine de journées (ou demi-journées) d'observation non participante dans quelques parcs de Manhattan ont permis de relever les horaires de travail des différents statuts de travailleurs, d'observer les tâches effectuées par chacun et les interactions (ou absence d'interactions) entre travailleurs et catégories de travailleurs. Cinq journées d'observation participante, en tant que bénévoles, ont également été effectuées à couvert, dans trois parcs (un à Manhattan, deux à Brooklyn). Enfin, entre l'automne 2008 et le printemps 2009, l'un d'entre nous a eu la possibilité de participer, en tant qu'*organizer* bénévole, à la campagne de syndicalisation des employés associatifs menée par DC 37, le syndicat des employés municipaux, (distributions de tracts dans les parcs et journées de visites des travailleurs à leur domicile pendant le week-end, participation aux réunions du syndicat, à celles du comité de soutien à la campagne, à la conférence de presse du syndicat, etc.).

DIMINUTION DE L'EMPLOI PUBLIC, DÉVELOPPEMENT DU *WORKFARE* ET APPEL AU BÉNÉVOLAT

En 1975, la ville de New York employait près de 7 000 travailleurs municipaux qui nettoyaient les quelques 1 700 parcs, jardins et espaces de jeux de la ville. Trente cinq années plus tard, ces « *parkies* », comme on les appelle à New York, ne sont plus que 2 200 environ et des travailleurs ayant des statuts différents sont apparus progressivement à leurs côtés¹²⁷. Depuis les années 1980 tout d'abord, se sont développées des associations, les *conservancies*, qui gèrent certains parcs en partenariat avec la ville (comme Central Park Conservancy ou Prospect Park Alliance) et certaines d'entre elles ont commencé à embaucher leur propre main-d'œuvre. À Central Park aujourd'hui, les employés de la *conservancy* constituent la grande majorité des 250 travailleurs du parc. À Prospect Park, le rapport entre employés municipaux et salariés associatifs est plus équilibré, alors qu'à Bryant Park, le premier parc dont la municipalité a délégué la gestion et l'entretien dès 1981, les employés municipaux ont totalement disparu. On ne dispose pas de chiffres exacts mais on estimait en 2006 à environ 550 ces employés associatifs sur l'ensemble de New York¹²⁸. Ils font

¹²⁷ Ces chiffres sont ceux fournis par les registres du syndicat DC 37 (Heires, 2008).

¹²⁸ À l'heure actuelle aucune donnée chiffrée ne permet de connaître précisément le nombre de *conservancy workers* sur l'ensemble de la ville de New York. Partant du fait que les dépenses de Central Park Conservancy constituaient, en 2006, 40 % des dépenses

généralement le même travail que les employés municipaux mais, à la différence de ceux-ci, ils ne sont pas syndiqués. Ils n'ont donc aucune sécurité d'emploi et peuvent être licenciés à tout moment. Les augmentations de salaire comme les promotions sont déterminées à la seule discrétion de la direction de l'association et non négociées collectivement dans le cadre du contrat de travail. DC 37, le syndicat qui représente les *parkies* à New York, a bien mené plusieurs campagnes – deux dans les années 1990 et celle de 2008-2009 que nous avons suivie – pour essayer d'obtenir le droit de représenter ces travailleurs associatifs, et donc de négocier collectivement leur contrat et conditions de travail, mais sans succès. En 2009, la faiblesse des ressources déployées par le syndicat pour mener la campagne comparée à l'imposante contre-offensive orchestrée par la direction de la Central Park Conservancy, première cible de la campagne de syndicalisation, a eu raison de cette troisième tentative.

Outre ces salariés associatifs, le Département des parcs et espaces de jeux (DPR) a eu également un recours croissant, depuis la crise, à des types de travailleurs peu étudiés par la sociologie du travail mais qu'on voit bel et bien « au travail » sur le terrain : des bénévoles d'une part et des allocataires de l'aide sociale d'autre part.

? **Volunteers at Work**¹²⁹ : un partenariat public-privé

En février 1976, en pleine crise budgétaire, le maire de la ville de New York, Abraham Beame, annonçait que « la ville allait agrandir son programme de services bénévoles par des citoyens privés comme méthode pour gérer certains des effets de la crise budgétaire » (Clines, 1976). Outre ces appels directs à l'engagement bénévole suite à la crise, la municipalité a également soutenu tout au long des années 1980 et 1990, le développement du bénévolat dans les parcs à travers sa politique de contractualisation avec les *conservancies* qui ont toutes lancé des programmes de bénévolat. En 1995, la municipalité et une fondation privée, la City Parks Foundation¹³⁰, créaient Partnership for Parks, une association ayant pour mission de développer, centraliser et institutionnaliser le bénévolat dans les parcs de New York. En 2007, Partnership for Parks évaluait à 1,7 million d'heures, le travail des bénévoles dans les parcs de la ville.

Ces heures se répartissent inégalement entre différentes formes de bénévolat – individuel, associatif, d'entreprise – et recouvrent des activités et des profils de bénévoles pour le moins différents. En 2007, on trouve par exemple 10 732 « bénévoles d'entreprise¹³¹ » effectuant 42 274 heures sur l'année, et 1 281 « bénévoles à permis¹³² » ayant déclaré 153 720 heures de bénévolat. Les premiers, salariés de grandes entreprises, interviennent en groupes, parfois larges, sur leur temps de travail ou le week-end, dans le cadre de journées ponctuellement organisées pour (et facturées à¹³³) leur entreprise par Partnership for Parks. On leur confie généralement une tâche qu'ils peuvent mener à terme pendant les quelques heures de leur présence dans le parc : nettoyer de fond en comble une partie du parc et/ou y planter une nouvelle espèce, ou encore repeindre tous les bancs et clôtures. Bien moins nombreux, les « bénévoles à permis » s'engagent individuellement et affichent en général une présence régulière dans les parcs où ils interviennent.

Entre le bénévolat ponctuel et massif émanant d'entreprises et le bénévolat individuel et régulier des « bénévoles à permis », on trouve les formes plus classiques de bénévolat exercées dans un cadre associatif,

totales des *conservancies* de la ville, la Citizens Budget Commission estime que sa part dans l'emploi total est identique ce qui ramènerait, à cette date, le nombre d'employés associatifs dans les parcs de New York à un peu plus de 550 (CBC, 2007).

¹²⁹ Ce slogan figurait sur un panneau disposé dans une allée de Central Park à côté d'un groupe de bénévoles encadrés par la Conservancy.

¹³⁰ La City Park Foundation a été créé par Henry Stern, alors commissaire aux parcs de la ville, pour permettre à la municipalité de recevoir des dons pour les parcs.

¹³¹ Pour une présentation et une analyse des pratiques de bénévolat d'entreprise en France et aux États-Unis, voir la thèse d'Anne Bory (2008).

¹³² Ce terme désigne le bénévolat individuel dans les parcs qui exige, depuis 2003, la possession d'un permis délivré par le département des parcs. Le permis enregistre le bénévole, ses coordonnées, le lieu d'exercice de son bénévolat. Il doit être visé par un responsable du département des parcs et décharge la municipalité de toute responsabilité en cas d'accident survenu dans l'exercice de l'activité bénévole.

¹³³ Lors de l'entretien que nous avons mené avec une responsable de Partnership for Parks en 2009, elle indiquait que l'organisation essayait d'uniformiser le prix de la facturation à 60\$ par bénévole mais que les tarifs variaient en fonction des entreprises. Une partie de ce coût sert à financer les équipements des bénévoles (gants, sacs poubelles, outils...), le reste est considéré comme une « donation » de l'entreprise. L'ensemble est toutefois déductible des impôts.

qu'il s'agisse des programmes organisés par les *conservancies*, ou des petites associations de quartier (appelées *friends of*). Ainsi, la plupart des grands parcs de la ville de New York, les *flagship parks*, ont un programme de bénévolat qui leur est propre, administré par un *volunteer coordinator* rémunéré par le département des parcs ou la *conservancy*. À l'époque où nous avons mené notre enquête « Volunteer in Prospect Park¹³⁴ » (VIPP), le programme géré par Prospect Park Alliance proposait des matinées de bénévolat de 10h à 14h, les mardis, jeudis et samedis. À Central Park, deux programmes organisés par la Central Park Conservancy, se déroulent tout au long de l'année. Le premier, intitulé Green Team, qui a lieu tous les samedis de 10h à 13h, propose, sur un mode similaire à VIPP, de nettoyer collectivement une parcelle du parc de ses débris comme de ses mauvaises herbes. Le second, le programme des *zone assistants*, propose des postes de bénévoles dans les équipes de travail du parc, tous les jours de la semaine, de 9h à 12h. Les bénévoles qui sont recrutés comme *zone assistant* travaillent alors sous la supervision directe d'un *zone gardener*, un jardinier responsable de l'une des 49 zones de Central Park.

ENCADRÉ 2 OBSERVATIONS ZONE ASSISTANT – CENTRAL PARK –

Il est un peu plus de 9h du matin et nous sommes assis sur un banc, en face du Great Lawn. Sur notre droite, à quelques mètres derrière nous, une bénévole et une employée de CPC, sans doute la responsable du jardinage sur la zone, travaillent côte à côte. La bénévole a environ une cinquantaine d'années. L'employée de la *conservancy* est beaucoup plus jeune, sans doute pas plus de 30 ans. Un autre employé de la *conservancy*, un chef d'équipe (*foreman*) parle à la responsable. Il reste là un moment et pendant ce temps la bénévole arrache les mauvaises herbes sur le côté de l'allée. L'homme part et la responsable retourne au travail. Plusieurs personnes vont l'interrompre, lui demandant leur chemin, leur livre ou une carte du parc à la main. Après avoir travaillé chacune de leur côté les deux femmes se mettent à travailler ensemble. La bénévole, par exemple, porte un grand sac pendant que la responsable creuse la terre avec une pelle et en déverse le contenu dans celui-ci. Un employé de CPC arrive un peu plus tard dans une camionnette pour donner un seau à la responsable.

Vers 10h, la responsable disparaît avec la camionnette et la bénévole reste seule, continuant à travailler. Vers 10h10, la responsable revient. Elle a du café et quelque chose à manger pour toutes les deux. Elles vont s'asseoir un peu plus loin sur un rocher qui fait face au plan d'eau. Elles discutent beaucoup et donnent l'impression de bien se connaître. La pause dure jusqu'à 10h42. Elles recommencent ensuite à désherber, des deux côtés de la clôture. La bénévole est à l'extérieur, arrachant les mauvaises herbes qui jonchent l'allée. La responsable désherbe à l'intérieur de la clôture, côté pelouse. Ensuite, elle jette dans le grand sac les herbes arrachées, en les secouant pour enlever le plus de terre possible. Elle va chercher le seau dans la camionnette et commence à planter à l'endroit où elle a désherbé.

...

Quelques jours plus tard, nous pratiquons une seconde observation d'une « *zone assistant* » bénévole à l'autre extrémité du parc cette fois-ci, du côté d'Harlem. Les activités pratiquées par la bénévole sur cette zone sont relativement similaires à celle que nous avons précédemment observées – désherbage des dalles qui entourent l'allée – et surtout une pause est effectuée à la même heure exactement (10h10) et durera trente minutes également. À 11h50, la bénévole et l'employé de la *conservancy* arrêteront tous deux leur travail, rassembleront leurs outils et se dirigeront ensemble vers l'un des bâtiments du parc. Sur le sol pourtant une petite parcelle de dalles n'a pas été désherbée. Bien que non achevé, le travail de la bénévole est donc interrompu, s'inscrivant ainsi dans les horaires de travail de l'équipe salariée.

À l'exception du nombre de bénévoles et du nombre d'heures de bénévolat effectuées à l'année dans les parcs de la ville de New York, nous n'avons pu obtenir aucune donnée objective sur cette pratique, et notamment sur le profil socio-démographique de ceux qui s'y adonnent. Partnership for Parks dispose bien d'une base de données dans laquelle une partie des informations sont répertoriées, mais malgré nos demandes répétées nous n'avons pu y avoir accès. La caractérisation sociale de la population des bénévoles dans les parcs ne peut donc

¹³⁴ Depuis 2010, VIPP a été rebaptisé le Volunteer Corps et les activités du mardi matin ont été remplacées par des activités le mercredi.

s'opérer qu'avec précaution, en recoupant à la fois d'autres travaux menés sur la pratique bénévole et les données empiriques, nécessairement partielles, que nous avons pu recueillir au cours de notre enquête.

Il convient tout d'abord de souligner que la diversité des formes de bénévolat évoquée plus haut suggère des profils individuels pour le moins différents. Pour ce qui est du bénévolat d'entreprise par exemple, et même si là encore les données statistiques globales font défaut, les enquêtes qualitatives menées par Anne Bory (2008) sur la question soulignent que le profil type des « salariés bénévoles » est un individu de sexe féminin, célibataire ou avec de grands enfants, entre 35 et 45 ans, employée ou cadre moyen. À ce titre, il ne diffère pas singulièrement du « bénévole moyen » américain – cf. encadré 3.

ENCADRÉ 3 QUELQUES DONNÉES SUR LA PARTICIPATION BÉNÉVOLE AUX ÉTATS-UNIS ET À NEW YORK

Selon les derniers chiffres du Bureau of Labor Statistics (BLS, 2011), le pourcentage de bénévoles aux États-Unis serait de 26,3 % en 2010, dont 29,3 % pour les femmes et 23,2 % pour les hommes. Le taux de bénévolat augmente fortement avec le diplôme (inférieur au bac : 8 %, Licence et plus : 42,3 %) et varie en fonction de l'âge : les 35-44 ans étant la classe d'âge la plus bénévole (32,2 %), suivis des 45-54 ans (30,3 %) puis des 55-64 ans (27,2 %). On notera que quels que soient l'âge et le niveau éducatif, le taux de bénévolat des femmes est toujours supérieur à celui des hommes. Le BLS mesure également le taux de bénévolat en fonction « de la race et de l'ethnicité » : 27,8 % pour les blancs, 19,4 % pour les « noirs ou African American », 19,6 % pour les Asiatiques, 14,7 % pour « ceux d'ethnicité hispanique ou latino ». On ajoutera que le fait d'être marié et d'avoir des enfants augmente significativement la probabilité d'être engagé dans le bénévolat avec des taux respectifs de 32 % et de 34,4 %. Enfin les types d'activités prioritairement exercées varient en fonction du sexe et du diplôme, donnant à voir une division sexuelle et sociale du travail bénévole : les hommes bénévoles s'engageant davantage dans le *general labor* (11,5 %) et le sport (10,2 %), les femmes dans la collecte de fonds (12,1 %), l'accompagnement scolaire ou l'enseignement (11,5 %) et l'aide alimentaire (11,4 %).

La distribution de la population bénévole à New York reflète à peu de choses près (moindre écart entre les classes d'âge et davantage de bénévolat chez les 16-19 ans notamment) ce tableau national. Le taux de bénévolat y est toutefois plus faible qu'au niveau national puisqu'il atteint 18,5 % en 2010 (Corporation for National and Community Service, 2010).

Les caractéristiques sociales des bénévoles associatifs varient, elles, fortement en fonction des quartiers. À l'exception peut-être de Central Park et Prospect Park qui, du fait de leur renommée, peuvent espérer attirer des bénévoles au-delà des quartiers attenants au parc, les plus petites *conservancies* et *a fortiori* les « *friends of* » recrutent, elles, dans le voisinage immédiat. La structure sociale, ethnique et démographique de la population bénévole locale en est *de facto* affectée, comme nos observations et nos entretiens menés dans différents « *friends of* » des 5 *boroughs* ont pu le confirmer.

Enfin, à la tête de certaines de ces associations de quartier ou dans des formes plus individualisées de pratique nécessitant alors un permis de la municipalité, l'enquête nous a mis face à des formes de bénévolat « professionnalisées » au sens où l'activité et/ou la responsabilité bénévole exercée n'était pas sans lien avec la carrière professionnelle du bénévole. Ainsi en est-il de Mary, une quarantaine d'années, fondatrice et responsable d'une association de 25 bénévoles d'un quartier résidentiel de Brooklyn, qui m'explique au cours d'une observation participante pendant laquelle je jardine avec elle, qu'elle n'habite plus dans ce quartier depuis quelques mois mais qu'elle y travaille toujours, comme paysagiste (*landscape planner*) indépendante. Suite à la fondation de cette association de quartier à laquelle elle consacre de nombreuses heures chaque semaine, Mary a été nommée au conseil d'administration du Brooklyn and Queens Land Trust¹³⁵. Ainsi en est-il également de Richard, bénévole à permis de 35 ans, jardinier de profession, qui vient tous les vendredis s'occuper bénévolement des plantes d'un petit mais prestigieux parc de Manhattan dont il connaît bien le chef horticulteur ou encore de Nancy, enseignante de sciences naturelles dans une école de Long Island qui élabore,

¹³⁵ Le Brooklyn and Queens Land Trust est une association qui s'est créée à la fin des années 1990 pour s'opposer à la décision de Giuliani (maire de New York) de mettre aux enchères 112 jardins communautaires de la ville. L'association a gagné son procès contre la municipalité et récupéré la gestion de 34 jardins : 29 à Brooklyn et 5 dans le Queens.

à partir de l'association d'amis du parc qu'elle a montée, des projets pédagogiques avec sa classe, à quelques mètres seulement de son établissement. Pour ces acteurs, professionnels de l'environnement, plus que pour d'autres – ou peut-être simplement de façon plus visible – les liens entre « engagement citoyen » et engagement professionnel sont difficiles à démêler (Simonet, 2010). Les gratifications symboliques de l'engagement bénévole participent ainsi subjectivement mais aussi objectivement au développement de la carrière professionnelle.

Malgré les limites qu'il y a à convertir le travail bénévole en équivalent temps plein, du fait notamment de cette variété des travailleurs et du travail bénévoles, on notera toutefois, pour avoir un ordre de grandeur, que ces 1,7 million d'heures de bénévolat effectuées en 2007 correspondent à 850 équivalents temps plein.

? Des WEP aux JTP : la visibilisation inachevée des travailleurs du *Workfare*

En 2007, on compte environ 3 000 *job training participants* (JTP) – soit 2200 équivalent temps plein – au travail dans le département des parcs (Mayor's Management Report, Fiscal Year 2007). Ce programme « transitionnel » vers l'emploi pour les allocataires de l'aide sociale dure 6 mois¹³⁶. Les participants – qui à 72 % sont des participantes et à plus de 90 % noires et/ou latinas – sont payés, mais pas par la municipalité et moins que les employés municipaux. Les JTP sont représentés par DC 37, le syndicat qui représente les *parkies*, mais pas dans la même section que les autres travailleurs ni avec les mêmes droits. Pour comprendre ce statut hybride, il convient de revenir sur les facteurs politiques qui ont donné naissance à ce programme.

La création du programme JTP découle des mobilisations qui ont cherché à rendre visible, à la fois socialement et juridiquement, le travail contraint des allocataires de l'aide sociale dans le cadre du *workfare*. C'est suite à la réforme du *welfare* votée par Clinton en 1996, que le *workfare*, l'obligation de travailler pour continuer à percevoir l'aide sociale, a été généralisée à l'ensemble du pays. Des expérimentations locales de ce système existaient toutefois depuis les années 1980 dans de nombreuses villes des États-Unis et notamment à New York qui fut pionnière en la matière. Au cours de la seconde moitié des années 1990, les attaques contre le programme de *workfare* de la ville de New York, le Work Experience Program (WEP), se multiplient, associations et syndicats s'unissant notamment pour dénoncer les conditions de travail et l'absence de représentation syndicale des *workfare workers* ainsi que les risques de substitution des WEP aux travailleurs municipaux. Entre 1996 et 2001, une coalition contre le *workfare* a ainsi initié de nombreux procès contre la municipalité, multiplié les manifestations sur les lieux de travail et dénoncé publiquement ce programme comme relevant d'une forme d'esclavage et de stigmatisation à outrance de la pauvreté (Krinsky, 2008).

En 2001, suite à ces mobilisations, le Park Opportunity Program (POP) est mis en place pour les allocataires de l'aide sociale et les participants à ce programme occupent désormais différents postes de travail de la nomenclature municipale, tels que *city seasonal aide* (CSA), *city parks worker* (CPW), ou *parks enforcement patrol* (PEP). Ils touchent alors, pendant les onze mois que dure leur contrat, un salaire horaire variant entre \$9.38 et \$12.50¹³⁷ en fonction du poste occupé et sont représentés par le syndicat DC 37. Même si leur statut est lié à l'aide sociale, les participants au POP, sont donc, à la différence des participants au WEP, des salariés ; ils ne perçoivent pas uniquement leur allocation mensuelle, mais bien une rémunération en contrepartie de leur travail.

À partir de 2004, le Park Opportunity Program est supprimé par le maire de la ville, Bloomberg qui souhaite réduire les budgets de tous les services municipaux. Il est remplacé par le Job Training Program : les différentes dénominations de poste sont alors fondues dans la catégorie *job training participant* (JTP) et le salaire tombe à \$7.50 pour tous les participants, quelle que soit l'activité exercée. Il remontera par la suite à \$8.58 en 2007, puis en \$9.22 en 2010, sans jamais rattraper toutefois la rémunération des premiers échelons de la fonction publique dans les parcs. Certes, DC 37 gagne à nouveau le droit de représenter les *job training participants* mais il le fait cette fois, dans une section à part, afin que l'afflux massif de JTP (3 000 participants environ) ne vienne perturber la répartition du pouvoir entre les différentes sections du syndicat. Regroupés dans une association spécifique, les JTP paient une cotisation inférieure à celle des employés municipaux et n'ont pas le droit de vote dans le syndicat. Quand on ajoute à cela la faible durée de leur présence dans ce

¹³⁶ En 2011, peu de temps après notre sortie du terrain, la durée du programme JTP a été prolongée à 9 mois.

¹³⁷ Le salaire horaire minimum à New York est de \$7.15.

statut et l'espoir qui est souvent le leur de trouver un emploi à l'issue de ce programme de transition, on comprend que ces droits syndicaux sont non seulement incomplets mais aussi plus théoriques que réels.

	WEP	JTP
Statut juridique	Allocataire	Salarié
Type de rémunération	Allocation mensuelle d'aide sociale	Salaire horaire
Durée de l'engagement	Illimité	11 mois (2001-2004) 6 mois (2004-2011) 9 mois (2011-)
Durée du travail	Dépend du montant de l'aide sociale (à partir de 2001 : pas plus de 3 jours par semaine)	4 jours par semaine, et un cinquième consacré à la formation
Tenue	Gilet de couleur orange	Tee-shirt bleu avec un écusson du département des parcs

Au cours des années 1990, le département des parcs a eu un recours massif, via le WEP, au travail des personnes au *workfare*, les effectifs de cette main-d'œuvre gratuite – à la fois non rémunérée et dont l'allocation est financée par le département de l'aide sociale – atteignant jusqu'à 7 000 au milieu des années 1990 (Nightingale *et al.*, 2002). Au cours des années 2000, suite aux mobilisations et aux procès contre le traitement et les usages politiques du *workfare*, les JTP, main-d'œuvre cette fois rémunérée, mais toujours par les fonds de l'aide sociale et donc toujours gratuite pour DPR, les ont largement remplacés. Des WEP aux JTP, la main-d'œuvre issue de l'aide sociale et mise au travail dans les services publics a certes connu un processus de visibilisation juridique et économique non négligeable. Mais, inachevé, il ne permet toutefois pas de mettre fin aux processus de stigmatisation, d'exploitation et de domination auxquels sont soumis les *workfare workers*. Si l'un des plus importants procès autour du *workfare* dans la ville de New York au cours des années 1990, portait sur le harcèlement sexuel dont étaient victimes les travailleuses du WEP et l'absence de protection juridique dont elles bénéficiaient sur cette question, cette problématique est loin d'avoir disparu pour les JTP, comme en a attesté la fréquence de son évocation au cours de notre enquête. La division sexuelle, de classe, et de race du travail se conjugue ainsi à l'incomplétude du statut salarié (à la fois trop faiblement rémunéré et peu protégé dans les faits) pour créer dans le face à face entre des femmes JTP racisées et dépendantes économiquement et leurs superviseurs, à majorité des hommes, les conditions d'une économie sexuelle dont le harcèlement constitue l'une des modalités.

? Bénévolat et *workfare* : un apport en travail... et en capital

Au cours d'un entretien réalisé en septembre 2008, un responsable municipal nous avait déclaré, à propos de l'expérimentation de mise en concurrence entre le département des parcs et des entreprises privés de nettoyage qui avaient eu lieu dans les années 1990 sous le mandat de Rudolph Giuliani : « Des entreprises privées ont essayé de s'emparer de nos prérogatives en matière d'entretien des parcs. Mais les JTPs ont sauvé le département des parcs. Nous avons été capable de conserver notre monopole dans l'entretien des parcs parce que nous avons quelque chose que les entreprises privées ne peuvent obtenir : du travail gratuit. » On notera avec intérêt qu'à l'époque ce sont les participants au Work Experience Program et non les *job training participants* qui étaient présents dans les parcs et jardins de la ville. Ce lapsus (JTP au lieu de WEP) nous renseigne tout à la fois sur l'usage des WEP dans les années 1990 – du « travail gratuit » – et sur la manière dont les JTP sont actuellement considérés par la municipalité qui les embauche. Quelques jours plus tard, un autre responsable de l'entretien dans le département des parcs, que nous interrogeons sur la présence ou non de bénévoles dans les deux districts de Manhattan dont il avait la charge déclarait : « Je n'ai pas de jardinier dans ce district, ce qui constitue un vrai défi pour nous. Je ne cesse de demander un aide-jardinier pour ces parcs. Je n'ai pas de jardinier dans cet arrondissement, donc ce sont les bénévoles qui s'occupent du jardinage. 7 parcs sont pris en charge par des bénévoles. »

Si l'apport en travail des JTP, présents dans tous les districts des 5 *boroughs*, est bien visible sur l'ensemble de la ville, celui des bénévoles est plus confidentiel et c'est généralement au niveau des *parks supervisors* que l'on peut apprécier la contribution réelle de tel groupe ou même de tel bénévole particulier sur le terrain. Le discours officiel en la matière c'est que l'on affecte les groupes de bénévoles (d'entreprise, des associations

de quartier ou des *conservancies*) à des tâches « complémentaires » que les travailleurs municipaux n'ont pas toujours le temps de faire : repeindre les bancs, les clôtures, les centres de loisirs. Avec la fréquence croissante des inspections dans les districts depuis la mise en place d'un programme d'inspection des parcs (Park Inspection Program), la réduction de la main-d'œuvre et ses fortes fluctuations au jour le jour, du fait notamment des journées de formation et de recherche d'emploi obligatoires pour les JTP, certains superviseurs nous ont toutefois avoué prendre en compte les bénévoles dans leurs procédures d'allocation de la main-d'œuvre entre les différents parcs et espaces de jeux du district dont ils ont la charge. Sachant qu'une habitante du quartier passe tous les jours vérifier l'état du parc, et que ce parc a fait l'objet d'une inspection surprise il y a peu de temps, un superviseur affectera prioritairement les effectifs disponibles aujourd'hui aux autres parcs du district.

On notera enfin qu'au-delà du travail qu'ils fournissent, bénévoles et allocataires de l'aide sociale apportent également avec eux des formes de capital « invisibles » au sens où il n'apparaît pas toujours explicitement dans les budgets de fonctionnement des districts. Les JTP arrivent en effet dans le département avec une somme spécifique pour couvrir leurs outils et fournitures. Sans le budget des JTP « nous serions à court de sacs poubelles instantanément » reconnaissait ainsi ce responsable de l'entretien des parcs sur l'une des *boroughs* de New York. « Ce programme est une mine d'or pour nous (...). Nous serions la tête sous l'eau sans lui », poursuivait-il. Comme nous l'avons signalé plus haut, les entreprises qui proposent à leurs salariés de faire du bénévolat paient des sommes considérables pour couvrir les coûts de leur travail. Les entretiens que nous avons réalisés avec des managers et ou *park supervisors* dans certains arrondissements de la ville ont également mis en lumière que certains groupes de bénévoles de quartier participaient au financement du matériel et de l'équipement régulier des parcs et de leurs bâtiments (gants, sacs poubelles, papiers toilette...), mais aussi des plantes.

« Nous avons un jardinier mais toutes les plantes, pour la plus grande part, viennent de donations, elles ne viennent pas du département des parcs. »

Interviewer : Vraiment ?

Interviewée : Oui. Ou alors faut vraiment mendier... »

(Bénévole, présidente d'un groupe de bénévoles d'un petit parc de Manhattan)

Arrivés à peu près en même temps dans les parcs de la ville, bénévoles et allocataires de l'aide sociale, ont donc constitué deux modalités de réponse à la crise budgétaire de la municipalité. En 1995, soit vingt ans après la crise, on lisait dans le « Mayor's Management Report » sous la rubrique « objectifs » du Département des Parcs : « Augmenter le bénévolat afin de maximiser l'efficacité de l'entretien des parcs et espaces de jeux » (Mayor's Management Report, p. 165). Quelques pages plus loin, le département de l'aide sociale (Human Resources Administration) se voyait confier comme mission de passer à 20 000 affectations d'allocataires du *workfare* dans les administrations municipales, d'État, fédérales et les associations. Bénévolat et allocataires de l'aide sociale se sont donc progressivement institutionnalisés comme des formes de travail dans le service public. Tout oppose pourtant ces deux formes de travail qui ont en commun de n'avoir ni l'intégralité des droits, ni l'équivalent de la rémunération des travailleurs municipaux du département des parcs.

TRAVAIL CHOISI DU BÉNÉVOLE ET TRAVAIL CONTRAINT DE L'ALLOCATAIRE : FORMES ET DEGRÉS DE L'INVISIBILITÉ

Bénévoles et allocataires de l'aide sociale en programme de transition ne sont donc ni financièrement, ni juridiquement, pleinement reconnus comme des « travailleurs standard » pour reprendre la terminologie de la sociologie américaine. Ils relèvent toutefois de ce que Tilly et Tilly (1998, 25) appellent des « contrats de travail¹³⁸ » forts différents et leur invisibilité relative s'exprime sous des modalités, elles aussi, éloignées. Les bénévoles sont ainsi rarement considérés comme des travailleurs, au sens où ils ne figurent pas par exemple dans les effectifs de la main-d'œuvre municipale ou même associative, ou même que leur contribution effective à l'entretien des parcs est souvent euphémisée, parfois même déniée, aux échelons les plus élevés de la hiérarchie opérationnelle des parcs. Ils sont par contre fortement visibilisés, à la fois connus, reconnus et

¹³⁸ « Les accords (explicites ou implicites) concernant les tâches, le degré d'effort, les conditions de travail, et les formes, fréquence et montant de la rémunération. »

célébrés, mis en scène même lors des cérémonies officielles, comme citoyens – des « bon » citoyens, actifs, qui participent. Les JTP, eux, sont identifiés comme une main-d'œuvre temporaire issue du *welfare* et ils figurent bien dans les statistiques des travailleurs du département des parcs. Ils ne sont pas pour autant reconnus comme des travailleurs municipaux à part entière puisqu'ils ne bénéficient pas des mêmes droits que les autres et que leur travail n'est pas valorisé monétairement au même niveau. La tenue de travail des uns et des autres est, à ce titre, très révélatrice de leur rapport à ces « travailleurs standard », associatifs ou municipaux, aux côtés de qui ils travaillent et, au-delà, du régime de mobilisation des travailleurs dans lesquels ils sont inscrits.

? Intégrer les citoyens, différencier les bénéficiaires de l'aide sociale : l'« uniforme des invisibles »

Dans les parcs gérés par des associations, les bénévoles réguliers se voient généralement offrir des tee-shirts de la même couleur que ceux des salariés des associations (bleus à Central Park, verts à Prospect Park...). La seule différence est la mention *staff* inscrite au dos de ceux portés par les employés, alors que *volunteer* figure au dos de ceux portés par les bénévoles. L'identité des tenues intègre en quelque sorte symboliquement les bénévoles dans le collectif de travail de l'association. À l'inverse, les tee-shirts bleus imposés aux JTP, tout en les incluant dans le collectif de travail municipal soumis au régime de l'uniforme¹³⁹, les catégorisent et les différencient, par leur couleur, des autres travailleurs du département des parcs : les saisonniers sont en gris, les CPW et les ASPW en vert et les deux niveaux d'encadrement (les *park supervisors* 1 et 2) sont respectivement en « chemises blanches » et en « chemises marron ».

Les JTP sont donc immédiatement perceptibles comme une catégorie de travailleurs particuliers, et pas vraiment comme des travailleurs municipaux à part entière, bien qu'ils soient là entre quatre et cinq jours par semaine, huit heures par jour et effectuent, à quelques exceptions près, les mêmes tâches que les saisonniers et que les CPW. Là où la visibilité offerte par les *conservancies* aux bénévoles vise à les reconnaître en les intégrant, celle octroyée, par le département des parcs, aux JTP les maintient dans une situation d'extériorité et d'infériorité. L'uniforme des uns semble dire « vous venez ici une journée par semaine, trois ou quatre heures, mais vous faites pleinement partie de l'équipe », quand celui des autres leur rappelle que malgré leur présence quasi quotidienne sur le terrain, ils sont avant tout des allocataires du *welfare* au travail, comme le souligne d'ailleurs le lapsus-inverse de celui évoqué plus haut – de certains responsables municipaux ou chefs d'équipe qui, au cours des entretiens, disent « les WEP » pour désigner les JTP.

Mary : Ils ont plutôt un bon système à Brooklyn. Le Bronx, c'est pas vraiment ça... [...] ils traitent les JTPs comme de la merde.

Maud : Vraiment ?

Mary : Pour eux on est des travailleurs du WEP (WEP workers) là-bas, tu vois ce que je veux dire ? Les supervisors ils sont... ignorants.

(Mary, 19 ans, JTP à Brooklyn)

Si l'uniforme des JTP symbolise en un sens l'ouverture d'un espace des possibles – travailler pour le département des parcs et au-delà pour la municipalité –, il enferme également le participant dans sa condition d'allocataire de l'aide sociale. Le stigmate de l'assistance et les représentations qui y sont associées (fainéant, bon à rien...) pèsent en effet fortement sur ces travailleurs ainsi qu'en témoigne le récit de cet ancien JTP nous expliquant pourquoi il avait décidé, malgré les risques qu'il pouvait encourir, de ne plus porter son tee-shirt bleu lorsqu'il travaillait avec des saisonniers employés par la municipalité.

« Et chaque fois qu'on allait là-bas, ça a été au point où j'ai commencé à porter mon propre tee-shirt parce qu'ils parlaient des JTP comme si c'était quelque chose de négatif. Eh, tu conduis cette remorque comme un JTP ! Et ça devenait insultant à un tel point que quiconque portait un tee-shirt bleu parmi ces tee-shirts gris commençait à se sentir mal à l'aise pour n'importe quoi. Mon truc c'est, ouais, arrête de les appeler JTP ! Je suis un JTP, ça veut pas dire que je suis pas un être humain. Je peux faire le même boulot que toi, p'tête même mieux tu sais ? Mais toi t'es là

¹³⁹ Le tee-shirt bleu des JTP porte sur le devant un écusson de DPR. Ceci différencie les participants au JTP des participants au WEP qui eux portaient un gilet orange quelque soit le service de la municipalité où ils étaient placés (parcs, nettoyage des rues, transports...), mais jamais d'uniforme propre à chacun de ces services.

depuis 15 ans et t'as le coup de main soi-disant... C'était ça le truc, JTP était devenu comme une insulte. Du style "eh regarde ce JTP qui arrive !" ou ce "dos bleu" ou je sais pas quoi... »

? Mobiliser : des JTP temporaires et des bénévoles permanents

À la différence des bénévoles qui acceptent la reconnaissance qui leur est témoignée en tant que citoyens mais ne se pensent pas toujours explicitement comme des travailleurs (Kaplan Daniels, 1988), les participants au programme JTP expriment souvent dans les entretiens leur désir d'être davantage considérés comme des employés municipaux comme les autres. Nombre des JTP que nous avons rencontrés aspirent d'ailleurs à faire, de cette « transition hors du *welfare* » de 6 mois, une occupation durable. De fait, cette dualité que l'uniforme du JTP semble afficher aux yeux de tous, le programme et sa temporalité l'inscrivent dans une trajectoire idéale, presque une promesse : « Hier bénéficiaire de l'aide sociale, tu peux être demain employé municipal. »

« Parce que c'est un programme de 6 mois, alors j'espère qu'au bout des 6 mois je pourrais être prolongée, rester et, j'espère, ça débouchera sur un emploi permanent dans le département des parcs. » (JTP depuis 5 mois, Femme 25-30 ans, Queens)

« Je prends des cours pour passer le CDL – permis poids lourds – et j'essaye de faire en sorte que le département des parcs m'aide à le passer. Et après ça, de rester dans le département et de me faire embaucher sur un poste permanent... avec un permis poids lourd, le département peut m'aider à trouver un boulot. Je profite de cette opportunité de peut-être avoir la chance de travailler pour le département des parcs, mec ! J'ai vraiment pas envie de partir d'ici. Si ça se trouve tu reviendras plus tard et je serai devenu chef d'équipe ! Je suis sur les rangs, mon gars ! » (JTP, Homme, 40 ans, Brooklyn)

Présent pour 6 mois, le ou la *job training participant* est évalué(e) par le *supervisor* du district à la fin du programme, évaluation pouvant, le cas échéant, déboucher sur une proposition d'embauche, ou plus vraisemblablement, sur une proposition d'extension de la durée du programme de 3 ou 6 mois. La mobilisation de ces travailleurs s'opère ainsi sur un mode proche de celui des stagiaires (Génération Précaire, 2006 ; Neff et Ariata, 2007) : le candidat à l'emploi potentiel (souvent hypothétique) a un temps limité pour faire ses preuves et donner le meilleur de lui-même. Alors qu'ils ne bénéficient pas de l'ensemble des droits et protections des travailleurs salariés, les participants au programme JTP doivent sans cesse faire la démonstration qu'ils sont de « bons travailleurs » et battre en brèche le stigmate racialisé de l'allocataire du *welfare* qui pèse sur eux. Si, à la différence du stagiaire, le ressort de la servitude volontaire paraît mal approprié pour penser l'engagement des JTP, le sentiment de bénéficier d'une chance réelle de s'en sortir, qui transparait dans certains entretiens, peut constituer un élément de « fabrication du consentement » (Burawoy, 1979 ; Durand, 2006) permettant cette mobilisation dans l'urgence.

C'est, à l'opposé, le *burn out* qu'il faut éviter dans le cas des bénévoles que l'on cherche avant tout à fidéliser pour pouvoir ancrer leur activité, et au-delà le programme de bénévolat dans son ensemble, dans une quelconque régularité. « Les gars, n'oubliez pas de faire une pause et de profiter du parc tout autour de vous. À la fin de la journée, ça reste une journée dans le parc ! » nous répétait ainsi le coordinateur des bénévoles d'un *flagship park*, devant le rythme soutenu avec lequel nous avions entrepris de nettoyer un grand escalier du parc au cours d'une observation participante à couvert. Lorsque, au bout de trois heures, notre tâche enfin achevée, nous lui proposons de l'accompagner dans un autre coin du parc dans lequel un bénévole a trouvé des monceaux d'ordures à nettoyer (les restes d'un pique-nique vraisemblablement) ce responsable nous répondra qu'il ne souhaite pas que nous travaillions davantage, que nous en avons « fait assez pour aujourd'hui ». Il ne manquera pas toutefois de mentionner à nouveau, comme il l'a fait à plusieurs reprises au cours de la matinée, l'autre groupe de la semaine qu'il coordonne, le groupe du jeudi, nous signalant au passage que la grande entreprise dont sont issus la plupart des bénévoles de ce groupe, y distribue des bagels et du café. Malgré l'urgence de la situation à laquelle il doit faire face et malgré notre « bonne volonté », il préfère donc nous voir repartir pour mieux nous voir revenir lors d'une prochaine session.

Fidéliser ceux qui sont là de « gré », intéresser ceux qui sont là de « force » (Falquet, 2008) : l'extorsion du travail gratuit de ces deux catégories de travailleurs passe donc par des stratégies différentes. Toutes deux

s'appuient toutefois sur une même rhétorique de la citoyenneté, c'est au nom de la citoyenneté qu'il exprime... ou permettrait de regagner que s'effectue ce « don de travail » pour la municipalité.

UNE GOUVERNEMENTALITÉ PUBLIQUE FONDÉE SUR LA RHÉTORIQUE DE LA CITOYENNETÉ

C'est par la mobilisation d'une rhétorique de la citoyenneté, qui trouve ses racines dans la philanthropie américaine, mais aussi dans la justification contemporaine du *workfare*, que s'opère la mise au travail, dans le service public des parcs, des bénévoles et des allocataires de l'aide sociale. Ce faisant, l'opération de mise au travail opère une forme de « magie sociale » (Bourdieu, Delsaut, 1975) : elle met le projecteur sur la citoyenneté, valorisant celle des uns, dévalorisant celle des autres, et masque en les laissant dans l'ombre, le travailleur, souvent ici une travailleuse, comme les conditions dans lesquelles son travail est effectué. Cette politique du travail, portée par la municipalité mais en partie au moins soutenue par quelques institutions de la « société civile » (*conservancies* et syndicat) ne se limite pas à invisibiliser partiellement le travail des bénévoles et des allocataires de l'aide sociale et donc à rendre possible leur exploitation « consentie » ou contrainte. Elle contribue également à déréguler et à précariser le travail protégé et rémunéré des employés municipaux.

? Servir la communauté : devoir moral pour les uns, contrainte sociale pour les autres

Le bénévolat dans les parcs de New York est la manière idéale pour les New Yorkais de rendre à leurs communautés. Vous pouvez rejoindre des groupes locaux, participer à l'organisation d'activités de loisirs, ou travailler dans les parcs en faisant des plantations et en participant à l'entretien des espaces verts de la ville.

Offres de bénévolat, site du département des parcs de la ville de New York (nycparks.gov)

« Je suis un homme d'entretien de métier, tu comprends ? Je travaillais dans le World Trade Center, les deux tours, j'étais là-bas pour le nettoyage. En gros, je connais les trucs qu'ils font. Et tu vois, pour moi, c'est rendre à la ville, mais la ville, elle te rend rien. Tu comprends ? » (Homme, JTP, Brooklyn, depuis un mois, 43 ans)

Peu de choses rapprochent *a priori* le bénévolat du *workfare* et pourtant c'est la même formule que l'on retrouve comme justification attendue du bénévolat (Simonet, 2010) et comme comportement exigé de l'allocataire de l'aide sociale, comme le relève sur un mode critique le participant au programme JTP interviewé ci-dessus. « *Giving back to the community* », littéralement « rendre à la communauté », cette éthique du travail qui trouve ses racines dans les textes protestants¹⁴⁰ se décline aussi bien dans une version philanthropique que dans une version *workfariste*, comme on l'entendait déjà dans le *Gospel of Wealth* de Carnegie (1900) qui ne limitait pas l'obligation de servir la communauté par son travail aux seules classes supérieures. « Ceux qui n'ont pas de surplus peuvent donner au moins une partie de leur temps, ce qui est généralement aussi important que les fonds, et parfois même davantage », écrivait ainsi l'industriel philanthrope, auteur de *l'Évangile de la richesse* (Bory, 2008).

La dette à rembourser, par ce don en argent ou en travail, n'est toutefois pas tout à fait la même. Le service à la communauté des uns, qui relève de leur bonne volonté, légitime moralement leur richesse et leurs profits. Le service à la communauté des autres, qui relève sinon de la contrainte à tout le moins d'une certaine forme de coercition, constitue « un “remboursement” à la collectivité de l'aide reçue » (Morel, 2000 : 20). Le travail gratuit des uns autorise leur enrichissement, le travail gratuit des autres excuse leur pauvreté. Organisations du travail visible et invisible et dynamiques de classe sont donc intimement liées, comme elles sont également liées aux dynamiques de genre et de race.

Bien sûr, tous les bénévoles et tous les allocataires de l'aide sociale au travail dans les parcs ne sont pas des femmes. Tous les bénévoles ne sont pas issus des classes dominantes blanches, et tous les allocataires de l'aide sociale en programme de transition vers l'emploi ne sont pas noirs. Reste que deux figures à la fois genrées,

¹⁴⁰ C'est à la fois en travaillant – en faisant « fructifier ses talents » – et en servant par son travail la communauté, que l'on peut rembourser la dette que l'on a contractée auprès du Créateur explique en substance la parabole des talents (Matthieu 25 : 14-30), texte clé de l'éthique protestante.

classées et racialisées de la citoyenneté s'expriment dans cette double extorsion de travail invisible, deux figures que Marge et Nora, présentées en introduction, pourraient aisément symboliser. D'un côté celle de la femme bénévole des classes supérieures, qui de la *lady bountiful* du siècle dernier aux *civic leaders* de Pacific City étudiées par Arlene Kaplan Daniels au début des années 80, consacre, « Noblesse Oblige », une partie de son temps à sa communauté, en s'aménageant également par ces engagements citoyens, une forme de « carrière invisible » (Kaplan Daniels, 1987 a, 1988) ou tout au moins des « structures de pouvoir parallèles » (McCarthy, 1990) à celles qui sont réservées à son sexe. De l'autre, la *welfare mom*, « la dépendante » dont Sylvie Morel souligne combien elle dessine, en négatif, des figures de la normalité, « la première d'entre elles [étant] celle du "citoyen travailleur" qui peut être rattachée à l'objectif spécifique de la préservation de l'éthique du travail...¹⁴¹ » D'un côté celle qui a reçu et qui donne en retour à la société et de l'autre celle qui n'a pas et qui doit faire ses preuves, montrer et démontrer qu'elle mérite l'assistance, « déployer individuellement les comportements méritoires qui l'institueront comme citoyen » (Morel, 2000 : 268) et le travail gratuit en un est, sinon le principal¹⁴².

La bénévole et l'allocataire incarnent donc deux figures féminines de la citoyenneté, connotée positivement pour l'une et négativement pour l'autre, dont la mise au travail dans des activités domestiques publicisées (le nettoyage d'un espace municipal) demeure en tant que telle largement invisible. Mieux, « au nom de la citoyenneté », ce travail non pleinement reconnu comme tel se substitue au travail visible, à la fois rémunéré et protégé du « *parkie* », figure masculine par excellence, à côté de celle du pompier, de l'agent public aux États-Unis.

? Politiques d'invisibilisation : le service à la communauté contre le travail public

Ces usages politiques du travail gratuit ont des effets de plusieurs ordres sur le travail dans les services publics.

Ils ont bien évidemment des effets directs sur la nature du collectif de travail dans les parcs, collectif qui devient difficile à construire non pas simplement « pour soi » mais aussi et peut-être avant tout « en soi » avec des travailleurs que tout sépare bien souvent, de leur appartenance de classe à leur rapport subjectif à l'activité qu'ils sont en train d'exercer. La segmentation qui existe de *facto* entre ces travailleurs – dont une partie ne se pense même pas comme tels – est d'ailleurs renforcée par les institutions qui gèrent le travail de cette main-d'œuvre pour le moins éclectique. La directrice¹⁴³ d'un parc de Brooklyn expliquait ainsi au cours d'un entretien, se référant au poste de responsable du bénévolat qu'elle avait occupé dans un autre parc précédemment :

« En fait j'ai demandé à mon personnel de s'assurer que lorsqu'ils organisaient une activité de bénévolat, il n'y avait aucun WEP aux alentours...

– Ah oui ?

– Parce que sincèrement, ils étaient vraiment terribles. J'aime beaucoup mon personnel [ici]. Les employés ici, sont respectueux les uns envers les autres, ils respectent la communauté. Ils travaillent quand ils sont supposés être en train de travailler, ils ne sont pas au téléphone en train de proférer des insultes. Le personnel que j'ai vu dans l'autre parc m'a donné la nausée. Parce que qu'est-ce que..., pourquoi est ce que cette grosse huile d'une grande entreprise qui touche 250 000 \$ par an prend, lui, une journée de congés pour nettoyer les feuilles dans le parc, pendant que cette personne qui touche des allocations est assise sur le banc à rien faire ? Ça ressemble à quoi ? C'est horrible. Ça la fiche vraiment mal. Je peux pas demander à un type de venir travailler pour rien quand quelqu'un qui est payé par les allocs est avachi là à rien faire. On a un parc suffisamment grand pour s'assurer de ça. »

¹⁴¹ *Ibid.*, p. 181.

¹⁴² Le travail gratuit devient « l'activité qui représente le mieux la notion de contrepartie associée au *workfare* » et permet de se « mettre en conformité à un modèle de comportement dominé par l'éthique du travail » (Morel, 2000 : 188).

¹⁴³ Le statut de directrice a été créé spécifiquement pour ce parc et financé par le département des parcs.

De même, lors d'une réunion, le responsable de la campagne syndicale dans les parcs déclarait, soulignant et évacuant dans un même mouvement la question de la substitution potentiellement opérée par le bénévolat : « Il y a une avalanche de travailleurs du WEP, d'employés non syndiqués, de JTP, et une armée de bénévoles. Mais on ne formule pas de critiques envers les bénévoles. On s'occupe juste des travailleurs rémunérés. » Si la gratuité du travail effectué par le travailleur du *workfare* a pu faire l'objet de critiques et de dénonciations par des organisations militantes (Krinsky, 2008) le recours du département des parcs au bénévolat apparaît difficilement contestable aujourd'hui, y compris par les syndicats qui en avait pourtant souligné les dangers dans les premiers temps de son institutionnalisation¹⁴⁴.

Ainsi la segmentation municipale des travailleurs peut se doubler d'une segmentation associative et même syndicale. En ne traitant pas les JTP comme des travailleurs à part entière, et en refusant de poser explicitement la question des usages politiques et associatifs des bénévoles et de leur travail, la principale organisation en charge de la défense des intérêts des employés municipaux qu'est le syndicat peut elle-même contribuer, en partie, à la politique d'invisibilisation du travail.

Outre cette segmentation des formes de travail, qui rend difficile la constitution d'un travailleur public collectif, les usages du travail des bénévoles et des allocataires de l'aide sociale ou des JTP ont pour effet de créer des zones de travail invisible à l'intérieur même de la fonction publique municipale. Les règles de la fonction publique municipale (Civic Service Rules) définissent, en effet, avec une grande précision, les tâches propres à chaque grade et toute activité ne faisant pas partie de cette définition est considérée comme « *out of title* » et susceptibles de donner lieu à des procédures de réclamation par le syndicat. Or aussi peu reconnus soient-ils comme travailleurs, les bénévoles, les allocataires de l'aide sociale ou les JTP doivent toutefois faire l'objet d'une supervision, d'un encadrement sur le lieu de travail. Si un « titre » de *crew chief* – chef d'équipe – a bien été créé *ex nihilo* pour désigner les CPW autorisés à conduire les JTP qui sont affectés sur les postes de travail mobiles, nombreux sont les CPW que nous avons rencontrés qui effectuent cette tâche sans le titre, ni la compensation monétaire qui l'accompagne. On pourrait en dire tout autant des employés municipaux chargés de superviser le travail des bénévoles d'une association du voisinage lors d'une journée de nettoyage du parc. Au nom de la citoyenneté des uns, d'autres effectuent donc sans compensation spécifique des tâches d'encadrement. Au-delà même de la question de l'encadrement des travailleurs atypiques, le recours au « *out of title work* » semble s'être fortement accru dans le département des parcs au cours des vingt dernières années, laissant penser que la politique d'invisibilisation du travail ne s'opère pas simplement aux marges mais aussi au cœur des formes traditionnelles du travail public.

Regarder le travail au-delà de sa définition traditionnelle, de notre « *folk understanding of work* » (Kaplan Daniels, 1987a) qui associe le travail à la rémunération et à la contrainte, permet donc de voir, dans toute sa finesse et dans toute sa complexité, les transformations de ce service public spécifique qu'est le département des parcs et espaces de jeux de la ville de New York. Entre les années qui précèdent la crise municipale des années 1970 et la période actuelle, on assiste certes, comme cela a pu être souligné (Cooke, 2007 ; Katz, 2006), à un processus de *privatisation* d'un service public par l'intermédiaire des *conservancies* et de leur main-d'œuvre non syndiquée. On assiste également à une *précarisation* du travail public, dans ses conditions d'exercice comme dans les carrières qu'il dessine, comme en témoigne le statut temporaire des JTP et leur faible probabilité d'intégration à long terme dans la fonction publique municipale. Mais les transformations de la main-d'œuvre chargée de l'entretien des parcs de la ville reposent aussi, comme nous l'avons montré, sur un processus partiel et graduel d'*invisibilisation et de gratuitisation* du travail effectué. Dans cet espace public par excellence qu'est le parc, les usages du travail des bénévoles et de celui des allocataires de l'aide sociale, d'abord dans le programme Work Experience (WEP) puis dans celui de Job Training (JTP), ont cru et se sont institutionnalisés au cours des trois dernières décennies. L'une comme l'autre de ces formes atypiques de travail que nous avons analysées ici ne sont ni subjectivement ni objectivement, ni symboliquement, ni juridiquement, ni monétairement, pleinement reconnues comme du travail. Mais elles le

¹⁴⁴ Sans doute la légitimité des pratiques bénévoles, à une époque où l'apathie et le désintérêt pour la chose publique des Américains fait office de lieu commun, rend elle difficile, idéologiquement, pour une organisation militante de s'opposer aux « élans de générosité » et au civisme de ces citoyens. On notera en outre, sur un mode plus pragmatique, les contradictions auxquelles le syndicat se heurterait alors puisqu'il fait lui-même largement appel au bénévolat pour organiser les campagnes syndicales. « Volunteer as an organizer ! » peut-on ainsi lire sur de nombreuses affiches qui jonchent les murs du département d'Organizing de DC 37.

sont à des degrés divers et fort différemment. Certaines formes de travail invisibilisé, dans l'exercice de la même tâche parfois (nettoyer les escaliers d'un parc, débarrasser une parcelle de terrain de ses mauvaises herbes et/ou de ses débris) sont valorisées symboliquement à travers la figure, individualisée et héroïsée, du citoyen philanthrope quand d'autres, d'emblée classées et racialisées se révèlent à la fois stigmatisées et stigmatisantes. L'intérêt d'une analyse en termes de travail invisible pour lire les transformations du travail réside alors moins dans un questionnement sur les frontières entre le visible et l'invisible que dans l'étude des processus par lesquels certains aspects du travail deviennent visibles et d'autres non, des pratiques sur lesquelles ces processus s'appuient et des organisations qui les mettent en œuvre.

Comme nous l'avons montré ici, l'extorsion de travail gratuit dans les parcs de la ville de New York résulte d'une politique municipale d'invisibilisation du travail, construite en partenariat avec le secteur sans but lucratif dans une relation ambivalente avec le syndicat du secteur public. Elle s'opère à partir d'un discours commun, fondé sur l'éthique civique du travail comme service à la communauté, mais repose sur des technologies bien différentes : l'appel aux bonnes volontés *versus* la contrainte, l'uniforme qui inclut *versus* l'uniforme qui sépare et stigmatise... En cela, la politique d'invisibilisation du travail qui consiste à susciter et à valoriser le surplus de travail fourni par des bénévoles et à dévaloriser en sous-emploi le travail contraint des allocataires de l'aide sociale est inséparablement une administration des choses et un gouvernement des personnes.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BORY A., 2008 *De la générosité en entreprise – Mécénat et bénévolat des salariés dans les grandes entreprises en France et aux États-Unis*, thèse pour le doctorat de sociologie, Université Paris 1.
- BOURDIEU P., DELSAUT Y., 1975 « Le couturier et sa griffe » : contribution à une théorie de la magie, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 1, 1975, p. 7-36.
- BURAWOY M., 1979 *Manufacturing Consent – Changes in the Labor Process under the Monopoly Capitalism*, Chicago : University Press of Chicago.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS, 2011 *Volunteering in the United States-2010*, US Department of Labor, USDL-11-0084 (January 26).
- CARNEGIE A., 1962 *The Gospel of Wealth and Other Timely Essays* (1900), Belknap Press, Cambridge : Massachusetts.
- CITIZENS BUDGET COMMISSION, 2007 *Making the Most of our Parks*.
- CLINES F.X., 1976 « More Volunteers Wanted by City », *New York Times* (February 25), p. 26.
- COOKE O., 2007 *Rethinking Municipal Privatization*, Londres : Routledge.
- CORPORATION FOR NATIONAL AND COMMUNITY SERVICE, 2011 *Volunteering in America*, <http://www.volunteeringinamerica.gov/>
- DURAND J.-P., LE FLOCH M.-C. (dir), 2006 *La Question du consentement au travail. De la servitude volontaire à l'implication contrainte*, Paris : L'Harmattan, collection Logiques sociales.
- FALQUET J., 2008 *De gré ou de force – les femmes dans la mondialisation*, Paris : La Dispute, collection légendes du monde.
- GÉNÉRATION PRÉCAIRE, 2006 *Sois stage et tais-toi !*, Paris : La Découverte.
- HEIRES G.N., 2008 « Privatized parks A non-profit group exploits a non-union workforce to maintain Central Park », *Public Employee Press*, February 2008. http://www.dc37.net/news/pep/2_2008/privatizedparks.html.
- KAPLAN D.A., 1987a Invisible Work, *Social Problems*, n° 34, 5, p. 403-415.
- KAPLAN D.A., 1987b Gender Class and Career in the Lives of Privileged Women. *Center for the Study on Philanthropy*. Working Paper Series. Women and Philanthropy : Past, Present, Futur.
- KAPLAN D.A., 1988 *Invisible Careers. Women Civic Leaders from the Volunteer World*, Chicago : University Press of Chicago.
- KATZ C., 2006 Power, Space, and Terror : Social Reproduction and the Public Environment, in : Setha Low and Neil Smith (eds.), *The Politics of Public Space*, Londres : Routledge, p. 105-121.
- KRINSKY J., 2008 *Free Labor : Workfare and the Contested Language of Neoliberalism*, Chicago : University of Chicago Press.
- MAYOR'S MANAGEMENT REPORT, 2007 New York City Mayor's Office of Operations, New York.
- MAYOR'S MANAGEMENT REPORT, 1995 New York City Mayor's Office of Operations, New York.
- MCCARTHY K.D., 1990 Parallel Power Structures : Women and the Voluntary Sphere, in : Kathleen D. McCarthy (ed.), *Lady Bountiful Revisited : Women, Philanthropy, and Power*, New Brunswick : Rutgers University Press.
- MOREL S., 2000 *Les Logiques de la réciprocité. Les transformations de la relation d'assistance aux États-Unis et en France*, Paris : PUF, collection le lien social.
- NEFF G., ARATA G., 2007 « The Competitive Privilege of Working for Free : Rethinking the Roles Interns Play in Communication Industries », Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, New York.
- RENAULT E., 2009 « L'invisibilisation du travail et ses échos philosophiques », intervention au Colloque « le travail ou l'expérience de la nécessité » organisé par l'Université de Nantes, 9 et 10 octobre, http://www.univ-nantes.fr/1255505116582/0/fiche_document/.
- SIMONET M., 2010 *Le Travail bénévole, engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris : La Dispute, collection Travail et Salariat.
- TILLY Ch., TILLY C., 1998 *Work Under Capitalism*, Boulder : Westview Press.