

Année Universitaire 2023-2024
UFR de Sciences Humaines et Sociales et philosophie
Département de sociologie, ethnologie et démographie

Licence mention Sciences sociales
Licence 2 - Semestre 4

Sociologie du travail

Recueil de textes (volume II)

Fabrice Guilbaud
Maître de conférences



Sociologie du travail
Recueil de textes volume II (séances 7 à 10)
Fabrice Guilbaud, Maître de conférences,
fabrice.guilbaud@u-picardie.fr

Spécialités : sociologie du travail, groupes professionnels,
ethnographie du travail invisible, sociologie de la prison

Séance 7 : Le syndicalisme en France (suite séance 6) et l'action collective (15 mars)

1. Définition de l'action collective et limites de cette dernière
2. Logique de l'action collective (autour des travaux de Mancur Olson)
3. Les répertoires d'action collective (autour des travaux de Charles Tilly)
4. Les trois formes de répertoires contemporains (autour des travaux de Michel Offerlé)

Bibliographie générale

Fillieule Olivier, 1997. *Stratégies de rue*, Presses de Sciences Po, Paris.

Mathieu Lilian, 2004. *Comment lutter ? Sociologie des mouvements sociaux*, Textuel, Paris.

Tarrow Sidney et Tilly Charles, 2008. *Politique(s) du conflit : De la grève à la révolution*, Presses de Sciences Po, Paris.

Textes fournis

(extraits) Fillieule Olivier et Tartakowsky Danièle, 2009. *La Manifestation*, Presses de sciences po, Paris.

Collovald Annie et Mathieu Lilian, 2009. « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, n°86, p. 119-143.

Questions sur les textes

Comment s'organise une manifestation ? Selon vous, de quoi dépend sa réussite ? (texte 1)

A partir du texte d'Annie Collovald et Lilian Mathieu, expliquer quelles peuvent être les difficultés à se mobiliser et quels peuvent être les leviers pour les contrer (texte 2).

Objectifs d'apprentissage

S'appropriier les concepts et notions théoriques permettant de définir et comprendre ce que l'on désigne sous la notion d'« action collective ». Connaître les différents outils et moyens utilisés pour mener des mobilisations collectives. Citer différents exemples de types de mobilisations.

Séances 8, 9 et 10. Objectifs d'apprentissage

Saisir la diversité d'enquêtes sur des formes d'emploi et des secteurs paraissant « ordinaires » (l'intérim, la logistique) ou « invisibles » (le travail en prison, le travail domestique). Mettre en lien ces enquêtes avec les séances précédentes et les nouvelles dynamiques de la sociologie du travail en France.

Séance 8 : Usages de l'intérim en France et aux Etats-Unis (22 mars)

1. Contournement et transformations de l'intérim
2. Emploi illégal de travailleurs non-autorisés à travailler
3. Informalisation de la fidélité
4. L'exemple de la logistique

Bibliographie générale

Jounin Nicolas, 2008. *Chantiers interdit au public*, La Découverte.

Chauvin Sébastien, 2010. *Les Agences de la précarité*, Seuil.

Textes fournis

Chauvin Sébastien, 2007. « Le Worker Center et ses spectres : les conditions d'une mobilisation collective des travailleurs précaires à Chicago », *Sociologies pratiques*, n°15/2, p. 41-54.

Benvegnù Carlotta & Gaborieau David, 2018. « Au hasard de la logistique. Quand les mobilités ouvrières passent par l'entrepôt », *La Vie des idées*, 30 octobre 2018. URL : <https://laviedesidees.fr/Au-hasard-de-la-logistique>

Questions sur les textes

Selon-vous, le *Worker center* parvient-il à se défaire des figures repoussoir contre lesquelles il se construit ? (texte 1)

Décrivez la segmentation des ouvriers de la logistique en trois groupes. Qu'est-ce qui retient les ouvriers dans le monde des entrepôts ? Qu'est-ce qui incite les ouvriers à quitter l'entrepôt ? (texte 2)

Séance 9 : Travailler en prison, surveillants et personnes détenues au travail (29 mars)

1. La fonction sécuritaire de la prison et ses contradictions
2. Informalité, double contrainte et incertitude dans le travail de surveillance
3. Pourquoi et comment les personnes détenues travaillent ?

Bibliographie générale

Georges Benguigui, Fabrice Guilbaud, et Guillaume Malochet, 2011. *Prisons sous tensions*. Champ social.

Textes fournis

Benguigui Georges, Chauvenet Antoinette, Orlic Françoise, 1994. « Les surveillants de prison et la règle », *Déviance et société*, Vol. 18(3). p. 275-294.

Guilbaud Fabrice, 2012. « Contester et subir : formes et fondements de la critique sociale des travailleurs détenus », *Sociétés contemporaines*, n°87, p. 99-121.

Questions sur les textes

Texte 1/ Faire une synthèse des deux composantes (technique et relationnelle) du travail des surveillants.

Comment les règles non écrites sont-elles produites ? donner des exemples de ces règles.

Texte 2/ Les détenus sont-ils des travailleurs comme les autres ? Expliquer

Quelles formes l'action collective des travailleurs détenus prend-elle ? En quoi sont-elles similaires et différentes de l'action collective des travailleurs et travailleuses libres.

Séance 10 : Travail domestique et domesticités (5 avril)

1. Le travail domestique dans la sociologie du travail féministe
2. Splendeur et décadence du travail domestique rémunéré dans les sociétés capitalistes du XIX au XXe siècle
3. Conditions et régulations des domesticités contemporaines

Bibliographie générale

Delpierre, Alizée, 2023. *Les Domesticités*. La Découverte.

Textes fournis

Ibos, Caroline, 2021. « Travail domestique/domesticité ». Dans : Juliette Rennes éd., *Encyclopédie critique du genre*, La Découverte, p. 784-794.

Delpierre, Alizée. « Le pouvoir d'être servi·e. Quand les grandes fortunes ne peuvent pas se passer de domestiques », *Politix*, vol. 140, no. 4, 2022, p. 21-45.

Questions sur les textes

Texte 1 : Quels processus expliquent la dévalorisation du travail domestique, la diminution très importante du nombre de domestiques et la raréfaction des hommes ? Comment objectiver la valeur (notamment économique) du travail domestique ?

Texte 2 : quelles sont les fractions des « grandes fortunes » qui ont des domestiques à plein temps ? Synthétisez les quatre usages sociaux de la domesticité et précisez comment la question raciale est traitée dans l'analyse.

Séance 11 : Devoir sur table (12 AVRIL 2024)

Plusieurs questions seront posées. Durée : 2h.

Vous devrez à la fois :

- a) connaître des notions (par exemple savoir définir le travail, l'emploi, le chômage, la qualification, les dimensions économiques et sociales de la précarité dans l'emploi et le travail, le syndicalisme) ;
- b) connaître des ordres de grandeur (par exemple le taux d'emploi, le niveau du temps partiel, la part des contrats à durée limitée, le nombre de chômeurs et le taux de chômage, le niveau de syndicalisation, le nombre de syndicats représentatifs au niveau national) et ;
- c) envisager des liens entre le bloc des séances 1 à 6 et le bloc des séances 7 à 10.

Extraits : Fillieule Olivier et Tartakowsky Danièle, *La manifestation*, Presses de sciences po, Paris, 2009.

Par définition, la manifestation est un mode d'expression politique qui se déploie dans l'espace public. Le schéma du « moment manifestant » présenté en introduction montre qu'au-delà des relations entre acteurs sur le terrain, se joue aussi l'expression d'une opinion à destination de publics qu'il s'agit de toucher (...) Il reste que dans un certain nombre de cas, la manifestation apparaît bien comme le moyen privilégié par lequel les entreprises de mouvement social tentent de forcer l'entrée d'une arène institutionnelle, administrative ou politique (...) Ce qui implique que l'on se demande à quelles conditions la manifestation peut constituer un moyen de peser sur la décision publique par la mobilisation de l'opinion. Et puisque la mobilisation passe par la publicisation, qu'en est-il des logiques de la couverture médiatique des manifestations de rue ? (...) Dans l'analyse qu'il propose de la société politique, Charles Tilly opère une distinction entre les acteurs disposant d'un accès aux arènes institutionnelles et les « challengers » qui sont contraints d'avoir recours à l'action protestataire pour se faire entendre, en s'appuyant à la fois sur la mobilisation des personnes directement concernées, et sur l'appel au public. Au-delà de l'irréalisme de cette distinction (...), retenons de Tilly cette idée que l'action protestataire constitue un moyen, par le biais de la mobilisation de l'opinion, de forcer les arènes institutionnelles à s'ouvrir à la discussion (...) La notion de « mise sur agenda » (*agenda setting*) vient utilement compléter ce modèle par trop statique de la *polity* en offrant de penser comment, dans l'espace public, une multiplicité d'acteurs déploie des stratégies pour « faire prévaloir leurs intérêts en termes de visibilité, d'évaluation par le peuple et les élites, de financements publics et de réglementation, de soutien électoral ». Dans ce processus de sélection des préoccupations du pouvoir politique, les médias joueraient un rôle central et ce tout particulièrement pour les acteurs dénués d'un accès routinisé aux circuits de la décision.

Sur cette base, on peut s'interroger sur la place de l'action protestataire dans les processus de prise de décision publique (*policy process*) (...) La mise sur agenda est justement le processus qui a la propriété de troubler l'équilibre politique par l'intérêt tout à coup suscité par le public, la mobilisation d'une partie de l'opinion, l'extension du conflit (...) Cette dépendance aux médias des mouvements sociaux est renforcée lorsque, en raison de la faiblesse de leurs ressources organisationnelles et de leur légitimité politique, ils ne peuvent avoir recours aux tactiques d'insiders (...) Dans cette perspective, la manifestation de rue apparaît comme l'un des moyens d'obtenir une couverture médiatique, une publicisation et, partant, la reconnaissance d'un droit à intervenir dans le *policy process* (...) Le résultat est constant, quel que soit le pays étudié : l'immense majorité des événements protestataires ne fait pas l'objet d'une couverture médiatique puisque ce sont entre 2% et 5% des manifestations recensées dans les dossiers policiers qui trouvent un écho dans la presse écrite nationale (...) Les chances pour un événement d'être couvert dépendent de sa nouveauté ; du nombre de personnes impliquées ; du caractère non routinier ou violent du mode d'action ; et de la localisation géographique de l'événement. Ces quatre événements définissent la « valeur médiatique » (*newsworthiness*) d'une action protestataire.

Olivier Fillieule et Danielle Tartakowsky

Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical

Annie COLLOVALD et Lilian MATHIEU

Résumé – Une série d'obstacles (précarité des statuts, fort *turn-over*, répression patronale, conditions d'emploi défavorables, faible implantation syndicale et absence de tradition de lutte, etc.) contribuent à rendre sociologiquement improbables la mobilisation et la syndicalisation des salariés des secteurs flexibles et précaires. L'étude de grèves survenues dans deux commerces de biens culturels (une librairie d'art et un supermarché de la culture) permet de cerner dans quelles conditions ces obstacles peuvent être surmontés. Si les motifs du mécontentement des salariés sont à rechercher dans leurs trajectoires et dans la déception de leurs espoirs de valorisation de soi dans le travail, les ressorts de leur engagement tiennent à des dynamiques et des solidarités internes au collectif de travail. L'expérience, même douloureuse, de la grève ouvre à un apprentissage pratique de la lutte qui peut se trouver au principe de carrières syndicales.

Des grèves récentes et souvent dures menées dans des secteurs professionnels précaires – restauration rapide, hôtellerie, chaînes de librairie, nettoyage, etc.¹ –, réputés peu propices à toute forme de contestation collective, sont venues rappeler que, quoique particulièrement exposés à la répression patronale, fragilisés par des statuts précaires (contrats à durée déterminée ou à temps partiel), soumis à des conditions de travail divisant le collectif des salariés (horaires atypiques, fortes contraintes à la productivité, rapide *turn-over*, concurrences internes au groupe de travail, etc.) et souvent dépourvus d'expérience et de tradition de lutte, leurs employés n'en étaient pas moins capables de se mobiliser pour imposer à leurs entreprises, parfois avec un relatif succès, une série de revendications. Ces mobilisations *improbables* au regard des critères habituellement retenus en sociologie de l'action collective pour repérer les freins à l'émergence de protestations collectives² – rareté des compétences militantes, faiblesse des encadrements collectifs, poids d'une identité collective faiblement valorisée voire stigmatisée – invitent à soumettre à nouveau à l'analyse des constats que l'on croyait bien établis, comme ceux liant montée de la précarité et de la flexibilité, désyndicalisation et/ou affaiblissement des présences syndicales et reflux des conflits sociaux. S'il ne s'agit pas de réfuter les acquis sociologiques qui insistent sur les obstacles rencontrés par des salariés pour déclencher et faire tenir des épisodes contestataires³, il convient de rappeler que ces obstacles ne condamnent pas fatalement à la passivité ou à la soumission : ils peuvent, sous certaines conditions, être surmontés ou contournés. L'analyse suppose alors, tout autant qu'une étude localisée des situations affrontées par les salariés et les animateurs syndicaux⁴, une attention particulière aux différentes manières dont sont résolus (ou non) les problèmes pratiques et les dilemmes moraux que chacun d'entre eux rencontre avant l'entrée en contestation

1. Cf. par exemple, Puech (I.), « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambre », *Sociologie du travail*, 46, 2004 ; Perrin (E.), *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, Paris, La Dispute, 2004 ; Abdelnour (S.), Collovald (A.), Mathieu (L.), Péroumal (F.), Perrin (E.), « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, 74, 2009.

2. Sur ce point, cf. Mathieu (L.), « Les mobilisations improbables : pour une approche contextuelle et compréhensive », in Cadiou (S.), Dechezelles (S.), Roger (A.), dir., *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, Paris, L'Harmattan, 2007. Cf. également Siméant (J.), *La cause des sans-papiers*, Paris, Presses de Sciences Po, 1998 ; Mathieu (L.), *Mobilisations de prostituées*, Paris, Belin, 2001 ; Demazière (D.), Pignoni (M.-T.), *Chômeurs : du silence à la révolte*, Paris, Hachette, 1998 ; Maurer (S.), Pierru (E.), « Le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997-1998. Retour sur un miracle social », *Revue française de science politique*, 3, 2001, ainsi que le dossier « La précarité mobilisée » dirigé par Magali Boumaza et Emmanuel Pierru, *Sociétés contemporaines*, 65, 2007.

3. Ce dont témoigne, depuis plusieurs années, le recours particulièrement difficile à la grève, Denis (J.-M.), dir., *Le conflit en grève ?*, Paris, La Dispute, 2006.

4. Si les analyses statistiques ont la vertu de dégager des régularités sociales donnant à voir des inégalités structurelles, elles tendent également à « désobjectiver » les groupes concrets en agrégeant ensemble des individus n'ayant ni relations entre eux, ni identité commune. Le risque est grand alors de prendre les « variables » sociologiques pour des groupes sociaux « réels ou réalisés » et des relations statistiques pour des relations socialement fondées, ce que cherchent précisément à éviter les analyses localisées et contextualisées des phénomènes observés, comme celle que nous présentons ici.

puis tout du long du déroulement de l'action collective. On voudrait plus particulièrement montrer, dans cet article, comment des mécanismes sociaux défavorables initialement à des engagements contestataires se trouvent convertis en déterminations à l'action⁵.

Ces conflits salariaux, qui signalent que l'action contestataire peut surgir ailleurs et autrement que dans les seuls « mouvements sociaux » et que le salariat reste un terrain central de luttes sociales⁶, gagnent à être envisagés depuis des perspectives et avec des concepts initialement forgés pour l'analyse de phénomènes protestataires étrangers au monde du travail. En effet, parmi toutes celles qui structurent la sociologie politique, la coupure qui s'est progressivement instaurée entre les spécialistes des luttes syndicales et ceux des « autres » actions collectives est une des plus préjudiciables à l'intelligibilité des formes contemporaines de la conflictualité sociale⁷. Elle apparaît, à l'examen, dénuée de fondement tant les questions que pose l'émergence des luttes internes au monde du travail sont similaires à celles que soulèvent les autres formes de mobilisation : conditions et travail concret de construction d'une mobilisation et de « production d'un collectif », nature des ressources individuelles et collectives disponibles, présence ou non de militants actifs et expérimentés et d'une organisation collective capables de cristalliser les revendications et d'encadrer le conflit⁸, problème des coûts de l'engagement⁹ et de la maîtrise d'un répertoire d'action collective¹⁰, etc. Cet article voudrait en offrir une démonstration en prenant l'exemple d'épisodes contestataires ayant marqué le secteur des commerces de biens culturels.

Ce secteur constitue un bon observatoire des processus par lesquels des obstacles à l'action collective peuvent être « retournés » en incitations à la participation à des conflits salariaux, leurs conditions de possibilité, le type de travail militant nécessaire de la part des animateurs syndicaux et des salariés et les

5. D'autres analyses de « mobilisations improbables », telles celles citées ci-dessus, ont éclairé d'autres conditions de possibilité de leur surgissement : soutiens extérieurs, « force des faibles » par exemple. À côté des travaux cités ci-dessus, cf. Péchu (C.), *Droit au logement. Genèse et sociologie d'une mobilisation*, Paris, Dalloz, 2006. Lechien, (M.-H.), « Des militants de la "cause immigrée". Pratiques de solidarité et sens privé de l'engagement », *Genèses*, 50, 2003.

6. Si le nombre de jours de grève a connu un fléchissement très important dans les années 1980-2000, le taux de participation à des conflits salariaux et le nombre de jours non travaillés sont en constante augmentation depuis le début 2000. Il y a même intensification de la conflictualité si l'on prend en compte l'absentéisme, les débrayages, les arrêts de travail inférieurs à deux jours, les grèves du zèle et les grèves perlées. Cf. Bérout (S.) et al., *La lutte continue ?*, Bellecombe-en-Bauge, Le Croquant, 2008.

7. Sur la nécessité de décloisonner les approches pour analyser aussi bien les différents engagements militants que les conflits salariaux, voir dans ce numéro l'article de B. Giraud. Cf. également Sawicki (F.), Siméant (J.), « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, 1, 2009.

8. Cf. McCarthy (J. D.), Zald (M. N.), « Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory », *American Journal of Sociology*, 6, 1977.

9. Olson (M.), *Logique de l'action collective*, Paris, PUF, 1978.

10. Tilly (C.), « Les origines du répertoire de l'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne », *Vingtième siècle*, 4, 1984.

conséquences que peut avoir cette conversion malaisée sur les salariés, notamment en termes d'acquisition de compétences nouvelles et de rapport au syndicat. En effet, le commerce des biens culturels intègre plusieurs dimensions *a priori* défavorables à l'émergence de contestations collectives : pénibilité des conditions de travail, horaires atypiques (avec travail le dimanche et en soirée), relative vulnérabilité des statuts (si les CDI sont majoritaires, ils coexistent, aux mêmes postes, avec de nombreux CDD et sont parfois à temps partiel, ce qui empêche les salariés d'accéder à toutes les protections sociales garanties par un travail à temps plein), instabilité des effectifs, mais également composition majoritairement jeune et féminine du personnel. Si le niveau de capital culturel *y* est relativement élevé, la situation de ces employés les apparente à ces « dominés aux études longues » (diplômés, mais occupant des postes peu qualifiés dans le monde du travail) dont la catégorie, en pleine expansion¹¹ sous l'effet de la démocratisation scolaire, est réputée réticente aux formes collectives de règlement des griefs sociaux. La précarité concerne ainsi également la défense collective de ces salariés : peu de syndiqués, faiblesse des syndicats aussi bien comme structure nationale que sur les lieux de travail. Si ce secteur n'est pas forcément un « désert syndical », reste que la forme syndicale est moins ici une condition propice à l'éclosion de conflits salariaux qu'un de leurs enjeux. Dans les deux cas étudiés, la faiblesse syndicale se double d'un fort éloignement des salariés par rapport au syndicalisme et aux modes de protestation collectifs.

Deux sites ont été observés. Le premier est une librairie spécialisée dans les livres d'art ; elle est localisée dans un musée et appartient à un important groupe d'édition. Depuis sa réouverture après travaux en 2001, deux grèves ont eu lieu à un an de distance. La première (pendant une semaine), menée par la majorité des salariés en CDI auxquels se sont joints quelques CDD, exigeait une revalorisation des salaires ; la seconde (d'une durée de 25 jours), elle aussi majoritaire parmi les salariés, revendiquait l'obtention d'un treizième mois. Par ailleurs, d'autres mobilisations, qui ont principalement pris la forme de débrayages suivis de recours aux prud'hommes, ont été conduites en faveur de salariés victimes de licenciements estimés abusifs. Suite à la première grève, dont l'issue a été considérée comme un succès par les salariés – ils ont obtenu une augmentation de 1000 francs bruts et la pérennisation de tous les CDD –, l'implantation syndicale (exclusivement à la CGT-SYCOPA) s'est fortement accrue, passant de deux syndiqués sur un effectif d'une trentaine de salariés à un tiers d'entre eux environ (vendeurs et caissiers). La seconde entreprise est une chaîne de supermarchés de la culture (grandes surfaces vendant livres, disques et DVD) où la part des CDD et des temps partiels est importante (plus de la moitié). Si elle est plus

11. Sur ce point, Schwartz (O.), La notion de « classes populaires », Habilitation à diriger des recherches, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, 1998. Cf. également, Chabault (V.), Un déclassé négocié. La FNAC : histoire d'entreprise, trajectoires socioprofessionnelles et pratiques de travail des générations d'employé(e)s, Thèse de sociologie, EHESS, 2008.

ancienne que la précédente, la tradition n'est pas aux luttes victorieuses et le fort *turn-over* empêche la constitution d'un capital militant collectif. Ici, le pluralisme syndical (CGT, SUD, CFDT, FO) alimente des rapports tendus et souvent conflictuels entre les organisations et ne masque pas une faible implantation (un ou deux syndiqués par magasin voire aucun) ni la propension de la direction à la répression (cas de licenciement de responsables syndicaux les plus actifs). Cette chaîne a connu deux grèves nationales en mai et juin 2003 suite au rejet de l'accord salarial proposé par la direction, jugé insuffisant par les syndicats. Ce sont plus exactement deux journées de grève non reconductibles qui ont été menées (le samedi, jour où se réalisent les meilleurs chiffres d'affaires) avec pour revendications 5 % d'augmentation des salaires et le rétablissement du treizième mois supprimé lors du passage aux 35 heures. Lors de la première journée d'action, selon la CGT, principale organisation à appeler à la grève, près de 150 employés, soit 25 % des effectifs travaillant ce jour-là, répartis dans 14 des 30 magasins de l'enseigne se sont mis en grève – tout en assurant une présence sur leur lieu de travail (distributions de tracts aux entrées des magasins, prises de parole au porte-voix...). Toujours selon la CGT, la seconde journée de grève a affecté 11 magasins et mobilisé 10 % des salariés ; elle marque la fin de la tentative de mobilisation au niveau national. Une nouvelle protestation la suit de peu, mais elle est cette fois très localisée : ce sont les stockistes parisiens de l'enseigne qui entrent en grève pour obtenir la revalorisation de leur prime de productivité. Leur mobilisation est marquée par une forte tension : présence policière à l'appel de la direction, recours à des salariés d'autres sites pour assurer le travail, retrait anticipé des jours de grève sur les fiches de paie, recours de l'entreprise aux tribunaux pour faire lever le blocage du site et de la CGT à l'inspection du travail pour faire constater le manquement aux règles de sécurité... La grève s'achève au bout de quatre semaines non seulement sur un constat d'échec, mais aussi avec des menaces de licenciement à l'égard des grévistes.

Outre le dépouillement d'archives syndicales et de presse, une vingtaine d'entretiens ont été conduits auprès de salariés de ces deux enseignes (responsables syndicaux, simples adhérents, non-syndiqués ayant participé ou non aux conflits) ; ils occupent différents postes (vendeurs, caissiers, réceptionnaires ou chargés de la vente par correspondance, hôtesses d'accueil), une douzaine sont des femmes, une quinzaine sont âgés entre 25 et 35 ans. On a ajouté, pour faire contraste avec les expériences et représentations syndicales ayant cours dans les deux sites observés, un entretien avec une déléguée CGT, vendeuse dans la librairie d'un grand magasin parisien où l'implantation syndicale forte, plurielle et ancienne, forge un rapport de forces favorable avec la direction et rend possibles des protestations collectives relativement fréquentes¹². Les entretiens, obtenus pour les premiers grâce à des contacts personnels avec deux salariés, se sont déroulés en dehors du lieu et des horaires de travail.

12. Ces données ont été recueillies au cours d'une recherche financée par la DARES qui, outre le commerce des biens culturels, abordait les conditions de mobilisation des opératrices de centres d'appel et des intermittents du spectacle : Collovald (A.), Mathieu (L.), *Le retournement de l'improbable. Les conditions de mobilisation dans les grandes librairies, les centres d'appel et chez les intermittents du spectacle*, Rapport DARES, 2007.

Comment émerge, prend et dure un conflit salarial alors même que de nombreux salariés qui y participent ne détiennent pas de compétences militantes et ne peuvent s'appuyer sur une organisation syndicale forte et stable ? Comment alors se créent des dispositions à la protestation collective puis à l'engagement syndical chez des acteurs qui en étaient initialement dépourvus ? Cette double question invite à analyser la dynamique de ces investissements successifs dont les ressorts risquent de ne pas être identiques et de varier dans le cours même de l'action collective. Restituer les manières dont s'opère et évolue pendant et après le conflit la rencontre entre une offre de protestation et des salariés dont beaucoup lui sont initialement indifférents ou réfractaires suppose alors de suivre au plus près les microactions et microactivités qui structurent la « carrière » des pratiques de mobilisation et d'en décomposer le déroulement temporel suivant les étapes centrales pour sa perdurance. Deux moments vont retenir l'attention et organiser la démonstration : celui qui mène du consentement au travail à sa contestation et celui qui va de la participation à la lutte collective à l'engagement syndical.

De l'engagement dans le travail à l'engagement dans la grève

Le travail de mobilisation et d'incitation à l'action revendicative doit composer avec la configuration particulière des lieux de travail dans lesquels il s'inscrit. Ici, les animateurs syndicaux sont confrontés à une double logique de situation. Si les personnels des deux sites culturels ne constituent pas un « groupe circonstanciel »¹³ et possèdent des caractéristiques biographiques susceptibles de les rapprocher dans une communauté de destin, ils ont également des rapports peu politisés avec leur travail et la défense de leurs droits ; leur peu de familiarité non seulement avec le syndicalisme, mais aussi avec les pratiques de représentation et de délégation rend difficiles l'acceptation d'un mode collectif de règlement des doléances et une appréhension syndicale des luttes à engager. C'est dire que le déclenchement d'une grève suppose un long travail de préparation et de justification qui va trouver appui moins dans les compétences politiques ou syndicales préalablement constituées des salariés, que dans leurs dispositions sociales et culturelles et dans leurs attentes contrariées de réalisation de soi dans le travail.

Une cristallisation de déceptions croisées

Les analyses de l'action collective en termes de « frustration » ou de « frustration relative » ont été critiquées et bien souvent à juste titre¹⁴. Pourtant, à les rejeter

13. Sur ce point, Lemieux (C.), Vilain (J.-P.), « La mobilisation des victimes d'accidents collectifs. Vers la notion de "groupe circonstanciel" », *Politix*, 44, 1998.

14. Pour une synthèse critique des analyses en termes de frustration, cf. Neveu (E.), *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, 2005 ; Corcuff (P.), « Frustration relative », in Fillieule (O.), Mathieu (L.), Péchu (C.), dir., *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009.

sans bénéfice d'inventaire, on risque d'oublier combien les situations vécues dans le travail et hors travail constituent des expériences éprouvantes ; celles-ci, même si elles suscitent toute une série de mécontentements dispersés, vécus sur un mode individuel et dénués de toute orientation politiquement constituée, n'en préparent pas moins une base d'échanges entre des salariés désunis, pouvant devenir une ressource d'impulsion à une action collective. Contre toute attente, ce sont ici les politiques de recrutement et les modes de management¹⁵, pensés pour forcer au silence, qui déclenchent involontairement chez certains des déterminations à l'insubordination en les contraignant « à l'audace »¹⁶ afin de préserver la part de dignité à laquelle ils estiment avoir droit.

Recrutés en fonction de leur diplôme et de leurs compétences culturelles (gages de connaissances intellectuelles et de savoir et savoir-être relationnels) pour remplir des tâches allant du conseil à la clientèle et la mise en place des articles à la gestion et à la commande des produits aux fournisseurs, ces salariés partagent d'autres caractéristiques biographiques qui tissent entre eux des plages d'entente possibles. Ils font ainsi dans leur majorité l'expérience d'un déclassement social plus ou moins prononcé. Sans que cela soit totalement absent, peu d'entre eux sont issus des couches supérieures ; les parents appartiennent surtout aux petites classes moyennes du secteur privé ou public (employés ou cadres moyens, commerçants ou artisans, petite ou moyenne fonction publique – enseignant, infirmière, postier, etc.). Mais telles qu'elles sont présentées, les professions des parents signalent le plus souvent une certaine stabilité de l'emploi, une présence longue dans la même entreprise ou une continuité dans l'activité, auxquelles les salariés opposent leur expérience du chômage et de la succession des CDD avant d'obtenir leur poste actuel¹⁷, la faiblesse de leur salaire et l'incertitude de leur avenir professionnel. Leur parcours scolaire, souvent prématurément arrêté, heurté ou contraint, les rapproche dans le sentiment d'avoir subi une trajectoire entravée et inachevée. Plusieurs ont ainsi entamé une scolarité qui leur laissait espérer une relative ascension sociale, mais qui a été précocement interrompue par des difficultés personnelles (cas d'une étudiante qui n'a pu terminer son année d'hypokhâgne puis

15. Il convient de distinguer entre les entreprises et entre les collectifs de travail pour évaluer en contexte les effets des techniques de rationalisation managériale sur les salariés. Par exemple, le management ne prend pas tout à fait la même forme et la même intensité à la FNAC et dans les deux sites observés. La FNAC tient à préserver son image d'entreprise culturelle dans laquelle les employés se mobilisent au service des clients, ce qui oblige à laisser une certaine autonomie aux salariés et à continuer à recruter des jeunes diplômés ayant une expérience du militantisme, ce qui n'est pas le cas ici. Pour une analyse des salariés de la FNAC et des conditions de leur appropriation positive de leur emploi, Chabault (V.), « Entre commerce et culture. Les pratiques de travail des vendeurs de livres de la Fnac », *Sociétés contemporaines*, 3, 2007.

16. Sur ces contraintes à l'audace qui affectent des individus connaissant une fluctuation de leur crédit social tout en disposant des ressources pour y faire face, Viala (A.), *Naissance de l'écrivain*, Paris, Minuit, 1983.

17. Si la majorité sont en CDI au moment de l'enquête, ils sont en revanche rémunérés au niveau du Smic et soumis à des horaires atypiques (travail le week-end et en soirée, fréquents changements de planning, etc.), et tous sont antérieurement passés par une phase d'alternance de CDD et de « petits boulots ».

son DEUG, d'une jeune femme perturbée par de graves difficultés familiales qui l'ont amenée à quitter le lycée pour un CAP, ou encore de l'héritière d'une longue lignée d'enseignants qui a systématiquement échoué au CAPES), ou qui ne leur a pas permis d'atteindre le statut escompté (diplômé des beaux-arts qui ne parvient pas à vivre de la vente de ses œuvres, infographiste qui n'arrive pas à valoriser son diplôme sur le marché du travail). D'autres s'estiment aujourd'hui victimes d'une mauvaise orientation scolaire qui les aurait écartés des filières où leurs goûts ou leurs talents auraient pu s'épanouir (cas d'un passionné d'art ancien dirigé en cinquième vers un CAP de mécanique et qui a, par la suite, suivi une formation de restaurateur d'estampes). Ces différentes expériences signalent un rapport particulier à la culture et aux mondes de l'art qui n'est pas étranger aux relations nouées avec l'emploi et aux raisons de l'investissement contestataire.

Si ces salariés ont espéré, en effet, trouver dans leur emploi dans le commerce des biens culturels un moyen de « rattraper » leurs « ratés » biographiques et une voie possible de salut social, la rationalisation managériale du travail, entraînant une déqualification des tâches et une précarisation du travail, va progressivement contrarier leurs espérances et les mettre en porte-à-faux avec le poste qu'ils occupent. « L'ambiance au travail » est déjà pour une part minée par la multiplication des « emplois atypiques » (CDD, temps partiels, emplois temporaires) qui « déstabilise les stables » en provoquant un sentiment de fragilisation des statuts et des inquiétudes pour l'emploi occupé (et il n'est pas innocent que ce soient eux, ayant des CDI et en poste depuis quelques années, qui rejoignent les premiers la grève). Mais c'est aussi une dégradation du bien-être au travail¹⁸ qui s'opère, renvoyant à toute une série de désillusions plus spécifiques tenant aux gratifications attendues de l'implication dans l'activité professionnelle.

Une première déception naît de la transformation qui s'opère au fil du temps dans le rapport à l'emploi. Vécu initialement comme un « job étudiant »¹⁹, transitoire et permettant un jeu social sur des identités « à côté », celui-ci devient le centre de l'identité professionnelle et sociale en devenant le lieu d'entrée dans la « vraie » vie active. À l'*exit* possible se substitue une *loyauté forcée* qui ne s'accompagne pas le plus souvent d'un poste stable et à plein temps offrant sécurité et promesse d'avenir. La prise de parole peut alors apparaître comme une solution aux tensions ressenties entre la nécessité d'en « rabattre » et la volonté de continuer d'exister en échappant à l'enfermement d'une identité professionnelle qui ne laisse aucune place aux aspirations et aux compétences artistiques détenues. Alexine²⁰, célibataire de 26 ans, incarne bien cette situation. Ayant interrompu ses

18. Cf. Baudelot (C.), Gollac (M.), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 2003.

19. Burnod (G.), Cartron (D.), Pinto (V.), « Étudiant en fast-food : les usages sociaux d'un "petit boulot" », *Travail et emploi*, 83, 2000.

20. Tous les prénoms ont été modifiés.

études en lycée pour cause de problèmes familiaux, elle passe un CAP de libraire et entretient avec le monde de la culture des rapports d'autodidacte : elle peint et se déclare grande lectrice. Après plusieurs emplois temporaires autour du livre (à France Loisirs et Flammarion), elle entre dans la grande surface culturelle en 2002 comme vendeuse, d'abord en CDD puis en CDI. Très vite, elle se syndique et devient déléguée du personnel CGT. La rencontre avec une militante connue à Flammarion lui offre un modèle d'engagement lui permettant de concilier des images de soi tendant à se désajuster : « Je suis arrivée dans un moment de ma vie où je m'ennuyais, donc j'avais envie de m'engager dans un truc et je ne savais pas dans quoi. J'ai rencontré Sylvie et Sylvie me parlait beaucoup de ce qu'elle faisait, je trouvais ça plutôt intéressant. Elle m'a présentée à Ludovic [militant CGT], je me suis dit oui je vais travailler avec lui. » Son engagement est ainsi vécu sur le mode de l'investissement individuel et culturel qui était celui sur lequel elle vivait antérieurement ses activités professionnelles, tant il lui permet d'être critique à l'égard d'une situation de travail qui ne lui convient pas tout en continuant, mais autrement, à trouver des sources d'enrichissement dans son milieu professionnel.

Une autre forme de déception tient à ce que la plupart des salariés enquêtés vivent leur occupation professionnelle comme une *appartenance au monde de la culture par procuration*. Nombre d'entre eux ont commencé des études artistiques qu'ils n'ont pu terminer ou, s'ils les ont finalisées, qui n'ont pas débouché sur des postes en adéquation avec leur projet initial. Grands lecteurs (de littérature, de philosophie), ils ont en outre très souvent des pratiques artistiques d'amateurs (peinture, musique, écriture, théâtre, etc.), qu'ils investissent comme la réalisation de leur véritable vocation et le signe d'une compétence culturelle avérée qu'ils espèrent faire reconnaître dans leur métier. Les conditions d'exercice de leur emploi leur font réaliser combien cet espoir était chimérique. Alors que leur recrutement a été fondé sur un capital culturel ou des compétences spécialisées le plus souvent attestés par un diplôme (CAP de libraire, diplôme des beaux-arts, titres universitaires en littérature, etc.), la gestion du personnel – standardisation des tâches et de la gestion des stocks, pressions pour faire du chiffre, moindre autonomie dans les commandes et les installations des produits, horaires non choisis, etc. – tend à les rabaisser à un statut de simples manutentionnaires « tout juste bons à ranger les livres dans les rayons ». Sentiment de routine, répétition de tâches « robotisées », limitation des initiatives, surveillance de l'encadrement, emploi mal payé, absence de perspectives de carrière²¹ : la plupart ressentent durement les contradictions entre ce qu'ils rêvent d'être (souvent des artistes), leur emploi dans un univers qui tend à devenir un simple commerce (alors qu'ils pensaient travailler dans « le culturel » et qu'ils l'ont investi sur un mode culturel), et la réalité d'une activité quotidienne

21. La responsabilité de départements, par exemple, poste que les salariés les plus motivés pouvaient espérer occuper est désormais appropriée par des cadres issus d'écoles de commerce.

dépourvue de toutes les promesses d'enrichissement personnel qu'elle pouvait revêtir initialement à leurs yeux.

On comprend qu'une autre forme de déception renvoie au manque de reconnaissance dont les salariés sont l'objet de la part des cadres de leur entreprise. Ils ressentent l'attitude de ces derniers comme d'autant plus méprisante qu'ils estiment détenir les compétences spécifiques nécessaires à leur emploi (le fait de ne pouvoir rencontrer les représentants des éditeurs et de ne pouvoir donner leur avis dans le choix des commandes est souvent cité), et qu'ils sont attachés au « travail bien fait ». Les propos désabusés de Corentin, vendeur de la librairie d'art formé à la restauration d'estampes, de 39 ans, en sont une bonne illustration : « Le travail en quelque sorte, c'est... Ça a pas une grande valeur [aux yeux des cadres]. [...] Que vous donniez toutes vos compétences, c'est pas pris en considération, ça a pas un impact important. [...] Alors que pendant des années j'ai vraiment baigné dans cet univers où le travail doit être important, montrer ses compétences, travailler, travailler, pour pouvoir avoir après une évolution de carrière. » Même dépit chez Ariane, vendeuse de la grande surface d'une trentaine d'années, syndiquée à SUD, qui constate amèrement que la polyvalence exigée des salariés se réalise au détriment de leur compétence et de la qualité du service rendu : « Avant on prenait des gens qui étaient compétents, dans leur métier, ce qui est plus du tout le cas. [...] Maintenant c'est vrai qu'un salarié peut basculer de la papeterie à la librairie, de la librairie en vidéo, etc. [...] Sans aucune formation, sans rien du tout. Donc ça tient pas la route. Devant le client, ça tient pas la route. » Se tenir au courant de l'actualité littéraire, connaître les ouvrages et les auteurs pour pouvoir conseiller les clients, toutes ces compétences à la fois scolaires et relationnelles, grâce auxquelles elle trouvait une valorisation de soi et un moyen de tenir à distance l'image strictement commerciale de son activité, lui semblent désormais dépourvues du sens qu'elle leur avait initialement attribué. Si cette confrontation avec une réalité du travail toute autre que celle qui était imaginée peut conduire à la démoralisation et au désinvestissement dans le travail²², la jeunesse des salariés et leur faible ancienneté dans les postes qu'ils occupent leur laissent espérer pouvoir encore, sinon changer la donne, du moins lui résister (ce sont ainsi plutôt les 25-35 ans qui ont été les plus prompts à s'engager dans la grève).

Dès lors, les revendications d'augmentation salariale et d'amélioration des conditions de travail affichées le plus souvent lors des mobilisations résultent du travail d'unification des griefs autour d'un problème directement négociable par les syndicats avec la direction ; elles condensent des exigences à la fois matérielles et symboliques de reconnaissance du « métier » visant à contre-carrer la difficulté à se réappropriier positivement un emploi perçu désormais

22. Cf. l'article « Démotivés. Quand le travail détruit l'envie de travailler » et l'entretien avec P. Ughetto, in Beaud (S.), Confavreux (J.), Lindgaard (J.), dir., *La France invisible*, Paris, La Découverte, 2006.

comme une position de relégation. Cette revendication de dignité est bien formulée par Vanessa, hôtesse d'accueil de grande surface, de 27 ans. Elle tenait, par sa participation à une grève pour une revalorisation des salaires (dont on peut remarquer qu'elle la présente en recourant au registre de la « considération »), à exprimer son mécontentement de n'avoir pas obtenu une promotion qu'elle estimait méritée : « On me laissait espérer que je passe donc à un échelon supérieur, en tant qu'hôtesse, que je passe donc à l'échelon de polyvalent. [...] Je voyais toujours rien, et donc je me suis dit "ben mince, voilà, je vais pas me laisser faire", et donc j'ai participé à la grève. Oui, c'était un mélange de ras-le-bol, de ras-le-bol parce que nous ne sommes pas considérés. » Aux yeux de cette salariée, « ne pas se laisser faire », montrer que l'on n'est pas dupe devant des promesses non tenues et obtenir un salaire « mérité », participe de la construction et de la préservation de l'estime de soi²³.

En révélant aux salariés que leur engagement dans leur activité professionnelle ne sera pas payé en retour, ces désillusions contribuent non seulement à les rendre critiques à l'égard de leurs conditions de travail, mais aussi à se reconnaître suffisamment de propriétés communes avec leurs collègues pour rapprocher leur situation et commencer à construire une identité collective. C'est dire que la situation de « jeunes diplômés dominés » joue alors à plein. Si le capital culturel détenu invitait à consentir à la domination au travail tant qu'elle prenait la forme d'une légitimité culturelle et laissait envisager une réussite fondée sur le mérite personnel, il se transforme en ressource protestataire opposable à l'encadrement dès lors que les techniques managériales malmènent les croyances placées dans sa valeur au travail. Ces dispositions à l'indocilité encore inorganisée n'ouvrent pas cependant directement sur une contestation collective et elles ne vont pas sans ambivalence à l'égard de l'action collective et des collègues syndiqués qui l'incarnent. C'est que la participation à un conflit salarial obéit à ses propres conditions : elle ne dépend pas de l'intensité des griefs ressentis ou de l'approbation des revendications exprimées, mais du rapport plus ou moins lointain ou proche avec la forme collective de la contestation.

Un enrôlement par la proximité

Les entretiens font immédiatement apparaître de fortes inégalités de capital militant parmi les salariés²⁴. Quelques-uns, parmi lesquels on trouve sans surprise ceux qui sont les plus investis dans l'action syndicale, sont de véritables

23. Honneth (A.), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2000. C'est cette même estime de soi qui est liée à la défense du métier et empêche de se reconnaître aussi bien dans les luttes de travailleurs précaires (incarnées par les salariés de McDo) que dans celles des intermittents du spectacle, et de s'y associer (comme en 2002 lors de la mobilisation interenseignes descendant « l'avenue de la précarité » que sont les Champs-Élysées).

24. Matonti (F.), Poupeau (F.), « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 155, 2004.

héritiers militants, au sens où leurs parents étaient eux-mêmes militants (dans des partis, des syndicats, des associations) et leur ont transmis un ensemble de dispositions et de schèmes de perception favorables à l'engagement. D'autres, eux aussi souvent actifs syndicalistes, ont pour leur part acquis des compétences militantes dans et par la participation préalable à diverses formes d'action collective, que ce soit le scoutisme, le monde associatif ou le syndicalisme étudiant. Mais la grande majorité²⁵ est composée de *novices* dans le domaine des luttes collectives que ni leur environnement familial proche ou lointain, ni leur trajectoire personnelle et les différents univers qu'ils ont traversés (études, emplois précédents), n'avaient jusqu'à présent conduits à se poser la question d'une éventuelle participation à une mobilisation. C'est à l'intérieur de l'entreprise qu'ils ont été pour la toute première fois confrontés à une offre d'engagement contestataire qui les a laissés tout d'abord relativement désemparés, et cela d'autant plus que tout leur héritage familial et leur trajectoire antérieure les inclinaient soit à rejeter les rapports conflictuels au sein de l'entreprise, soit à privilégier les stratégies individuelles de règlement des différends ou de poursuite de la carrière (cf. *infra*). S'ils ont finalement accepté de se joindre aux grévistes, c'est pour des raisons qui tiennent principalement à des mécanismes qui n'ont pas le syndicalisme ou la protestation collective pour principe. C'est que même éloignés de l'univers syndical et étrangers aux pratiques de délégation, ils sont dans un rapport de proximité avec les délégués présents sur le lieu de travail. Si la distance avec le monde syndical et politique suscite, on le sait, scepticisme voire défiance à l'égard de toute élite sociale (même la plus indigène souvent soupçonnée de « trahir » ou de « profiter »²⁶) et pousse à l'indifférence, à l'attention à l'éclipse, à la délégation retenue ou à la remise de soi, à l'engagement temporaire ou velléitaire²⁷, elle est ici compensée par la connaissance des délégués qui sont aussi des collègues de travail. C'est aussi que ces syndicalistes ne disposent pas eux-mêmes d'un capital militant tel que le différentiel de leurs ressources et compétences les séparerait des autres salariés et ferait d'eux des « initiés » dotés de schèmes proprement syndicaux d'analyse de la situation et dévoués entièrement à la cause syndicale.

25. Sur la vingtaine de salariés rencontrés, 14 d'entre eux sont dans un rapport d'étrangeté à l'égard du militantisme (pas de parents militants ou syndiqués, eux-mêmes n'ont jamais dans leur enfance ou adolescence participé à des collectifs ou à des luttes collectives, au moment du conflit ils n'étaient ni militants ni syndiqués, etc.). Si l'on fait l'hypothèse que les salariés qui ont accepté la situation d'entretien (qui portait explicitement sur les derniers conflits s'étant produits dans l'entreprise) sont ceux qui ont trouvé suffisamment d'intérêt aux grèves s'étant déroulées sur leur lieu de travail pour s'en souvenir et se sentir autorisés à en parler avec nous, on peut alors estimer qu'ils sont représentatifs des plus impliqués à un titre ou à un autre dans les conflits et que leurs caractéristiques valent *a fortiori* pour l'ensemble des salariés.

26. Hoggart (R.), *La culture du pauvre*, Paris, Minuit, 1970 ; Schwartz (O.), « Sur le rapport des ouvriers du Nord à la politique », *Politix*, 13, 1991.

27. Comme l'ont montré les travaux de Michel Pialoux : Corouge (C.), Pialoux (M.), « Chroniques Peugeot », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 52/53, 54, 57, 58, 1984-1985. Pialoux (M.), « Le désarroi du délégué », in Bourdieu (P.), dir., *La misère du monde*, Paris, Seuil, 1993 ; Beaud (S.), Pialoux (M.), « L'esclave et le technicien, démobilisation collective et démoralisation individuelle », *Autrement*, 126, janvier 1992.

Rares en effet sont les salariés pour qui l'occupation d'une fonction de délégué s'est réalisée sur le mode de l'évidence. Pour la plupart, la « génération » de leurs ressources syndicales ou leur révélation d'une aptitude à être représentant syndical se sont opérées sur le mode de la contrainte, de la « pression amicale » ou de l'opportunité inattendue. La nécessité de « trouver » des porte-parole des salariés, comme par exemple lors des négociations sur les 35 heures, a condamné certains à « sortir du rang » et à endosser un statut, plus ou moins durable et formalisé, de représentants de leurs pairs ; s'ils ont fait alors l'apprentissage de la représentation, s'ils en ont acquis le goût et les compétences, leur ralliement à une organisation syndicale consacre après coup leur occupation du rôle de porte-parole plutôt qu'il ne la suscite. Le récit de Ludovic, délégué CGT de grande surface, témoigne de ce processus progressif de prise de responsabilités de plus en plus importantes, mais où l'adhésion syndicale n'est qu'une étape parmi d'autres, et pas la première : « C'est le passage aux 35 heures. Donc en fait il y a apparition de délégués syndicaux. Dans le magasin de X-ville, [...] y'a un délégué CGT qui commence à jouer les trublions sur le magasin de [un quartier parisien]. Donc on rentre rapidement en connexion. On forme un petit groupe, y'a des gens qui sont syndiqués, pas syndiqués. Et en 99, en particulier sur mon magasin, donc on demande les élections avec plusieurs collègues, [...] sur liste CGT et on est brillamment élus au comité d'entreprise, parce qu'à l'époque on avait des comités d'entreprise par établissement. Et en tant que délégués du personnel on nomme un délégué syndical [...]. Et on commence à mettre les choses en place, et à se préparer à la négociation sur les 35 heures. »

Que le syndicat soit un « collectif à construire » sur le lieu de travail a pu constituer une forte motivation²⁸ pour certains jeunes salariés qui, en se donnant un objectif à atteindre dans des conditions de relative autonomie à l'égard des structures syndicales, trouvent une voie de valorisation de soi dans leur milieu professionnel. Mais c'est aussi après s'être signalés par leur activisme dans leur entreprise que certains salariés sont « repérés » par des animateurs syndicaux en quête de collaborateurs et parfois de successeurs. Pris en charge par leur fédération de branche ou leur union locale ou départementale, ils se voient rapidement proposer des stages de formation et des postes de représentants qu'ils occupent d'autant plus facilement que ceux-ci sont vacants du fait de la faiblesse de l'implantation syndicale. Des carrières extrêmement rapides peuvent ainsi s'enclencher en l'absence de concurrence inter-syndicale et sous l'influence de l'effet surrégénérateur du militantisme décrit par Daniel Gaxie²⁹. Le cas de Ludovic est une nouvelle fois typique de ce processus : « Comme on

28. Comme le montre S. Bérout, in « Jeunes, précaires, et issus de l'immigration dans l'action syndicale », communication au colloque « Classe, ethnicité, genre... Les mobilisations au piège de la fragmentation identitaire », CRAPE, IEP de Rennes, 8-9 mars 2007.

29. Le plaisir et l'« enrichissement personnel » retirés de la pratique militante peuvent contribuer à ce que le groupe militant produit « d'autant plus de combustible qu'il en consomme davantage », cf. Gaxie (D.), « Économie des partis et rétributions du militantisme », *Revue française de science politique*, 1, 1977.

voit que je suis un jeune militant actif de moins de 30 ans, etc., et tout, la CGT commence, on va dire, à me mettre le grappin dessus. Donc on me propulse à l'union locale, on me propulse à l'union départementale, on me propulse à la fédération. Je vais négocier, comme en plus le groupe est la plus grosse entreprise de cette convention collective [...]. On fait de moi un super-militant. Quitte un peu à délaissier aussi ce qui se passe dans l'entreprise. En fait je le vois que rétrospectivement. Évidemment, ça te plaît, on te donne des responsabilités, etc., et tout, tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil. »

Ces opportunités d'engagement et d'occupation de responsabilités sont également saisies sous la pression « amicale » des délégués qui dans un contexte de rareté des vocations syndicales s'emploient à les susciter. « En réalité, jamais j'aurais dû être délégué parce que c'est pas quelque chose qui serait venu de moi mais Sylviane [la déléguée CGT] a un peu insisté, elle m'a expliqué que c'était mieux pour plein de raisons, et comme je m'étais dit ben tiens, pourquoi pas, c'est une expérience, un défi à relever... [...] Quand elle me l'a proposé en fait, c'était parce que en fait elle avait peur que ce soit quelqu'un proche de la direction qui soit élu. [...] J'étais étonné qu'elle me demande ça à moi parce que j'avais jamais montré de l'intérêt pour ça mais bon, il faut croire que tous les autres ont refusé » (Léonard, caissier de la librairie, 35 ans). Cette pression s'exerce d'autant mieux sur ces candidats malgré eux à l'occupation de responsabilités syndicales qu'ils sont parfois les seuls à pouvoir y postuler. *Turn-over* important ou entreprise de création récente, il est souvent difficile de trouver des salariés disposant de l'année d'ancienneté nécessaire pour pouvoir être élu délégué du personnel. Ainsi, si c'est Sylviane qui, au sein de la librairie, a été la première à se syndiquer et qui a joué un rôle décisif dans l'implantation de la CGT, elle n'a pu elle-même se présenter la première fois aux élections et a dû solliciter une de ses collègues. D'abord réticente, celle-ci a finalement pris goût à l'action syndicale dans et par la pratique de celle-ci.

Un tel capital militant acquis sans vocation particulière et parfois contre les dispositions initiales se distingue, par son volume et sa structure, d'un capital transmis entre générations et grâce à des organisations qui en permettent la diffusion et les réappropriations. Récent et fragile dans sa maîtrise, il fait ressembler aux yeux des autres salariés ces « délégués malgré eux » moins à des représentants d'un syndicat qu'à des collègues préposés par contrainte à porter la parole du collectif de travail. Les stigmatisations voire les rétorsions (en termes de blocage de carrière, changements de poste ou licenciements) dont ils sont l'objet de la part de l'encadrement ne peuvent que renforcer cette représentation tant elles s'abattent également sur les salariés perçus, à tort ou à raison, comme « activistes » sans être forcément syndiqués ; « Quand je vois une nouvelle je lui fais : "Tu veux un CDI ? Oui ? Alors là tu es mal barrée si tu parles avec Céleste [la déléguée du personnel], tu rigoles avec Céleste, tu es mal barrée, tu auras pas de CDI" » (Josette, caissière de la librairie, 37 ans).

Délégués et salariés partagent ainsi les mêmes conditions de travail, la même surveillance rapprochée de la part de l'encadrement, les mêmes sanctions et les mêmes craintes. Dans ces conditions, les jugements portés sur l'opportunité ou non de s'engager dans une action collective passent d'abord par des appréciations (négatives ou positives) sur les personnalités des délégués qui incarnent l'offre de protestation. Et le travail d'enrôlement que ces derniers sont conduits à entreprendre prend lui aussi des formes personnalisées pour mieux sensibiliser à la revendication et convaincre que la protestation collective est possible et justifiée : « Sylviane ou Noémi [les déléguées syndicales] elles venaient nous voir chacun, elles nous demandaient comment on pensait, ce qu'on voulait faire, ce qu'on désirait faire » (Josette). Dans ces contacts interpersonnels, il s'agit pour les responsables syndicaux de lever les hésitations et de faire accepter l'insubordination comme un droit du salarié : « C'était pour un relèvement de salaire. [Sylviane] m'a dit "tu vas continuer à travailler pour un salaire comme ça ?" Et moi je lui ai dit "écoute oui moi je viens d'arriver, ça fait deux mois que je suis là, bon". Elle me dit "t'as le droit, tes deux mois d'essai sont passés" » (Jacques, réceptionnaire de librairie, 53 ans). Ce travail de légitimation de la protestation demande cependant à être inlassablement recommencé face aux motivations et convictions vacillantes des salariés. Discussions en face à face pendant le travail ou pendant les pauses pour faire admettre les injustices vécues comme des injustices collectives, circulation de pétitions pour compter et engager les salariés, assemblées générales pour tenter d'afficher l'existence d'un collectif de salariés déterminés à passer à l'action, sont autant d'activités de « prémobilisation » destinées à faire accepter la grève comme seule solution possible aux insatisfactions existantes. Ce travail particulier d'incitation à faire cause commune que réalisent d'autant mieux les animateurs syndicaux qu'il entre en résonance avec une ambiance d'indocilité au travail et qu'il s'inscrit dans des relations de proximité, rencontre encore d'autres obstacles pour que s'enclenche le ralliement à la grève.

De la participation à la grève à l'engagement syndical

Si c'est sur les dispositions protestataires nées des désillusions au travail que vont se créer ou se réactiver des dispositions à l'engagement, toute une série de difficultés, liées à ce type d'acteurs vivant leurs investissements sociaux sur un mode davantage individuel que collectif, davantage culturel que politique, persiste et contraint le travail syndical d'enrôlement à se poursuivre sous des formes différentes tout au long du déroulement de la contestation.

Le contournement des anticipations

L'entrée en grève ne va pas de soi pour les salariés les plus éloignés du monde syndical ou militant. C'est que, tout d'abord, la protestation n'est ni la seule ni la plus évidente des réactions face à une situation défavorable. Comme l'a montré

Hirschman³⁰, l'insatisfaction ne conduit pas nécessairement à la prise de parole, et la loyauté et la défection sont des options parfois préférables. La loyauté – qui est ici une loyauté forcée – apparaît comme la solution la plus évidente dans un secteur salarié marqué par la rareté et la précarité des emplois et au sein duquel l'implantation syndicale est faible. Mais c'est aussi la défection que les salariés mécontents peuvent privilégier, sous la forme d'un départ de l'entreprise et de la recherche d'un autre emploi. Cette alternative, si elle se heurte à l'état d'un marché du travail où les emplois réguliers sont rares, n'en est pas moins évoquée par certains. C'est le cas de Josette, caissière qui a toujours privilégié l'*exit* et qui n'a découvert que tardivement la possibilité de prendre la parole : « Généralement quand ça va pas avec un patron je démissionne et je vais ailleurs, donc, voilà quoi. Et le but avec la même société, de s'en prendre au patron, de lui dire "non, je suis pas d'accord", par les moyens de grève et tout, "j'exige que", c'était une nouveauté pour moi. » C'est également le cas de Léonard, qui se décrit comme « tranquille » pour justifier son faible goût pour l'action contestataire : « Y'a eu quelques boulots où je me suis fait virer, mais pas pour des raisons graves, mais parce que j'en avais marre et puis parce que je laissais un peu faire les choses ». Cette stratégie *individuelle* n'est pas dépourvue cependant de toute dimension contestataire ; elle peut trouver un appui collectif dans le syndicat lorsque celui-ci met ses ressources juridiques au service du salarié en vue d'un règlement favorable de son licenciement. En outre, la *défection* n'est pas nécessairement combattue par les syndicalistes (réputés pourtant avoir une propension exclusive à la contestation collective), que leur réalisme incite à conseiller parfois à leurs jeunes collègues de quitter dès que possible une entreprise où il n'y a rien à espérer : « J'avais un entretien pour je sais plus quoi, et [la déléguée CGT] m'avait dit "déjà tu n'en parles à personne parce que sinon ça va être mal vu, et ensuite, tu t'en fiches, tu plaques tout et tu pars, parce que y'aura jamais d'avenir [dans l'entreprise]" » (Anaïs, vendeuse dans la grande surface culturelle, 25 ans, en CDD).

La prise de parole, dans un contexte professionnel où la répression patronale a souvent libre cours, reste une option risquée et perçue comme telle, même si la sanction prend des voies le plus souvent différées (harcèlement, licenciements plusieurs mois après une grève et pour des « fautes » telles que des retards répétés) ou relativement euphémisées (blocage de carrière, notamment). Les salariés les plus exposés sont ceux dont l'emploi est le plus précaire, tels que ceux encore en période d'essai, qui vont être vite éconduits (et à qui les syndicalistes déconseillent formellement de participer aux grèves), ou en CDD, comme dans le cas d'une caissière qui, régulièrement réembauchée par sa librairie, ne l'a plus été après sa participation à une grève. Mais c'est surtout comme *anticipation* d'un risque potentiel qu'entraînerait la participation à une grève que la répression influe le plus fortement sur la disposition des salariés à se mobiliser.

30. Hirschman (A. O.), *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard, 1995.

Cette crainte voit son emprise varier non en fonction de l'exposition réelle à la sanction, mais selon le niveau de capital militant détenu, et ce sont les salariés qui ont la plus faible expérience de l'action collective qui l'expriment le plus fréquemment : « J'étais angoissé quand même, de ce qui allait arriver par la suite. Il y a une forme d'angoisse, en quelque sorte. Que sera mon avenir après ? Est-ce que je serai pas non plus mis sur la sellette en disant "ah, toi aussi, donc tu es parmi la liste des gens, les gens qui seront licenciés" » (Corentin)³¹.

Si se trouve ici confirmée l'importance accordée par M. Olson³² à l'anticipation des risques ou des « coûts » de l'action collective, les situations face au problème du « passager clandestin » diffèrent selon la taille des entreprises : la librairie, qui compte une trentaine de salariés, a connu des grèves plus nombreuses et plus efficaces que la grande surface dont les centaines de salariés ne se sont mobilisés que de façon sporadique et sans obtenir de gains substantiels. Pour autant, nuls calculs étroitement utilitaristes ici : *univers d'interconnaissance* au sein desquels se sont tissées des relations fortement personnalisées, les petits groupes sont aussi des *espaces d'évaluation mutuelle* où le comportement de chacun (se rallier ou pas au mouvement) est directement connu des autres³³. L'obligation de solidarité avec des collègues (parmi lesquels des leaders syndicaux) avec qui l'on entretient des relations de sympathie ou d'amitié s'ajoute alors à l'inhibition de la défection par crainte de la stigmatisation (comme « lâche », « lâcheur » ou « traître ») pour inciter à l'engagement des salariés pourtant réticents : « Quand je vois que les autres finissent par lâcher prise et se joignent aux autres, aux autres grévistes, bon effectivement il faut y aller, parce que finalement il y a... Vous vous dites bon, autant être du côté où la minorité est plus forte » (Corentin) ; « Moi la seule raison pour laquelle je suis pas resté dans la boîte, dans le magasin pour travailler à ce moment-là, c'est que comme j'étais caissier je me voyais mal tout seul encaisser tout le quartier pour... Et puis parce que j'ai beaucoup d'estime et d'amitié pour Sylvianne [la responsable CGT] et que je savais que ça allait lui faire de la peine, donc... » (Léonard). De ce point de vue, les mécanismes favorables à la mobilisation à l'intérieur d'une entreprise sont identiques à ceux à l'œuvre dans des mouvements de plus grande ampleur : « Un mouvement qui prend, c'est toujours un processus dont les protagonistes peuvent vérifier que d'autres unités naturelles de l'espace de la mobilisation entrent également en mouvement, ou sont sur le point de le faire »³⁴. C'est ce qu'énonce clairement Denise : « D'un coup y'en a un qui a fait le pas,

31. Les entretiens montrent cependant que cette crainte peut être surmontée précisément du fait de la précarité du marché du travail, notamment chez les salariés les plus jeunes et les moins « établis », qui ont intégré cette éventualité comme un avenir possible voire probable.

32. Olson (M.), *Logiques de l'action collective*, op. cit.

33. Sur les logiques d'interaction stratégique, Schelling (T.), *Stratégie du conflit*, Paris, PUF, 1986 ; Goffman (E.) *Strategic Interaction*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 1969.

34. Dobry (M.), « Calcul, concurrence et gestion du sens », in Favre (P.), dir., *La Manifestation*, Paris, Presses de Sciences Po, 1990, p. 366.

un deuxième le lendemain et ainsi de suite, et des fois trois en une journée, enfin c'est devenu énorme, c'était assez incroyable ». Restent d'autres dilemmes qui freinent la participation à un conflit du travail : c'est que celle-ci a un coût économique et suscite des inquiétudes financières d'autant plus fortes que les salariés ont un niveau de vie modeste, variant selon leur situation familiale : « J'avais quatre enfants, et je me suis dit "c'est bon, je suis morte, pas d'argent, un mois sans salaire, c'est chaud, et y'a la nounou à payer" » (Josette, mère célibataire) ; « Je le calculais plus ou moins jour après jour en me disant bon il va falloir que je me débrouille comme ci ou comme ça, etc. Mais ça ça a été discuté aussi à la maison. [...] Finalement, c'est vrai que on disait tant pis, on mangera des patates » (Denise, en couple).

Si les collectes auprès du public, les fêtes de soutien ou l'assistance des organisations syndicales peuvent, dans certains cas, partiellement compenser la perte de salaire, celle-ci n'en est pas moins une entrave importante à l'engagement gréviste. D'où l'invention de formes d'action qui ne se traduisent pas, ou peu, par des retenues sur salaire, telles que les débrayages de quelques heures ou d'une journée, ou les grèves « à la japonaise » qui marquent symboliquement – par le port d'un badge, par exemple – le mécontentement mais sans interruption du travail. Autre contournement des coûts financiers de la protestation : les débrayages et blocages de magasins pendant le temps de pause des employés : « Il faut vraiment que l'enjeu en vaille la chandelle pour qu'ils se mettent en grève. Alors donc on a trouvé des techniques. Genre, on a eu besoin une fois de mobiliser les gens par rapport à un licenciement, on a dit aux gens de prendre tous leur pause en même temps, puisque nos pauses ne sont pas payées. Donc on est tous venus sur notre pause, on a vingt minutes de pause, les gens sont venus vingt minutes. On est obligés de trouver des trucs comme ça » (Monica, libraire dans le grand magasin, déléguée syndicale, 35 ans). Comme l'a souligné Doug McAdam, l'inventivité tactique des mouvements sociaux est en grande partie le fruit d'une adaptation aux contraintes que leur opposent leurs adversaires³⁵.

La grève en pratique

Le relatif désarroi que ressentent les salariés les moins aguerris sur le plan militant devant les invitations à la mobilisation que leur adressent les responsables syndicaux ne s'exprime pas qu'au moment de la prise de décision de se joindre (ou pas) au mouvement. Il est également présent tout au long de la grève, dont les formes, sens et modalités pratiques leur sont souvent étrangers.

La plupart des récits de grèves recueillis sont ainsi des récits de la découverte d'une forme d'action qui était totalement inconnue. Pour les plus novices, entrer dans la grève suppose l'apprentissage d'une forme d'action qui va d'autant moins de soi qu'elle perturbe les routines professionnelles et dérout

35. McAdam (D.), « Tactical Innovation and the Pace of Insurgency », *American Sociological Review*, 48, 1983.

le sens accordé au travail. La grève ne se résume pas, en effet, à la cessation du travail ; elle exige une double occupation – celle de l'espace de l'entreprise et celle du temps ordinairement consacré au travail – que tous les salariés ne sont pas également à même de réaliser et d'apprécier. D'où les sentiments d'ennui, voire d'angoisse, qui trament les premières expériences de grève des salariés les plus dépourvus en capital militant : « J'ai trouvé ça très ennuyeux. [...] C'est très épuisant, fatigant même, plus que de travailler en quelque sorte. Parce que au travail vous vous agitez en quelque sorte. Alors que là vous êtes statique, vous êtes là, vous attendez qu'il y ait des choses qui arrivent » (Corentin). On le voit, la participation à une action collective, et ce d'autant plus qu'il s'agit d'une première expérience, suscite des émotions avec lesquelles les animateurs syndicaux doivent composer et dont certaines doivent être contrecarrées³⁶.

Apparaît ici un des enjeux souvent sous-estimé des répertoires de l'action collective. Les modes d'action visent, certes, à instaurer un rapport de forces avec un adversaire, à manifester la détermination du groupe, à exprimer ses revendications et à affirmer son identité³⁷. Mais ils doivent aussi assurer le maintien du groupe en tant que tel et entretenir sa mobilisation. D'où l'importance, s'agissant de grèves reconductibles, dont la durée est incertaine, de ces activités parallèles, souvent à caractère ludique, qui permettent d'affirmer publiquement des revendications tout en offrant une occupation aux salariés désœuvrés. La « quiche-partie », débrayage destiné à protester contre le licenciement d'une vendeuse qui s'était rebellée contre l'habitude d'un cadre de qualifier les salariées de « quiches », est un bon exemple de ces actions visant à préserver la cohésion du groupe mobilisé en impliquant ses membres dans des activités d'autant plus joyeuses qu'elles tournent l'adversaire en dérision : « L'idée, c'était de distribuer des quiches, c'était un peu délire... De faire des quiches, tout le monde ramenait des quiches, on distribuait des quiches [...] devant la librairie » (Colette, vendeuse de la librairie, 28 ans). L'animation, notamment musicale, du lieu de grève visant à attirer la curiosité des passants est encore un autre moyen de favoriser les échanges entre public extérieur et grévistes et de créer ainsi une ambiance de solidarité réconfortante.

Même les activités les plus traditionnelles – comme la fabrication de pancartes et banderoles – prennent une partie de leur sens en regard de cette nécessité non seulement d'occuper des grévistes qui, sinon, risqueraient de faire

36. En ce sens, ici les émotions mobilisent moins qu'elles ne sont mobilisées par l'activité contestataire et leur aveu dans les entretiens varie non en fonction de leur intensité mais une fois encore selon le capital militant détenu ; ce sont les plus néophytes en matière de lutte collective qui les expriment le plus dans leur récit. Sur cette relation entre émotions et militantisme, Latté (S.), *Les « victimes »*. La formation d'une catégorie sociale improbable et ses usages dans l'action collective, Thèse d'études politiques, EHESS, 2008.

37. Pour une réflexion globale sur le concept de répertoire d'action collective, Traugott (M.), ed., *Repertoires and Cycles of Collective Action*, Duke University Press, 1995 ; Offerlé (M.), « Retour critique sur les répertoires de l'action collective », *Politix*, 81, 2008.

défection, mais aussi d'entretenir une effervescence collective qui, en transcendant les désagréments individuels, incite à voir dans la grève un moment de « défrustration » personnelle et professionnelle. Drôles, épiques ou ordinaires, il s'agit de proposer des activités valorisantes dans et par lesquelles les membres du groupe trouveront un motif de fierté (« Nos pancartes étaient tellement bien faites qu'on s'est dit qu'on va pouvoir les vendre [au musée attenant à la librairie] tellement elles sont belles ! », dit Josette). Quoique de nature militante, elles mobilisent des savoir-faire ou des ressources qui, eux, sont d'ordre extra-militant – ce qui contribue à les rendre séduisantes aux yeux des grévistes les plus novices en matière de militantisme et disposés à concevoir une participation à quelque activité que ce soit sous l'angle de l'enrichissement culturel et de la valorisation des compétences. Ainsi du bricolage ou des productions artistiques : « Par exemple [une salariée], comme elle aime bien les activités manuelles, ben du coup elle a fait voir à des gens des trucs, je sais plus, faire certains objets. Y'a eu ça. Y'a eu la photo, moi à un moment donné, au bout de trois jours je m'étais dit "ah tiens, on va faire un petit documentaire", donc je venais avec mon appareil photo. [...] Ça donnait envie, et du coup y'a d'autres gens qui sont venus avec leur appareil photo » (Céleste, caissière de la librairie, déléguée syndicale, 36 ans). La grève offre alors à ceux qui l'ont rejointe la possibilité de se « retotaliser » en tant que personne en leur permettant d'employer sur leur lieu de travail des savoirs et des savoir-faire « à côté » et écartés dans l'exercice quotidien de leur profession. Intéressante dans tous les sens du terme, elle devient source d'un « enchantement » qui enrôle bien plus largement que les seuls objectifs poursuivis³⁸. C'est aussi que le mode culturel d'implication dans le travail se trouve transposé dans le mode d'engagement dans la protestation sans que le coût d'un tel transfert d'investissement de soi soit très élevé : il est, en effet, facilité par la faiblesse de l'encadrement syndical (aussi bien en termes de nombre que de compétences strictement syndicales) qui contraint moins à l'adoption de comportements et/ou de techniques standardisés dans une forme syndicale.

Les activités *internes* au groupe, visant à en assurer concrètement la consistance collective et la pérennité tout au long de la grève sont ainsi essentielles à restituer pour comprendre comment un groupe improbablement mobilisé réussit à tenir sur la durée ; c'est en elles que celui-ci trouve les ressorts qui faisaient initialement défaut : solidarités entre les salariés, confiance en soi et dans les autres, sentiment d'appartenir à un collectif, légitimité à agir. Sous cet angle, l'action syndicale a d'autant plus de chances de s'imposer qu'elle prend appui sur les compétences culturelles « ordinaires » des salariés et qu'elle sort ainsi pour partie de ses « cadres » routiniers. La participation aux luttes et aux diverses activités militantes, et spécialement aux débats ou discussions avec des pairs

38. Sur l'importance de ce phénomène dans « l'intéressement » à l'action collective, Collovald (A.), dir., *L'humanitaire ou le management des dévouements*, Rennes, PUR, 2002.

davantage aguerris, rend ainsi possible un *apprentissage protestataire*, comme intériorisation d'un ensemble de schèmes de perception et un répertoire de justifications propres à la contestation collective. Présenté dans certains entretiens sur le mode positif de la révélation d'un nouvel univers de significations jusqu'à présent méconnu, il passe par l'apparition de nouveaux centres d'intérêts (repérables par exemple dans des lectures plus « politiques » – presse, sociologie), une nouvelle définition de soi et, on vient de le voir, une réévaluation des capacités personnelles. Le plaisir et l'enrichissement personnel retirés de la pratique militante contribuent dans certains cas à l'acquisition d'une « *illusio* » politique au fondement d'un investissement militant prolongé³⁹. En d'autres termes, les satisfactions et gratifications retirées d'un premier engagement peuvent enclencher des carrières militantes, comme en témoignent les vagues d'adhésions syndicales atteignant le tiers des effectifs après des épisodes contestataires victorieux, ainsi que l'humeur contestataire qu'expriment majoritairement les salariés de la librairie plus d'un an après le dernier conflit.

Les voies incertaines de la syndicalisation

Même si bien sûr tous les salariés novices ne se découvrent pas militants après une action collective – et cela d'autant plus que la découverte du champ syndical et du fonctionnement routinier de ses organisations peut parfois les décevoir et les « refroidir » –, reste que celle-ci, grâce au travail des animateurs syndicaux, contribue par sa pédagogie pratique à provoquer chez eux un bouleversement cognitif et moral leur faisant acquérir des ressources de résistance à la domination dans le travail et, plus largement, les autorisant pratiquement à entrer en insubordination. C'est que la grève représente pour les salariés les moins dotés en capital militant une expérience mémorable, impulsant des modifications dans leur rapport à l'action collective, au syndicalisme et, plus largement, au politique. Les salariés découvrent « la force du collectif » : en cessant collectivement le travail ils engagent un rapport de forces qui, à condition d'être suffisamment solidaires, peut faire plier leur adversaire patronal et obtenir des gains substantiels : « Moi j'étais assez pour faire durer justement parce que ce qui est rigolo c'est que c'est complètement une épreuve de force et, finalement, on se rend compte qu'on peut presque obtenir tout ce qu'on veut à partir du moment où tout le monde est amarré derrière le truc » (Denise, vendeuse de la librairie, 33 ans). La « révélation » ne porte pas seulement sur l'efficacité de la grève, sur sa capacité à arracher des biens collectifs, mais également sur sa légitimité.

39. Dans plusieurs cas, cet investissement militant ne concerne pas que la sphère professionnelle, mais participe d'une politisation plus large, *via* notamment l'adhésion à un parti politique ou à une organisation de mouvement social (comme dans le cas de ces deux militants CGT qui peu après ce premier engagement ont adhéré à la LCR et pour l'un des deux à Attac). Reste que ce processus de pluri-engagement est relativement rare et doit surmonter là aussi la fréquente hostilité, ou tout au moins la méfiance, des jeunes salariés à l'égard de la « politique politicienne » notée par Bérout (S.), « Adhérer, participer, militer : les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs », *Rapport IRES*, 2004.

Une pratique antérieurement perçue avec méfiance voire hostilité, notamment parce qu'on a dû en subir les désagréments (« J'ai l'expérience de la grève des banques chez nous aux Antilles, ça a été déplorable »), apparaît dès lors qu'on y a participé et qu'on a pu en éprouver la pertinence, pleinement légitime au point de déplorer qu'elle ne soit pas plus largement employée : « Il faut qu'ils arrêtent de prendre la grève comme un moyen d'emmerder les autres. C'est pas ça. C'est dommage que dans des sociétés y'a des gens qui acceptent tout, même s'ils se plaignent. [...] Donc les gens ils ont un a priori de la grève que j'avais moi avant » (Josette).

Ce processus de légitimation bénéficie également au syndicat qui en a assuré la promotion et l'organisation. Le cas de Corentin est de ce point de vue exemplaire. Issu d'une famille appartenant aux fractions supérieures de la classe ouvrière (père ouvrier électricien, mère couturière en fourrure), dépourvue de toute tradition revendicative et attachée à l'exécution scrupuleuse du travail (« C'est quelqu'un [son père] qui est aussi consciencieux du travail, c'est ce qu'il m'a légué, mais tout ce qui est grèves, revendications, il ne le faisait jamais. Il a toujours fait son travail, il gagnait ce qu'il gagnait et puis c'est tout »), il relate sa participation à la grève, suivie de son adhésion à la CGT, comme un complet renversement de ses conceptions antérieures, d'autant plus ancrées que familialement héritées : « Pour moi c'étaient des gens [les syndicalistes] qui donnaient une mauvaise image un peu négative de l'entreprise, qui ne faisaient pas beaucoup progresser. [...] C'est des fouteurs de merde, ils ont pas à être là, l'entreprise peut fonctionner sans eux. Finalement c'est ça. Il y a eu une prise de... Effectivement cette grève a déclenché autre chose, même si j'étais pas vraiment actif. Elle a déclenché autre chose, j'ai compris que il fallait être syndiqué pour pouvoir se défendre. » Bien qu'elle ait été pour lui source d'ennui voire d'angoisse, son expérience de la grève l'a finalement amené à « changer de camp » : « Alors qu'avant j'étais plus, les responsables, c'était eux qui avaient raison. [...] Je suis plus maintenant de l'autre côté, avec ceux qui vraiment s'engagent, qui sont prêts à changer les conditions de vie du travail. »

Même s'il est quelque peu extrême en regard des autres entretiens, cet exemple souligne que l'engagement dans la grève se réalise dans le cas des salariés dépourvus de capital militant *contre* des dispositions à « l'individualisme ». Victor, caissier de la même librairie, de 33 ans, justifie ainsi sa faible implication dans la mobilisation et son refus de se syndiquer, à sa « relation au groupe, quel qu'il soit » qui l'empêche de « se retrouver » dans l'action collective : « Je suis peut-être un peu trop individualiste, ou pas assez grande gueule. Y'a les deux. » Ce sont des dispositions elles aussi « individualistes », et qu'il rapporte à son origine sociale (« mes parents ils sont patrons, déjà », commerçants en fait) qu'avance Léonard pour justifier de la faible « conviction » de son engagement de délégué du personnel : « Moi si tu veux ce qui m'intéresse c'est... C'est augmenter mes revenus, quoi. J'ai jamais vu quelqu'un augmenter ses revenus

en militant ou en revendiquant. Ça existe pas. Alors évidemment tu vas me dire “tu es un petit peu arriviste, capitaliste” – “mais oui, et je vous emmerde !” [rire]. » Significativement, ce sont ces mêmes salariés qui rapportent prioritairement leur engagement dans la grève à la crainte de se voir stigmatisés comme « lâcheurs » ou « traîtres » ainsi qu’aux liens d’amitié qui les unissent aux responsables syndicaux de leur entreprise.

Pour autant, la question de l’inscription dans la durée d’engagements individuels suscités par une dynamique de mobilisation collective, mais toujours susceptibles de s’effacer au terme d’un épisode contestataire, reste posée. La faible présence d’organisations syndicales sur le lieu de travail contribue à rendre instables ces engagements tout comme le fort *turn-over* emporte bien souvent avec les salariés la mémoire des luttes passées. S’y ajoute le fait que l’adhésion syndicale, qui relève elle aussi d’une forme de passage à l’acte, suscite réticences et méfiances souvent d’autant plus vives que, le monde institutionnalisé du syndicalisme étant inconnu, il est perçu comme un univers « trouble » ou comme une menace potentielle pour la liberté de pensée et d’agir. Revendication d’une autonomie individuelle, crainte de l’« embrigadement » ou de devoir endosser une « étiquette » que l’on ne maîtrise pas motivent ainsi les réserves devant l’adhésion : « Y’a aussi que lorsqu’on adhère par exemple à un syndicat comme la CGT, mais ça peut être autre chose aussi, il faut être en accord total avec leurs idées, plutôt, et moi je le suis pas toujours à 100 % » (Béatrice, vendeuse de la librairie, la quarantaine).

Ces réticences s’estompent toutefois, et parfois rapidement, après que le syndicalisme s’est incarné dans des personnes, en l’occurrence des collègues dont on a pu apprécier chaque jour sur le lieu de travail les qualités humaines ou le dévouement⁴⁰. C’est alors dans le vocabulaire de la *rencontre* avec des individus dotés de qualités remarquables que plusieurs futurs syndiqués expliquent qu’ils ont finalement surmonté leurs défiances initiales. Ainsi Alexine, après avoir dit que c’est « par Ludovic », le délégué CGT de la grande surface, qu’elle a décidé d’adhérer à ce syndicat, vante les qualités qu’elle a pu identifier chez lui et qui ont pesé dans sa décision : « Son discours me plaisait, parce qu’on a quand même discuté ensemble, son discours me plaisait. Et puis c’était le seul qui s’était déplacé à... À Paris-Nord, à [la ville de son magasin]. » Ce sont ces relations personnalisées qui expliquent que plusieurs des syndiqués interviewés déclarent qu’ils auraient tout aussi bien pu rejoindre une autre organisation si elle s’était présentée à eux la première. Ce sont elles également qui expliquent que certains optent pour un autre syndicat ou se désengagent lorsque le délégué change. Les « étiquettes » organisationnelles, auxquelles les militants

40. Sur l’importance des ressources morales et physiques des délégués syndicaux pour rallier à eux des salariés, Pialoux (M.), « Stratégies patronales et résistances ouvrières », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114, 1996 ; avec Stéphane Beaud, *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard, 1999.

chevronnés et nombre d'analystes attachent de l'importance, apparaissent ainsi largement secondaires aux plus novices. C'est que leur éloignement de l'univers syndical signe aussi une forme de dépossession politique qui les incline à une lecture avant tout morale des stratégies et des prises de position syndicales.

Reste néanmoins un problème pratique que posent aux leaders syndicaux les rapports peu « syndicalisés » qu'entretiennent avec eux et avec l'organisation les salariés peu expérimentés dans les luttes collectives. Prestataire de services, ressource institutionnelle à activer en cas de difficultés personnelles, le syndicat est d'abord pour eux un instrument à disposition pour régler les griefs individuels lorsque les solutions plus informelles et pacifiées se sont révélées insuffisantes ou insatisfaisantes. Il est aussi un domaine qu'ils ne s'imaginent pas investir eux-mêmes et qui leur semble être réservé à une catégorie particulière de collègues reconnus comme les seuls à même de défendre la cause des salariés. Cette délégation du *travail de défense des salariés* trahit les contraintes et les contradictions qu'ont intériorisées ces salariés. Résultat pour une part de leur domination politique liée à leur faible capital militant, elle découle pour une autre part du *double bind* dans lequel les place leur capital culturel « déclassé ». S'il les incite à penser les positions occupées en termes de compétences réalisées et peut les pousser à vouloir « sortir du rang », ils sont dans le même temps rappelés à l'ordre de la réalité et notamment aux craintes des repréailles patronales qui frappent les salariés dont l'activisme est trop visible et marqué. La remise de soi signe alors le mélange (fluctuant selon les situations et les circonstances) de reconnaissance et de défausse dont est tissé leur rapport à l'organisation syndicale et à ses représentants qui la déplorent d'autant plus qu'ils se sentent enfermés dans un rôle qu'ils n'ont pas voulu et dont ils ont du mal à faire nécessité vertu. « Syndicat, c'est pas Samantha Stevens, hein, c'est pas ma sorcière bien-aimée. Et ça les gens, mes collègues ont du mal à le comprendre », comme le dit Alexine qui a, en outre, « toujours l'impression de pisser dans un violon ».

* * *

L'analyse des contextes d'action successifs dans lesquels s'inscrit le déroulement d'un conflit salarial, tout comme celle des différents engagements qu'il suppose, permettent de complexifier les relations habituellement établies entre précarité du travail, faiblesse syndicale et déclin des luttes sociales. Notre étude a ainsi montré que des protestations peuvent surgir sans les dispositions supposées nécessaires à leur apparition, et qu'il peut y avoir des représentants syndicaux sans vocation à devenir porte-parole de la cause salariée. Ces inclinations « contrariées » invitent à comprendre les enrôlements dans une action collective autrement qu'en les rapportant à la seule maîtrise de compétences spécifiquement protestataires. Dans le cas présent, ce sont les modes d'investissement dans le travail qui, parce qu'ils sont malmenés ou peu reconnus dans

l'univers professionnel, à la fois impulsent une forme de « pré-politisation » des griefs et trouvent à s'exprimer dans l'action collective. C'est dire alors que la socialisation au travail participe à la socialisation politique, mais également que celle-ci se complète et s'achève dans et par la participation à l'action collective. Le plus singulier ici est le dérèglement des étapes qui, habituellement, s'enchaînent dans l'apprentissage de l'action syndicale : plutôt que d'être une condition préalable à l'engagement, le capital militant est ici le produit non explicitement recherché de l'expérience de la lutte. C'est ce mécanisme inversé qui, produisant un capital militant « irrégulier », plus endossé qu'approprié, est sans doute le propre des univers où se mêlent précarité du travail et précarité de l'action syndicale. Enfin, le découplage entre les conditions d'une mobilisation collective et celles d'une syndicalisation montre à sa manière que l'on ne peut déduire d'une faiblesse syndicale l'apathie des salariés, ni de la rare adoption de la pratique de la grève leur docilité, leur soumission ou leur fatalisme résigné.

Annie COLLOVALD est professeur de sociologie politique à l'Université de Nantes, directrice du CENS (Centre nantais de sociologie, EA 3260) et membre du comité de rédaction de *Politix*. Spécialiste de la droite et de l'extrême droite, elle s'intéresse également à la circulation internationale des idées politiques et à la sociologie de l'engagement. Elle est l'auteur de « *Le populisme du FN* » : *un dangereux contresens*, Bellecombe-en-Bauge, Éd. du Croquant, 2004 et de plusieurs articles, à paraître en 2009, écrits avec Lilian Mathieu sur les mobilisations improbables dans les secteurs flexibles et précaires. Dernier ouvrage paru : Collovald (A.), Gaiiti (B.), dir., *La démocratie aux extrêmes. Sur la radicalisation politique*, Paris, La Dispute, 2006.

annie.collovald@univ-nantes.fr

Lilian MATHIEU est chargé de recherche CNRS au Centre de recherche politique de la Sorbonne, Université Paris 1. Ses recherches portent sur les mobilisations contestataires et notamment celles des groupes à faibles ressources. Il a récemment publié *La double peine. Histoire d'une lutte inachevée*, Paris, La Dispute, 2006 et *La condition prostituée*, Paris, Textuel, 2007. Il a codirigé avec O. Fillieule et C. Péchu le *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009.

lmathieu@univ-paris1.fr

Le « worker center » et ses spectres : les conditions d'une mobilisation collective des travailleurs précaires à Chicago

Sébastien CHAUVIN¹

L'auteur nous présente les modes d'action et de fonctionnement d'un « worker center » de Chicago, ONG ayant pour objet la mobilisation et la défense de travailleurs journaliers américains très précaires. Divisé en membres, « leaders » et « organizers », le centre fonctionne suivant un modèle communautaire, emprunté au sociologue Saul Alinsky, et s'oppose identitairement à quatre figures repoussoirs appelées « spectres » : l'activisme, l'« advocacy », le travail social, la substitution à l'ennemi.

Le « worker center » au centre de cet article est une organisation non gouvernementale fondée au début des années 2000 pour mobiliser les travailleurs employés par les agences de travail journalier [*day-labor*] de Chicago. Forme très précaire d'intérim, le secteur du *day-labor* s'est fortement développé dans la région au cours des années 1990. Il emploie quasi exclusivement des immigrés hispaniques sans papiers et des sous-prolétaires noirs. Dans la dernière décennie, le segment industriel de l'intérim – qui forme la majeure partie de ce que l'État de l'Illinois nomme « *day-labor* » – a vu sa part augmenter aux États-Unis : alors qu'en 1989 le travail temporaire était composé à 28 % d'emplois ouvriers, ces derniers forment désormais 48 % du secteur². Les agences de *day-labor* ont un fonctionnement particulier. Les candidats se doivent d'être présents tous les matins à l'agence, dès 5 heures pour un travail de jour. Les usines et entrepôts sont parfois situés très loin dans la campagne de l'Illinois et les journaliers sont forcés d'utiliser les camionnettes payantes de l'agence pour s'y rendre.

1. ATER à l'Université Paris I-Panthéon-Sorbonne – Doctorant au CMH-ETT (CNRS-EHESS-ENS).

2. Matthew Dey, Susan Houseman et Anna Polivka, « Manufacturer's Outsourcing to Employment Services », Upjohn Institute Staff Working Paper No. 07-132, décembre 2006.

Le *worker center* étudié ici s'inscrit dans une vague nationale de créations récentes de centres du même type, venus combler le vide laissé par le déclin syndical alors qu'une vague massive d'immigration renouvelle en profondeur la classe ouvrière états-unienne. En 2005, on dénombrait 137 *worker centers* dans le pays, s'adressant à diverses catégories de travailleurs précaires, recourant à des méthodes variées et se réclamant de traditions militantes composites³. Si Chicago compte huit *worker centers*, celui de cet article est le groupe qui s'inscrit le plus explicitement dans la tradition du « *community organizing* » théorisée dans les années 1940 par le sociologue Saul Alinsky (élève d'Ernest Burgess à l'université de Chicago), qui souhaitait distinguer ce courant de mobilisation aussi bien du vieux travail social à la Jane Addams que des nouvelles radicalités communistes de la décennie précédente⁴. Après une période de persécution durant laquelle il avait été considéré (durant le maccarthysme) comme trop subversif, le *community organizing* alinskien a connu une renaissance et même une réinvention dans les années 1970 : il a alors été présenté par l'élite libérale de l'époque comme une alternative modérée aux émeutes urbaines des années 1960⁵.

Image du « quartier mobilisé » servant en retour à mobiliser le quartier, « quartier pour soi » par opposition au « quartier en soi », la notion de « *community* » renvoie à une version localiste du terme « communauté », dont l'usage est aux États-Unis plus fréquent mais moins spécifique qu'en français. L'expression « *community organizing* » est partiellement intraduisible et l'ambition de ce texte est d'en restituer le sens concret tel qu'il s'exprime et se réalise dans les usages indigènes.

« Organiser » les journaliers

À l'image d'autres organisations alinskiennes, les rôles sont en apparence bien définis au *worker center*. Les travailleurs qui s'organisent,

3. Pour un aperçu national du mouvement des *worker centers* aux États-Unis, Janice Fine, *Worker Centers : Organizing Communities at the Edge of the Dream*, Washington, Economic Policy Institute, 2006.

4. Saul Alinsky, « Community Analysis and Organization », *The American Journal of Sociology*, vol. 46, n° 6, 1941, p. 797-808. Il existe, aux États-Unis et dans le mouvement des *worker centers*, une diversité d'autres courants de « *community organizing* », qui entretiennent une proximité variable avec la tradition alinskienne.

5. Charles Silberman, *Crisis in Black and White*, New York, Random House, 1964.

souvent à la suite d'un grief ou d'un conflit avec une agence, sont appelés les « membres ». Lorsqu'un membre devient très actif, ou lorsque le coordinateur du groupe lui trouve des compétences, des qualités orales ou une disponibilité particulières, il devient un « leader ». Dans cette tradition, le coordinateur ou « *organizer* » ne fait *pas* partie de la « communauté ». Il est un *salarié* de l'organisation. Très professionnalisés, les *organizers* états-unis ne possèdent généralement pas de passé militant. Ils viennent plutôt d'autres métiers du secteur non lucratif, du monde étudiant ou des professions intellectuelles. De fait, Julie, la coordinatrice blanche quadragénaire du *worker center*, a d'abord fait des études de journalisme, puis fondé une entreprise de cours de langues, avant d'être recrutée par le centre.

L'image romantique de l'« *organizer* » qui prédominait dans les années 1960 et 1970 était celle d'un berger errant et solitaire arrivant dans un quartier pour mobiliser le « peuple » local et voué à s'en retirer en « *lonesome cowboy* » dès que l'organisation était solidement établie et dirigée par ses propres *leaders*⁶. De fait, aujourd'hui, la tendance générale à la professionnalisation des organisations non gouvernementales, qui exige des militants des compétences croissantes, notamment une capacité à lever des fonds auprès des fondations, a fait s'éloigner cette perspective de séparation finale. Dans la pratique, *leaders* et *organizers* sont condamnés à cohabiter dans le long terme, les seconds étant de plus en plus considérés comme un « *staff* » permanent et indispensable.

Le fait que le coordinateur soit d'une classe sociale, d'une ethnie, d'une origine culturelle différente des « membres » ne fait pas peu pour renforcer l'idée d'une barrière infranchissable entre l'*organizer* et ses *leaders* : par définition, le *métier* d'« *organizer* » n'est jamais pensé comme un débouché possible pour le leader, ou une étape supplémentaire dans sa « carrière » politique. La sagesse militante assène laconiquement que les « rares cas » dans lesquels une telle « expérience » a été « tentée » ont été des « échecs ». En filigrane, l'enjeu est professionnel : pour que les *organizers* restent des *organizers*, il faut que les leaders restent des leaders, et donc qu'ils ne deviennent pas des *organizers*.

6. Pour une description un tantinet sarcastique de cet idéal, voir Manuel Castells, « The Post-Industrial City and the Community Revolution : The Revolts of American Inner Cities in the 1960s », in *The City and the Grassroots : Cross-Cultural Theory of Urban Social Movements*, Berkeley and Los Angeles, University of California Press, 1983, p. 49-67.

Dans le cas du *worker center*, ce statut de coordinatrice signifie que Julie, qui, en 2006, travaille au centre depuis deux ans, en est officiellement une *employée*, et que les journaliers sont ses *employeurs*. « Ellos son mís jefes » [*eux, ce sont mes chefs*], a-t-elle ainsi résumé un matin, désignant les « leaders » présents dans le local à des ouvrières intérieures dont c'était la première réunion au centre. L'écart entre son statut « subordonné » et ses propriétés de femme blanche des classes moyennes, possédant une maison, une voiture, un emploi stable payé par le centre 30 000 dollars par an, et partant en vacances plusieurs fois dans l'année, rend pourtant l'« employée » des travailleurs journaliers nettement mieux lotie que ses « employeurs ». Cette tension se décline dans plusieurs secteurs d'intervention, et à plusieurs niveaux de l'activité du *worker center*. Le présent article analyse les différentes manières dont cette distance entre la manière dont le groupe se pense et son fonctionnement au quotidien se trouve gérée et contenue symboliquement.

Une observation participante

L'analyse présentée ici se fonde sur une observation participante menée en tant que bénévole au sein du *worker center* à Chicago du printemps 2005 à l'été 2006. Pendant plus d'un an, j'ai assisté aux réunions internes comme aux réunions publiques, j'ai contribué à l'organisation des actions en direction des agences, et participé à des séances de négociation directe avec certains employeurs. En mai 2006, j'ai pris part avec les membres du centre à un rassemblement national de groupes de *community organizing* à Washington. J'ai également suivi en parallèle les activités d'un centre concurrent, qui privilégie les poursuites judiciaires contre les agences plutôt que les actions directes. Enfin, j'ai participé, à l'été 2006, à la campagne menée à l'échelle de l'État de l'Illinois par une coalition de groupes (dont les deux centres), afin de faire respecter la nouvelle loi de protection des travailleurs d'agence de *day-labor*, entrée en vigueur le 1^{er} janvier.

L'observation a été complétée par une série d'entretiens avec des travailleurs journaliers, des *organizers* et des responsables associatifs, et par une analyse de sources secondaires sur le *community organizing* (manuels, critiques, histoires). Elle s'inscrit dans une recherche plus large sur le travail journalier à Chicago qui a inclus l'ethnographie participante du processus d'embauche au sein des agences et de la vie interne des usines qu'elles desservent.

On ne peut comprendre le fonctionnement interne du *worker center* sans voir que l'une de ses raisons d'être est d'être distinct de ses concurrents dans l'espace local des mouvements sociaux : le centre se « pose en s'opposant » à des conceptions de l'action politique et sociale qu'il juge insatisfaisantes. Une série de figures repoussoirs contribue ainsi à dessiner une image en positif de l'organisation, de ses membres et des relations qu'ils entretiennent. Ces figures sont souvent incarnées par des organisations réelles : autres centres avec qui le *worker center* est en concurrence pour l'argent des fondations et la représentation dans les médias, syndicats « traditionnels » suspectés de corruption et d'apathie, militants issus de traditions politiques différentes, travailleurs sociaux exerçant dans les mêmes locaux. Mais elles sont aussi nourries par le fonctionnement du centre lui-même, ses tensions et ses contradictions, son rapport aux agences. Le processus est donc à double sens : les tensions internes se projettent sur des incarnations extérieures, mais en retour ces incarnations réelles contribuent à aiguïser la perception des contradictions internes.

Ce sont ces figures que nous appelons ici « spectres ». Dans le cas du *worker center*, ces spectres sont : (i) celui de l'« activisme », figure méprisée par les *organizers* comme amateur et idéaliste ; (ii) le spectre de l'« advocacy » (plaidoyer charitable *in absentia*), qui heurte le principe d'auto-organisation et l'impératif de subjectivation militante par la mobilisation [*empowerment*] ; (iii) le spectre du travail social, qui affleure en permanence et qu'il faut en permanence exorciser du fait de la différence de classe entre *organizers* et *leaders*, et de la relation de service qui s'impose parfois aux deux parties notamment en ce qui concerne la fourniture d'un revenu, parfois même d'un emploi, et qui nourrit également, plus subtilement, le dernier spectre (iv), celui de la « substitution à l'ennemi », dans lequel, à l'instar des agences de *day-labor*, le *worker center* se positionne lui aussi (tout en le déniait) comme un intermédiaire de marché du travail⁷.

7. Pour une exploration de la notion de « spectre » légèrement différente de la construction proposée ici, voir les premières pages de Jacques Derrida, *Spectres de Marx*, Paris, Galilée, 1993.

Le spectre de l'« activisme »

Chez les *organizers* qui se réclament d'Alinsky, le terme d'« activiste » fait l'objet d'un usage péjoratif. Par opposition à ce qu'ils posent comme leur éthique professionnelle, l'activiste est conçu comme un militant amateur, idéaliste inconséquent, bavard et inefficace. Jane, la coordinatrice chicagolaise qui a formé Julie à son arrivée, imagine typiquement l'activiste comme un « étudiant » aux enjeux fictifs. Condescendante, elle décrit les activistes comme des « universitaires » [*folks from academia*], « avec des idées de gauche » [*liberal-thinking*]. Elle situe l'activiste du côté de l'« idéologie » vague et stérile, par opposition au pragmatisme orienté vers un but précis. Alors même qu'elle est rémunérée par son organisation, elle conçoit son activité comme généreuse, alors que « l'activiste travaille pour lui-même, pas pour les autres ». Le fait même qu'elle soit éloignée socialement et économiquement de ses *leaders* est tout à la fois un signe et une garantie de désintéressement.

Contre les débats sans fin que les activistes sont accusés de provoquer, et au cours desquels ils opposeraient à l'action efficace un pessimisme insupportable dans le seul but de se donner à peu de frais un air intelligent et profond, un slogan répandu proclame : « *A fraction of action beats the paralysis of analysis!* » L'*organizer* doit ainsi chercher des « objectifs atteignables », ciblés, se méfier des actions « abstraites » qui n'ont pas une visée pratique immédiate⁸. L'*organizer* ne se bat pas pour des idées ou des phénomènes généraux, mais pour des personnes (les membres de la « communauté ») et contre des personnes, toujours elles-mêmes susceptibles de devenir en retour des « alliés ». « *No permanent enemies, no permanent allies* » est une des devises clefs de la *Chicago School of Organizing*⁹.

L'obstacle sans doute le plus redoutable à l'application de ce canon alinskien commandant de poser des revendications ciblées et de « sérier les questions », ce sont les membres eux-mêmes. Vivant leurs problèmes concrets au quotidien, ils sont enclins à opposer à la coordinatrice *un rapport total à des revendications totales*. La principale campagne du

8. Shel Trapp, *Dynamics of Organizing : Building Power by Developing the Human Spirit*, Chicago, National Training and Information Center, 2005.

9. Alinsky désigne du mot d'« ennemi » la personne ou l'institution visée par une action. Cf. Saul Alinsky, *Rules for Radicals ; a Practical Primer for Realistic Radicals*, New York, Random House, 1971.

worker center au printemps 2006 consistait à faire pression sur une entreprise de fabrication de papier « branché », *Rootcards*, dont l'usine se situe au centre de la ville, pour qu'elle transfère sa main-d'œuvre de « *permatemps* » (intérimaires travaillant à l'usine depuis des années) d'une agence « abusive » vers une agence « éthique » qui a signé le « code de bonne conduite » proposé par le centre. Lors de la première rencontre obtenue par les travailleuses avec le management de *Rootcards* pour discuter de ce transfert, les deux femmes qui émergeaient comme les « leaders » du groupe de salariées ont rapidement débordé la seule question de la nouvelle agence, pour le problème plus urgent du comportement tyrannique de la nouvelle surveillante (alors même que durant la réunion de préparation Julie leur avait intimé de ne « surtout pas » en parler). Le ton est monté, les griefs se sont faits de plus en plus violents et personnels, et, le lundi suivant, les deux employées apprenaient qu'elles n'étaient plus souhaitées dans l'usine.

De tels différends entre *organizers* et *leaders*, qui sont autant des conflits de positions que des chocs d'habitus (il est plus facile de « cibler » et de « sérier » lorsqu'on n'est pas touché directement par les enjeux en question), suggèrent que le principe des « objectifs atteignables » est souvent lui-même hors d'atteinte. Ils signifient aussi que la figure négative et parfois floue de l'« activiste » qu'on tente régulièrement de conjurer n'est pas toujours sans se référer implicitement à certaines « tendances » des membres eux-mêmes – et n'est donc pas sans fonctionner, en interne, lorsqu'elle est invoquée efficacement, comme une manière de rappel à l'ordre.

Le spectre de l'« advocacy »

Plus présente encore au *worker center* est la figure repoussoir de l'« *advocacy* ». L'*advocate* y est conçu comme le défenseur lointain d'un groupe avec lequel il a peu de contacts directs. Son action implique une forme de dépossession et de démobilisation, quelle que soit sa bonne volonté affichée. L'*advocacy* est parfois rapprochée de la démarche des anciennes dames de charité. Mais l'image qui revient le plus souvent est celle des défenseurs des animaux. À l'inverse le *worker center* professe officiellement les principes d'autodétermination : comme l'écrit Julie dans la demande de financement qu'elle a rédigée pour une fondation, « [nous sommes] dévoués à l'autodétermination [de nos] travail-

leurs, nous n'avons donc pas recours à beaucoup des mêmes stratégies de financement utilisées par les organisations de services ou d'*advocacy* ». Un jour où elle m'avait envoyé distribuer des petits *flyers* à l'entrée de l'usine *Rootcards* invitant les ouvrières à une réunion au *worker center*, Julie m'a enjoint de ne jamais dire que nous étions là pour les « aider » : au verbe « *ayudar* », elle souhaitait que je préfère celui de « *respaldar* » (soutenir), ou éventuellement « *apoyar* » (appuyer).

Aux États-Unis, le financement des mouvements sociaux par les fondations a pour effet de placer les différentes organisations travaillant sur des sujets proches en concurrence pour l'obtention de fonds limités et pour la reconnaissance des médias (dont dépendent en partie les mêmes financements). Ainsi, l'espace des groupes militants qui s'intéressent à l'intérim industriel à Chicago s'est polarisé autour de l'opposition entre le *worker center*, qui peine à s'assurer des financements de la part de fondations méfiantes vis-à-vis de ses tactiques de confrontation, et un autre centre, fort de quatre permanents, riche de subventions, qui reste étranger à la tradition alinskienne et privilégie l'action législative et les poursuites judiciaires à l'encontre des agences qui violent les nouvelles lois¹⁰. Le directeur de ce deuxième centre, Allan Leary, est honni des « anciens » du *worker center*, qui l'accusent d'avoir « volé » les subventions obtenues en commun par plusieurs centres il y a quelques années, et dont il n'aurait pas reversé sa part au *worker center*. Lorsque, après quelques mois passés à suivre étroitement le *worker center*, j'ai commencé à fréquenter plus assidûment le deuxième centre, Julie m'a longtemps considéré comme un « espion » envoyé en mission pour récupérer les noms des fondations qui versent de l'argent à Allan Leary.

Les coordinateurs alinskiens se méfient des victoires obtenues sans mobilisation suffisante ou sans subjectivation militante de la part des membres : une victoire n'est pas vraiment une victoire si elle n'a pas produit des « leaders ». Bien souvent, une campagne d'action ne commence pas par une demande de négociation mais par un « coup » cherchant à marquer l'imaginaire public et médiatique. Dans le cas de *Rootcards*, nous avons ainsi, un soir d'hiver, « envahi » avec les caméras de télévision une des boutiques de l'entreprise en exigeant le changement d'agence. Il s'agissait de faire de l'éventuel changement une *victoire*

10. En cas de succès des procès en droit privé, l'avocat « bénévole » de ce centre touche 33 % des dommages et intérêts obtenus par les plaignants, dont il reverse une partie à l'organisation.

collective et non le produit neutre de négociations feutrées. La stratégie souvent adoptée consistait à donner à l'« ennemi » un ultimatum savamment irréaliste en sachant parfaitement qu'il était impossible à respecter, puis à organiser ensuite une action directe *impliquant la communauté et les concernés*, et enfin à revenir à la table des négociations pour obtenir des concessions plus raisonnables, mais cette fois avec l'appui de la mobilisation, et l'existence d'une communauté *organisée*, sorte de « communauté pour soi ». Tout cela pour éviter le scénario qui consiste à faire directement une demande réaliste, à négocier dans un bureau entre « gens raisonnables » au nom des intéressés, et à obtenir le tout sans mobilisation.

Le spectre du travail social

Sans inspirer le même mépris que l'« activisme » ou la même méfiance que l'« *advocacy* », le travail social est rejeté par le *worker center* comme étranger à sa pratique¹¹. Jane, la formatrice de Julie, toujours prompte à répéter les slogans qui ont nourri son apprentissage, me rappelle une phrase qu'elle prête à Saul Alinsky : « *Never do for people what they can do for themselves.* »

En réalité, la demande des travailleurs eux-mêmes, ainsi que le rapport de classe et de race qui se joue au quotidien entre la coordinatrice et les journaliers noirs et surtout hispaniques, force Julie en plus d'un cas à jouer un rôle d'assistante sociale. La demande s'exprime plusieurs fois par semaine, d'une manière qui ne laisse pas d'agacer, lorsque les réunions sont entrecoupées par la venue de familles qui affirment être là pour les « factures ». Le *worker center* occupe en effet à titre gracieux le deuxième étage d'une église protestante portoricaine, qui offre de nombreux services à une population appauvrie menacée d'expulsion de son quartier par la déferlante de la gentrification. Ces services incluent une cantine gratuite pour les sans-abri (dont beaucoup travaillent quand ils le peuvent dans les agences de *day-labor*), une bourse aux vêtements usagés, mais aussi un système d'aide au paiement des factures de fioul de chauffage dont le montant a récemment explosé du fait de l'augmen-

11. Pour une étude analogue du contre-modèle du travail social dans certains mouvements sociaux français, lire Bénédicte Havard-Duclos et Sandrine Nicourd, *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*, Paris, Payot, 2005.

tation spectaculaire du prix du pétrole. Le service en question est mal indiqué, ce qui explique la venue intempestive des familles qui, perdues dans le bâtiment, montent l'escalier (parfois avec des poussettes) jusqu'au dernier étage, celui du *worker center*, pour demander à ce qu'on leur paye leurs factures.

Si, malgré sa répétition fréquente, ce premier exemple relève de l'anecdote, il vient rappeler une réalité avec laquelle le centre doit compter : les travailleurs journaliers qui se rendent au *worker center* pour la première fois le font presque toujours avec un service à demander, une plainte à « traiter », et pour la plupart ne font pas la différence entre services socio-légaux et *community organizing*, d'autant plus que, vue de loin, Julie ne diffère pas dans ses propriétés (notamment de genre et ethnoraciales) de ses collègues du travail social. En fait, si Julie met beaucoup de bonne volonté dans ces services rendus, c'est qu'ils sont aussi une forme d'investissement dans des « leaders » potentiels : satisfaire à la première requête, c'est aussi laisser la possibilité de retenir la personne au centre et de transformer un besoin ponctuel en une fidélité plus durable.

Un élément plus structurel tendant à transformer la relation d'« organisation » en relation de service est le fait que la majorité des journaliers de Chicago sont des immigrés hispaniques récents dont la maîtrise de l'anglais est très faible. Il n'est pas rare qu'un membre du centre s'appuie sur son statut pour demander à Julie de l'aider dans la résolution de ses problèmes. Très souvent, ce sont les interactions avec les pouvoirs publics pour lesquels le centre est mobilisé à la fois comme médiateur et comme interprète. En mai 2006, il a ainsi fallu, sur la requête de Julie, que j'accompagne Hector, un sans-papiers vénézuélien élevé depuis peu au rang de « leader », au tribunal administratif pour l'aider à communiquer avec le juge afin qu'il puisse contester la validité d'une contravention pour stationnement illégal¹².

Cette dimension d'aide sociale est également présente dans un autre aspect de la vie du *worker center* et de sa relation à ses *leaders* : certains services qu'ils peuvent rendre au centre leur sont rémunérés par l'organisation qui, trop pauvre pour embaucher un deuxième *organizer*, préfère utiliser ponctuellement le travail de ses membres. Ainsi, un autre *leader*, Donald, sans-abri dormant l'hiver dans les refuges et l'été dans

12. Aux États-Unis, les tribunaux locaux ne sont pas tenus de vérifier le statut d'immigration d'un accusé.

la forêt proche de l'aéroport de O'Hare, est souvent sollicité pour faire la « permanence » du centre le mardi ou le jeudi en cas d'absence de Julie. Pour cela il est rémunéré 20 dollars par jour, à peu près deux fois moins que ce que peut gagner en huit heures un journalier à Chicago. Julie ferme en outre régulièrement les yeux sur les nombreux faits attestant que Donald utilise sa clef du *worker center* pour parfois y passer la nuit plutôt que dans les refuges.

En fin de compte, dans ce milieu très précaire, les « indemnités » proposées par le centre, souvent à la journée, finissent par faire facilement concurrence au revenu proposé par l'agence, bien davantage que dans le cas d'une personne qui disposerait d'un emploi stable avec salaire assuré. Ce système de rémunérations à la « mission », étonnamment symétrique de celui proposé par les agences de travail temporaire (tout en étant sensiblement moins systématique), intensifie les relations de dépendance et les tensions entre engagement personnel et intérêt personnel que l'on trouve dans d'autres mouvements de catégories déshéritées.

Le spectre de la substitution à l'« ennemi »

On le comprend, cette relation de service déniée se rapproche parfois moins d'une situation d'aide sociale que du monde du travail temporaire lui-même, avec ses missions et ses rémunérations ponctuelles. À bien des égards, le *worker center* se trouve dans une situation inconfortable de concurrence avec les agences contre lesquelles il s'est construit. « T'as qu'à aller voir le *worker center* », avait sarcastiquement rétorqué un manager à une travailleuse un matin qu'elle se plaignait auprès de lui. « C'est peut-être eux qui vont te payer ! Va toujours leur demander s'ils ont un emploi pour toi ! On verra bien ! »

Le centre participant, qu'il le veuille ou non, de ce monde du travail journalier, il lui arrive en plus de fonctionner lui-même, à l'image des agences, comme un intermédiaire du marché du travail. Il existe une demande en ce sens : nombreuses sont les personnes qui appellent ou montent au deuxième étage après avoir vu dans la rue le panneau « *centro de trabajadores* », croyant ainsi que le centre offre des emplois ou même qu'il est lui-même une agence de *day-labor*.

Mardi 28 avril 2006, 11 h : alors que nous sommes au milieu d'un débat houleux, une jeune femme pousse la porte de notre petit local et dit qu'elle a vu la pancarte en bas, et qu'elle cherche un emploi pour son frère. Avec une lassitude ostentatoire que je trouve, sur le coup, assez impolie, Julie finit par répondre, après un silence plutôt hostile : « Ici c'est un centre de travailleurs, nous sommes là pour aider les gens qui travaillent dans les agences, s'ils subissent des abus ou sont maltraités. Ce n'est pas une agence, on n'a pas d'emploi à proposer ! » La femme paraît déçue mais fait signe qu'elle a compris. Au bout de quelques secondes, elle interroge cependant à nouveau l'assemblée : « Mais alors, vous ne savez pas où je peux trouver un boulot pour mon frère ? » Suit un silence très tendu qui me donne l'impression que chacune des personnes assises à la table est au bord de l'explosion, comme si la réponse évidente était sur le bout de toutes les langues mais ne pouvait pas sortir. Tout à coup, Mike, un jeune Afro-Américain dont c'est une des premières réunions, tente de prononcer une phrase qui commence par « eh bien vous n'avez qu'à aller voir à... » – il est aussitôt coupé par le regard réprobateur de l'ensemble de la salle accompagné de nombreux « Tchhht » de censure involontairement coordonnés. On ne va quand même pas l'envoyer dans les agences ! Aussitôt Max s'adresse à la femme : « Non, désolé, on ne peut pas vous aider là-dessus. » La femme s'en va, l'un d'entre nous va fermer la porte (qui reste d'ordinaire toujours ouverte). Nous ne parlons pas pendant quelques secondes, comme pour attendre qu'elle ait redescendu l'escalier. Max grommelle alors gentiment à propos de Mike, en le regardant en biais avec un sourire ironique et paternel : « Ben dis donc, celui-là, il a encore des choses à apprendre... » Puis nous reprenons lentement le débat qui nous animait avant l'intrusion, comme si rien d'important ne s'était passé.

En réalité, il arrive que le centre cherche à « placer » certains de ses membres dans les quelques agences commerciales « éthiques » qui ont signé son code de conduite, notamment pour les protéger à la suite d'une action qui a mal tourné. Ils sont alors recommandés auprès du propriétaire, qui au besoin les enverra travailler en priorité.

C'est une manière « non monétaire » pour les responsables des deux ou trois seules agences labellisées par le centre de remercier le *worker center* pour les contrats qu'il leur obtient grâce à ses campagnes de responsabilisation des entreprises utilisatrices, pour la pression exercée sur ces dernières afin qu'elles « licencient » les agences « abusives » et qu'elles fassent passer les contrats des « mauvaises » agences vers les

« bonnes », transférant leur main-d'œuvre en conséquence. Lors d'une réunion du bureau en février 2006, un *leader* proposa même d'utiliser le centre comme sous-traitant local d'une agence « éthique » située en Indiana. Si la figure de l'« agence » représente bien pour le centre un « spectre », c'est à la fois comme figure de l'« ennemi » et comme virtualité interne.

Conclusion

Incarnations menaçantes de ce que le *worker center* ne veut pas et ne doit pas être, ces contre-exemples vivants que sont l'activisme, l'*advocacy*, le travail social et l'agence de *day-labor* contribuent à « révéler » en retour au groupe alinskien toutes les contradictions potentielles de son existence réelle (par exemple entre le statut de l'*organizer* et son rôle effectif), contradictions que le centre doit en partie à des forces qui le dépassent : structure du marché du travail, rapports de classe ou demande externe (notamment des fondations). Les concurrents qui s'occupent des mêmes sujets, voire les « ennemis » qui embauchent « ses » membres et « ses » *leaders*, renvoient chacun à une image virtuelle du groupe, à une interprétation de son action et de son organisation potentiellement discordante avec la définition qu'il s'en donne. D'une certaine manière, une contradiction n'apparaît réellement que si elle est constituée comme telle : c'est parce qu'elles sont portées par des acteurs auxquels le *worker center* ne veut pas être assimilé que des propriétés gênantes (tel le fonctionnement en prestataire de services), qui dans un autre contexte auraient pu rester insignifiantes, sont ici perçues avec une acuité redoublée et doivent être révoquées comme exceptionnelles ou marginales.

Par un effet repoussoir qui contribue à faire du groupe ce qu'il est, ces figures aiguïssent la perception de toutes les ressemblances morphologiques qu'il peut présenter avec la (courte) liste de ses épouvantails. Elles donnent un sens immédiatement politique à des écarts anodins à la norme professée. Elles confèrent au moindre manquement au credo un goût de péril aux dimensions dramatiques. Elles braquent le projecteur sur les aspects qu'on aimerait mieux taire ou cacher, et obligent ainsi à les ignorer activement, à les refouler collectivement ou à les exorciser dans un mélange d'embarras, de déni et d'esquive.

Certes, si ces figures demeurent des « spectres », c'est bien que le *worker center* parvient, jusqu'à un certain point, à les maintenir au

second plan de son identité et de son fonctionnement, un peu comme le sens figuré d'un mot enregistre à sa manière la victoire symbolique du sens propre, comme la connotation renvoie à la dénotation, ou la métaphore à la « réalité ». On peut néanmoins s'interroger sur l'éclatement de la figure du militant qui s'exprime dans l'opposition professée entre les personnages de l'*organizer*, du *leader*, de l'activiste et de l'*advocate*. L'analyse d'un tel éclatement nécessite d'approfondir théoriquement la mise en relation entre les structures de l'État, de la société civile et du champ politique, et les différents registres d'identification et de construction militantes qui s'observent aux États-Unis. Une telle recherche permettrait de poser, en retour, la question symétrique des conditions historiques, sociales et politiques de l'existence durable, en Europe, d'une figure singulièrement plus unifiée du militant, du militantisme et de l'engagement.

sebastien.chauvin@ens.fr

Au hasard de la logistique

Quand les mobilités ouvrières passent par l'entrepôt

par David Gaborieau & Carlotta Benvegnù

Sous le nom de logistique on désigne les travaux impliqués par les entrepôts : stockage, préparation de commande, manutention etc.

Ces activités, souvent trop pénibles pour être durables, structurent aujourd'hui la condition des classes populaires et leurs trajectoires.

Loin d'avoir disparu de la société française, le monde ouvrier s'est en partie déporté sur de nouveaux espaces dont on connaît mal les contours. Le déclin de l'industrie manufacturière s'est accompagné d'un déplacement de l'emploi ouvrier vers des activités qui, sans être comprises dans le secteur secondaire au sens strict, n'en demeurent pas moins industrielles dans les formes de travail qu'elles impliquent. La logistique occupe une part importante dans ce déplacement : elle concentre désormais 13% des emplois ouvriers, contre 8% au début des années 1980.

Dans les entrepôts, les ouvriers ne fabriquent pas des biens de consommation mais ils les stockent, les trient, les emballent ou parfois les étiquettent. C'est donc un flux de marchandise qui est produit dans ces lieux que l'on peut désigner comme des « usines à colis ». Produire ce flux suscite des tâches de manutention, répétitives et pénibles, sur des horaires décalés, parfois de nuit, soumises à des quotas de production et génératrices de maladies professionnelles. On pousse donc rarement la porte d'un entrepôt par vocation et on cherche le plus souvent à en sortir.

Lorsqu'on interroge des ouvriers sur leur entrée dans la logistique, la plupart répondent qu'ils sont arrivés là « par hasard ». Étant donné la faible visibilité sociale

de ce domaine d'activité et le peu d'attachement professionnel dont il fait l'objet, il est tentant de les croire. Préparateurs de commande, magasiniers, *pickers*, caristes ou agents de tri, rares sont ceux qui aspirent à franchir les portes d'un entrepôt pour y manipuler des colis. Comment peut-on éclairer cette rencontre et ses effets possibles entre une population particulière et un type de travail ? L'examen des trajectoires ouvrières peut en partie y parvenir tout en restituant des expériences de travail auxquelles les membres des classes populaires sont aujourd'hui fréquemment exposés.

Dans un premier temps, les facteurs qui conduisent à pousser la porte de l'entrepôt seront étudiés à partir d'une typologie des populations que l'on peut y croiser. Ensuite, les déterminants de la mobilité seront examinés au regard des faibles possibilités de carrières offertes dans et en dehors de l'entrepôt. Ces catégories ont été définies à partir des situations observées lors de deux enquêtes ethnographiques – l'une dans logistique pour la grande distribution alimentaire¹ et l'autre dans les plateformes du courrier express² – dans une démarche attentive aux petites mobilités « en train de se faire »³ ainsi qu'au vécu subjectif de ces travailleurs.

Des parcours sous contraintes

Les logisticiens convertis : s'efforcer d'y croire

Le groupe des logisticiens convertis est minoritaire. Il rassemble des ouvriers qui ont obtenu des diplômes en transport et logistique, de type CAP-BEP, Bac Professionnel et parfois BTS, avec l'idée que ce secteur pouvait leur offrir la possibilité d'une carrière professionnelle ascendante. Le fait d'avoir un père chauffeur routier, un cousin agent de quai ou une mère secrétaire administrative en entrepôt, les a sensibilisés très tôt à l'existence de ce domaine d'activité. Leurs origines sociales les situent dans une frange légèrement supérieure des classes populaires, notamment du fait de la situation des mères qui occupent plus souvent un emploi, majoritairement

¹ David Gaborieau, « Des usines à colis. Trajectoire ouvrière des entrepôts de la grande distribution », Thèse de doctorat en Sociologie, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

² Carlotta Benvegnù, « Dans les ateliers de la circulation. Une ethnographie du travail logistique entre le Grand Paris et la métropole diffuse vénitienne », Thèse de doctorat en Sociologie en cours, Université Paris 8 – Università degli studi di Padova.

³ Julie Pagis, Paul Pasquali, « Observer les mobilités sociales en train de se faire. Microcontextes, expériences vécues et incidences socio-politiques », *Politix*, n°114, 2016, p. 7-20.

dans les services. Malgré des rapports compliqués à l'institution scolaire, ils investissent la formation en logistique comme un moyen d'atteindre une position jugée respectable. Kévin affirme à propos du baccalauréat professionnel : « Ça me plaisait quand même, j'ai fait plus d'efforts que d'habitude ». Ils ont cependant l'occasion de découvrir, notamment lors des stages qu'ils réalisent en entreprise, que l'univers auquel ils se destinent n'est pas forcément propice à l'exercice d'un métier qualifié.

Lorsqu'ils débent dans l'entrepôt, ils occupent dans leur grande majorité des postes de manutentionnaire. Ils privilégient le CDI et la promotion en interne qui devrait les concerner en premier lieu, conformément à l'image que la logistique se donne d'elle-même. Pour y parvenir, ils comptent notamment sur la reconnaissance des efforts produits au quotidien et sur l'affirmation d'un savoir-faire propre. Mais cette position de défenseurs d'une professionnalité logistique les situe dans des rapports parfois conflictuels avec les autres catégories. Ils sont tout particulièrement prompts à dénoncer le manque d'engagement de leurs collègues intérimaires, ceux qui ne « jouent pas le jeu », et le manque d'ambitions des anciens, ceux qui « n'ont pas su évoluer ».

Les ouvriers logisticiens rencontrés sont le plus souvent réceptionnaires, caristes, agents de saisie ou contrôleurs qualité, postes auxquels ils sont parvenus après une période parfois longue en tant que manutentionnaire. Pour sortir effectivement de la condition ouvrière, ils devraient accéder au poste de responsable d'équipe ou bien à des fonctions plus techniques. Si des cas exemplaires de ces évolutions existent, la mobilité verticale demeure relativement fermée puisque 80% de l'emploi logistique est composé d'ouvriers. Comme c'est le cas dans les points de vente⁴, l'idéal méritocratique est donc largement mythifié et l'engagement des débuts peut vite laisser place à des formes de résignation et de frustration.

Kévin, 24 ans : un logisticien en quête de promotion

En dehors des « petits boulots » effectués à partir de ses 16 ans, Kévin n'a connu aucune autre activité que la logistique. Titulaire d'un Bac pro logistique, il s'identifie comme appartenant à la profession : « Moi je suis un logisticien ». Il prend

⁴ Sophie Bernard, « La promotion interne dans la grande distribution : la fin d'un mythe ? », *Revue française de sociologie*, n° 53, 2012, p. 259-291.

connaissance de ce domaine par son père, chauffeur routier chez un petit transporteur normand. Il obtient son premier emploi ouvrier par le biais d'un stage pour lequel il a bénéficié du « piston » d'un ami rencontré dans sa classe en lycée professionnel. Embauché par la suite en CDI chez Consolog, il rendra la pareille à son camarade du lycée : « Ils cherchaient des gens compétents, pas des branleurs, alors moi je leur ai dit que je connaissais un gars sérieux ». Après trois années comme manutentionnaire chez Consolog, il accède à un poste de contrôleur qualité, moins physique mais très répétitif. Deux ans plus tard, alors qu'il pense à quitter l'entrepôt, on lui propose de suivre une formation en interne de six mois qui devrait lui permettre de postuler en tant que chef d'équipe. Mais Kévin se plaint d'être trop fatigué le soir pour y passer du temps. Suite à une réorganisation interne au groupe, les responsables dont il avait la confiance ont finalement quitté son entrepôt. « J'y crois plus trop » concède-t-il à propos de son évolution en interne, estimant que la logistique « ça peut être intéressant dans certaines boîtes, mais ici c'est le bordel, ils comprennent rien à la logistique ».

Les anciens : des ouvriers respectables

Dans ce secteur, les anciens ne sont pas nécessairement très vieux, c'est avant tout leur ancienneté dans l'entrepôt qui leur vaut cette attribution. Lorsque Willy, cariste de 27 ans en poste depuis un an et demi, explique qu'« on vieillit vite en entrepôt », il n'évoque pas seulement les effets du travail sur la santé mais aussi sa crainte de basculer dans la catégorie des anciens, dans un secteur où les conditions de travail génèrent des départs très précoces.

Le groupe des anciens est généralement constitué d'ouvriers qui ont plus de 30 à 35 ans et qui travaillent sous le statut du CDI. Les origines ouvrières sont plus marquées dans ce groupe : la majorité a un père ouvrier, souvent dans l'industrie parfois dans le transport, et une mère sans emploi, parfois ouvrière elle-même ou exerçant un métier à domicile comme la garde d'enfant. Moins fréquemment, le père est artisan à son compte, mécanicien ou chauffeur routier. Entrés dans l'adolescence entre les années 1980 et le début des années 1990, la moitié d'entre eux n'a pas poursuivi les études au-delà du BEPC. L'autre moitié s'est orientée vers des CAP, diplômes qui les préparaient à occuper des fonctions d'ouvriers qualifiés dans l'industrie ou d'employés dans le commerce.

Leurs parcours professionnels sont traversés par des périodes d'instabilité, des projets avortés et des échecs, qui les ont conduits à privilégier la stabilité du salariat à durée indéterminée que leur offrait l'entrepôt. Ils ont enchaînés « les petits boulots »

avant de s'ancrer dans une profession ouvrière permettant d'assurer une vie de famille en cours d'établissement. L'entrée en CDI est d'ailleurs très souvent corrélée avec le besoin de contracter auprès des banques des prêts immobiliers ou des prêts à la consommation. Comme ouvriers, ils ont exercé des postes dans l'industrie ou le transport, certains ont connu des statuts d'indépendant dans l'artisanat ou le petit commerce. Ils s'identifient fréquemment à ces univers de référence qu'ils ont connus dans le passé et qui supposaient un certain rapport au travail, une « socialisation de rappel » qui conduit à entretenir des dispositions antérieurement acquises (Avril, 2014). Ce sont ces mêmes dispositions qui les amènent à porter un regard critique sur l'entrepôt d'aujourd'hui, sur la rotation du personnel, le contrôle informatique ou plus largement sur la perte d'une « ambiance » qu'ils associent à la perte des savoir-faire de métier. Olivier, employé depuis 16 ans dans la messagerie, estime qu'il manutentionne « tout et n'importe quoi » depuis que son entrepôt travaille pour la vente en ligne : « Maintenant on est les putes du transport ». Bénéficiant souvent d'un ancrage local fort, c'est davantage hors-travail qu'ils cherchent à construire une respectabilité qu'ils peinent à trouver dans le travail.

Dans la messagerie, les ascensions vers l'encadrement de proximité sont plus nombreuses mais demeurent réservées à une minorité. Pour la plupart, les anciens ont progressivement atteint des postes de cariste, d'opérateur de saisie ou d'agent de quai, bien que certains soient restés manutentionnaires. Ces mobilités, principalement horizontales du point de vue du statut et du salaire, demeurent ascendantes d'un point de vue symbolique et sont vécues comme telles. Elles permettent de s'extraire des conditions de travail les plus pénibles et éprouvantes sur le long terme. C'est à cette condition que l'on peut se maintenir durablement aux postes d'exécution en entrepôt et les ouvriers qui n'y parviennent pas supportent difficilement le rythme de travail au-delà des 40 ans. Les demandes de reclassement pour inaptitude sont nombreuses et marquent la fin de l'activité en entrepôt dans les entreprises où aucune solution viable n'est proposée. Lorsque l'usure est prise en charge par l'entreprise, les salariés peuvent se voir proposer des postes aménagés comme le nettoyage et le ramassage des cartons vides dans les allées.

Yannick, 37 ans : Un « logisticien » devenu « ancien »

Dans l'entrepôt, Yannick porte en permanence son bleu de travail, une blouse intégrale rouge floquée du logo de Prestalog. Sa tenue est agrémentée d'une batterie

d'outils allant bien au-delà de ceux qui sont fournis. Passionné de mécanique, profession qu'a exercée son père dans un petit garage de banlieue, il regrette de ne pas avoir choisi cette voie pour faire « un vrai métier », son rêve manqué étant de devenir carrossier. Encouragé par ses parents à poursuivre des études, il a obtenu un BEP puis un Bac Professionnel Transport et Logistique. À 20 ans, il est embauché dans un entrepôt comme préparateur de commandes. Depuis, il n'est jamais parvenu à quitter ce poste, ce qui l'a fait passer de la catégorie de converti à celle d'ancien. Il ne se voit plus faire carrière en entrepôt et se montre très critique à l'égard de son entreprise actuelle – un sous-traitant pour la grande distribution – et plus généralement à l'égard du secteur : « Ils gèrent ça comme des sagouins, mais c'est toujours comme ça la logistique ». Le week-end, Yannick consacre une grande partie de son temps et de ses revenus à sa passion pour les automobiles anciennes.

Les intérimaires : des jeunes « débrouillards »

S'ils sont « de passage » dans un entrepôt donné, les intérimaires ne sont pas nécessairement des novices de la logistique. Leur rattachement à un bassin d'emploi ainsi qu'à certaines agences d'intérim conduit la majorité d'entre eux à cumuler les missions en entrepôt sur des tâches très similaires. Il se forme ainsi des micromarchés de l'emploi logistique dont profitent les entreprises à la recherche d'une main d'œuvre interchangeable, peu qualifiée mais déjà formée au travail en entrepôt. De leur côté, comme M. Pialoux l'a observé dans les années 1970⁵, les intérimaires s'engagent dans une logique du « coup par coup », naviguant d'une entreprise à une autre, avec peut-être moins d'illusions qu'à cette époque sur le fait de pouvoir « tenter sa chance » mais toujours avec la possibilité de « claquer la porte ».

Ces parcours de mobilité, bien que contraints et de faible amplitude, conditionnent un rapport distant à l'égard des tâches exercées. Sur ce point, les potentialités d'entrée en conflit avec les diplômés en logistique ou avec les anciens sont nombreuses. L'observation en situation montre bien que ces ouvriers sont plus enclins que d'autres à contourner les dispositifs ou les règles, mais ces contournements ont souvent pour motif une préservation de soi, psychologique ou physique, et ne peuvent se résumer à la désinvolture dont ils sont accusés. Exposés aux situations de travail les plus pénibles, ils apprennent à faire le tri entre des règles auxquelles il faut se plier et d'autres qui peuvent être mises de côté.

⁵ Michel Pialoux, « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 26-27, 1979, p. 19-47.

Leurs origines sociales sont proches de celles observées chez les « anciens », à l'exception des enfants d'immigrés dont les parents appartiennent à des franges plus vulnérables des classes populaires. Selon la situation géographique et le statut juridique des entrepôts observés, le groupe des intérimaires est plus ou moins fortement constitué d'ouvriers racisés, cette progression suivant en partie la proximité des entrepôts avec de grands centres urbains. Nés dans les années 1980 ou au début des années 1990, célibataires pour la plupart et vivant parfois chez leurs parents, on retrouve parmi eux des titulaires de BEP et CAP en électrotechnique, maintenance des systèmes mécaniques, menuiserie, vente ou métiers du bâtiment, et dans une moindre mesure des diplômés de BTS commerce ou électronique. À propos de ces métiers auxquels ils étaient destinés, ils expliquent qu'ils ne les ont pas vraiment choisis, qu'ils ont découvert *a posteriori* qu'ils ne leur convenaient pas ou bien que les débouchés n'étaient pas suffisants.

Leurs pratiques de sociabilité et de loisirs évoquent l'idée qu'ils recherchent ailleurs que dans l'emploi des modes d'expression de soi, plus fortement encore que les autres catégories présentées. Ils mettent en avant cet aspect de leur existence non seulement à l'occasion des entretiens mais aussi dans l'entrepôt. Beaucoup d'entre eux s'adonnent à la pratique d'un sport – football, musculation, moto, karting, sport de combat – de façon assidue et en lien avec un club ou une association. En salle de pause, ce sont souvent eux qui entretiennent les cercles de paroles les plus animés et leurs sujets de prédilection portent bien au-delà de l'entrepôt, contrairement aux logisticiens ou aux anciens dont les membres privilégient les discussions sur le travail en cours.

Abdé, 22 ans : un jeune débrouillard

Tous les jours, avant d'embaucher, Abdé pratique la musculation en salle de sport. Dans l'entrepôt, il porte des jeans très larges, des vestes à capuche, des chaînes dorées autour du cou. Son père, salarié de l'hôtellerie, et sa mère, femme de ménage de façon ponctuelle, ont quitté les Comores pour la France en 1993. Dernier des six enfants, il habite avec sa famille dans un appartement situé dans une cité HLM de la banlieue nord de Paris. Ayant quitté l'école avant le bac, il a entrepris par l'intermédiaire de la mission locale une formation d'électricien, encouragé par un de ses oncles qui était déjà dans le secteur. Après avoir expérimenté pendant quelques semaines le chantier, il a arrêté sa formation pour se tourner vers celle de cariste, conseillé par un ami. Il affirme très nettement sa préférence pour les contrats précaires – en intérim ou en CDD – afin de ne pas « rester coincé » dans l'entrepôt et de pouvoir

alterner périodes de travail et de chômage. Il est affecté au poste de « débriefing » des chauffeurs : il charge et décharge les véhicules légers et vérifie les fiches de livraison. À son poste, Abdé entretient une camaraderie avec les chauffeurs sur la base de l'humour et d'échanges sur les soirées et les loisirs.

Une place plutôt qu'une autre

« Pas pire qu'ailleurs » : la mobilité vers l'entrepôt

Les ouvriers de la logistique sont nombreux à évaluer le travail en entrepôt par rapport à des univers de référence qu'ils rejettent. Parmi ces repoussoirs, le travail à la chaîne représente l'univers de la contrainte extrême. En comparaison, malgré les quotas, les primes de rendement, ou le contrôle par les performances, le travail en entrepôt comporte l'avantage de permettre des déplacements dans l'espace et des variations du rythme d'exécution. Pour reprendre une expression très couramment entendue, « pas besoin de se battre pour aller pisser » en entrepôt. Jacques, ouvrier retraité qui a connu le travail posté dans des usines de chaussures, estime que « dans l'entrepôt, tu voyages, c'est pas du tout la même chose ». Romain, jeune manutentionnaire en intérim, juge quant à lui que « quand t'as fait d'autres boîtes, genre l'agro ou le déchet, l'entrepôt c'est presque les vacances quoi ». L'entrepôt peut aussi apparaître comme un lieu qui protège d'atteintes à la santé plus graves. À propos d'un passage dans une fonderie, Moussa explique que malgré « l'impression d'avoir deux payes », il a refusé une embauche en CDI en raison des « gros inconvénients » de ce type de métier : « Je voyais les particules de machin dans les poumons des gars et tout, donc après j'ai arrêté ». Dans le cas de Sébastien, c'est aussi la crainte du cancer qui l'amène à refuser le CDI en tant qu'asphalteur pour les réseaux autoroutiers. S'il estime avoir « touché le jackpot, à 3000 € tranquille », il précise rapidement que « ça te brûle les poumons ces machins-là ».

Dans les bassins d'emploi regroupant plusieurs zones logistiques, il est particulièrement simple de s'insérer dans le marché de l'emploi en entrepôt. Dans les milieux populaires, cette information selon laquelle les besoins en recrutement sont importants dans le secteur semble avoir un certain écho. Comme d'autres, Abdé a été mis au fait de la rumeur par des amis dans une période où il cherchait à quitter le secteur du bâtiment : « Sur les chantiers tu bronzes carrément. Il y a le ciment qui te rentre dedans. Donc j'ai dit non, ce n'est pas un taf. Ça paye bien, mais franchement

[...] J'ai des potes à moi qui sont caristes et ils m'ont dit cariste ça fatigue un peu, mais ça va ». En entrepôt, ces ouvriers vont devoir cumuler des heures supplémentaires et des primes de productivité pour dépasser légèrement les minimas légaux, mais cet arbitrage entre des conditions de travail et des conditions de revenus peut s'avérer préférable à un moment donné du parcours.

La mobilité bloquée : le plafond de carton

Le sentiment d'avoir quitté un repoussoir ne résiste pas longtemps au travail en entrepôt, la logistique comprenant elle aussi de nombreux postes pénibles dont chacun cherche à s'extraire. Les postes repoussoirs de l'entrepôt sont ceux qui concentrent le plus de manutention : préparation de commande, magasinage, tri de colis, chargement-déchargement ou emballage. Pour s'en éloigner, il faut atteindre des postes à proximité qui restent des postes ouvriers mais où la pénibilité se fait moins durement ressentir, comme les postes de cariste, agent de quai, contrôleur ou opérateur de saisie. Ceux qui y parviennent présentent cette mobilité comme une trajectoire inéluctable. Jérémie par exemple a accepté l'embauche en exigeant que la qualité d'agent de quai soit bien spécifiée sur son contrat : « Après j'ai dit oui tout de suite. La prep', de toute façon, tu peux pas faire ça toute ta vie. Faut trouver autre chose ». Au moment de la transition, l'enjeu de quitter un poste semble supérieur à celui d'en investir un nouveau mais la place atteinte prend sa valeur dans la comparaison. À l'occasion d'une discussion en salle de pause, un ouvrier cariste trace avec dureté cette frontière qui le sépare de ses collègues préparateurs : « Moi je pourrais plus. La prep' c'est la merde. De toute façon mon métier c'est cariste. Je dis pas ça pour vous, mais voilà, c'est mon métier ».

La mobilité d'une entreprise à une autre peut également permettre aux intérimaires d'accéder à des postes moins pénibles, de trouver « la bonne boîte ». Tous les entrepôts ne présentent pas les mêmes conditions de travail, bien qu'ils soient organisés selon des principes proches. Le niveau de salaire et celui des primes de productivité sont bien sûr des critères essentiels mais non suffisants. Sont aussi évalués le type de « ambiance », le type de management et le type de recrutement. On peut rejeter un lieu désigné comme « l'entrepôt ghetto » pour la vétusté de son matériel mais aussi l'apprécier pour la sociabilité ouvrière qui s'y déploie. À l'inverse, un entrepôt très moderne du commerce en ligne peut être apprécié pour sa propreté ou rejeté comme une « maison de fous » en référence à l'animation exercée par le nouveau management. Ces circulations opérées d'un lieu à un autre sont ainsi source d'une

certaine prise de distance critique à l'égard de l'organisation du travail dont ne bénéficient pas toujours les titulaires anciens.

Ces trajectoires sont très informelles et ne concernent que des postes de manutention ou situés à proximité de la manutention, une limitation que l'on peut désigner comme un « plafond de carton »⁶. Sous ce plafond, l'insatisfaction au travail demeure malgré les petites mobilités. Les caristes, désormais guidés par radiofréquence, évoquent une certaine lassitude, un ennui provoqué par la monotonie des tâches. Marco, devenu agent de quai, supporte difficilement la routine et le travail solitaire et en vient à avouer : « La chaîne [de tri] me manque ». Alvin, qui passe d'un entrepôt à un autre sur la même zone logistique, ironise sur le peu d'avantages qu'il en retire : « De toute façon, c'est la zone ! »

En sortir : l'avenir est ailleurs

Lorsque la mobilité conduit à une impasse, la projection dans l'avenir se déporte en dehors de l'entrepôt. Beaucoup se tournent alors vers des univers de travail qui se situent à proximité de la logistique. Travailler comme chauffeur par exemple, c'est rester ouvrier tout en sortant de l'usine, occuper un poste d'exécution tout en n'étant pas soumis au regard du chef. Certains idéalisent la profession sans tenir compte de ses transformations récentes, mais cela reste un métier organisé autour d'un savoir-faire et bénéficiant d'une certaine reconnaissance sociale. Toujours à proximité, les professions d'auxiliaire ambulancier ou de chauffeur taxi font l'objet d'un certain attrait. Elles comportent l'avantage de pouvoir être exercées sans autres qualifications que le permis B et font partie des métiers pour lesquels les offres d'emplois sont nombreuses. La recherche d'indépendance peut aussi porter le regard vers les métiers de l'artisanat et du commerce, la mécanique et la restauration rapide étant particulièrement convoitées.

Avec la reconversion en tête, l'activité est conçue comme temporaire et le projet est en lui-même une forme d'affirmation de soi par le travail. Il construit la professionnalité comme un horizon et projette le dépassement d'une condition ouvrière subalterne et déqualifiée. Toutefois, les difficultés auxquelles sont confrontés ces ouvriers dans leurs parcours de sortie illustrent la faible ouverture de l'accès à des positions auparavant privilégiées par les classes populaires. Le permis poids-lourds coûte cher et il est difficile d'obtenir un financement. L'examen requiert d'assister à

⁶ Sébastien Chauvin, *Les agences de la précarité*, Seuil, 2011, p. 322.

des formations théoriques, ce que certains refusent catégoriquement. Plus généralement, l'ouverture du droit à la formation s'avère problématique. Les dossiers sont complexes à monter, nécessitent l'accord d'un employeur qui n'a aucun intérêt à les valider et font l'objet de nombreux refus.

Cette difficulté à quitter l'entrepôt et plus largement le monde ouvrier, est aussi liée à une diminution dans les périodes récentes des professions indépendantes de l'artisanat et du commerce, ainsi qu'à la raréfaction des emplois subalternes à statut, notamment ceux de la fonction publique. Or, ces métiers constituaient traditionnellement des horizons possiblement accessibles aux hommes exerçant des emplois ouvriers. Ce constat montre que la mobilité se construit également hors de l'entrepôt et que les futurs envisagés s'éloignent parfois du fait de transformations plus globales des économies contemporaines. Dans un contexte d'ouvriérisme croissant des activités du tertiaire et de concentration des emplois dans de grandes organisations de type industriel, les portes de sortie de la condition ouvrière semblent moins ouvertes qu'elles ne l'étaient pour les franges subalternes de ce groupe.

Si le monde de la logistique demeure peu étudié par les sciences sociales, il est en revanche bien connu dans les classes populaires masculines. Sans susciter d'enthousiasme, il fait partie de ces secteurs où l'on entre sans trop y croire et dont on voudrait sortir sans être certain d'y parvenir. Étant donné la faiblesse des évolutions professionnelles proposées en interne, les possibilités d'ancrage et de revendication d'une appartenance de métier y sont très limitées. Dans un secteur qui concentre une grande majorité d'emplois peu qualifiés, les mobilités externes mais intra-sectorielles offrent elles aussi peu de ressources comparées à celles des ouvriers plus qualifiés de l'industrie manufacturière⁷. Les mobilités liées à l'entrepôt sont donc davantage marquées par la contrainte et le rejet de contre-modèles, des repoussoirs que le secteur contribue lui-même à produire. La préservation de soi est un puissant moteur de ces parcours qui, en interne comme en externe, visent en grande partie à trouver des postes qui ne soient pas trop exposés à la pénibilité. Si certains aspects de ces mobilités contraintes peuvent bien constituer une forme de résistance – la porte de sortie, prise ou envisagée, pouvant être perçue comme une critique du travail – le rejet de cette condition profite principalement aux entreprises puisque l'usure des corps suscite un besoin permanent de renouvellement de la main d'œuvre logistique peu qualifiée. Ces positionnements expriment néanmoins, d'un point de vue subjectif, le maintien d'une

⁷ Thomas Amossé, Michel Gollac, « Intensité du travail et mobilité professionnelle », *Travail et Emploi*, n°113, 2008, p. 59-73.

forme de refus de la condition ouvrière qui, dans les franges les plus subalternes du monde ouvrier, est plus associée à l'impossibilité de l'ancrage qu'au refus du déclassement.

Publié dans laviedesidees.fr, le 30 octobre 2018.

LES SURVEILLANTS DE PRISON ET LA RÈGLE

G. BENGUIGUI*, A. CHAUVENET**, F. ORLIC**

Le fait que dans une organisation les règles officielles soient très régulièrement violées et que de très nombreuses règles non-écrites puissent s'y rencontrer a été très souvent décrit. Néanmoins cette coexistence de règles pose, nous semble-t-il, pour les organisations si spéciales que sont les prisons des problèmes relativement spécifiques et originaux. En effet la prison est une organisation totale pour reprendre l'expression de Goffman, particulièrement formalisée notamment par la loi. Or celle-ci est difficile à concevoir, si ce n'est peut-être que très partiellement et très indirectement, comme le résultat d'une négociation et d'un compromis entre les membres de l'organisation prison. La prison est en effet traversée par un conflit dur et insoluble. En fait elle n'est pas seulement traversée par un conflit ce qui, somme toute, serait relativement banal ; elle est toute entière structurée autour de ce conflit, autour d'un rapport de forces. Il est rare de rencontrer une organisation où ce rapport de forces est aussi permanent et aussi évident. Ceci se manifeste ici ouvertement par des grilles, des serrures, des miradors et des armes à feu. Ce rapport de forces est tel que la notion d'objectifs communs ou partagés est plus difficile à concevoir qu'ailleurs. Il n'en reste pas moins que l'informel, le clandestin, le non-écrit existe bel et bien dans les prisons comme nous le verrons. Aussi dans ce texte nous souhaitons analyser la négociation et l'articulation des règles officielles et des règles non-écrites dans le fonctionnement des prisons en nous plaçant du point de vue des surveillants¹.

Nous partirons de la distinction que faisait M. Halbwachs à propos du travail entre une *fonction* qui renvoie à la définition de politiques et à l'adaptation des règles et une *technique* définie comme *un corps de préceptes et de règles qui sont préparés de façon à pouvoir s'appliquer d'une manière uniforme à la généralité des cas (...) c'est l'aspect subordonné de la fonction* (Halbwachs, 1939). La notion

* Travail et Mobilités, Université Paris-Nanterre et CNRS.

** Centre d'études des mouvements sociaux, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales et CNRS.

¹ Ce texte se fonde sur une recherche d'environ trois ans qui a été réalisée à partir de trois sources d'information recueillies essentiellement dans sept établissements pénitentiaires différents quant à leur destination, leur taille et leur répartition géographique. Ces sources ont été par ordre d'importance : une longue observation (participante sous l'uniforme pour une part), l'interview de près de 300 personnes, les très nombreux documents écrits disponibles dans les établissements. Cette recherche a été financée par le conseil de la recherche du ministère de la Justice. (cf. Chauvenet, Orlic, Benguigui, 1992).

de technique, aux yeux d'Halbwachs, peut concerner aussi bien un travail sur la matière qu'un travail sur l'humain dès l'instant où des groupes *peuvent être envisagés, de certains points de vue, comme des ensembles d'unités identiques dont les parties semblables possèdent cette propriété qu'ont les choses matérielles et inertes d'être comptées, dénombrées, d'être mesurées, d'être réparties*. Autrement dit dans certains cas, on peut avoir affaire à de la *matière humaine, de l'humanité en quelque sorte matérialisée*. En s'inspirant de M. Halbwachs, on peut distinguer le travail sur l'humain comme production, maintien et restauration de l'ordre social et le travail sur l'humain comme application du travail précédent pourrait-on dire, travail qui va considérer l'humain comme une matière, comme une série pour reprendre une idée de J.P Sartre, où les hommes sont le plus souvent assimilés à des numéros. L'activité des surveillants relève, comme on le verra, de ces deux aspects du travail sur l'humain.

Par ailleurs il faut remarquer que le travail sur l'humain comme matière humaine implique que ceux qui l'exercent sont des agents de la facette organisation des «administrations» par opposition à la facette institution de ces mêmes «administrations» pour s'inspirer d'une distinction analytique proposée par P. Selznick (1957). On se souvient que par organisation Selznick entendait un outil, un instrument de mobilisation des énergies, alors que la facette institution représente le lieu des valeurs, de la définition des fins ou de la politique si l'on veut. Ceux qui travaillent sur la matière humaine en utilisant une *technique* sont agents d'un instrument, d'un outil. C'est dire que ce travail sur la matière humaine, sur les séries humaines, est un travail instrumentalisé qui n'implique aucune autonomie à la différence du travail *fonction*, travail d'instauration et de réparation de l'ordre social qui est très souvent un travail relationnel.

I. Le travail technique des surveillants

Dans le cadre que nous venons de tracer les surveillants de l'administration pénitentiaire apparaissent au premier abord comme des employés, des personnes chargées d'un travail sur la matière humaine au sein d'organisations appelées prisons, chargés de la mise en œuvre d'une technique, comme disait Halbwachs. En effet il est clair que les surveillants sont des agents qui appartiennent à des organisations. Comme on l'a indiqué les organisations sont des outils, des instruments. Les prisons en tant qu'elles sont des organisations n'échappent pas à la règle : elles sont l'une des faces instrumentales de la Justice, elles sont des organisations de contrôle social. Elles sont des outils d'application d'une politique définie ailleurs notamment par la loi. Pour montrer qu'elles sont des organisations, des instruments, citons quatre faits.

- Le premier est que les objectifs officiels de la prison sont définis par l'Institution et non par l'organisation qu'est la prison. L'article 1 de la loi du 22 juin 1987 stipule : *Le service public pénitentiaire participe à l'exécution des*

décisions pénales et au maintien de la sécurité publique. Il favorise la réinsertion sociale des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire. Il est organisé de manière à assurer l'individualisation des peines. Bien que ce ne soit pas sa raison d'être officielle, l'ordre dans lequel sont exposées ici les missions de l'administration pénitentiaire semble bien indiquer une hiérarchie.

- Le deuxième est que les prisons ne sont en aucun cas maîtresses de leurs flux. Les maisons d'arrêt² en particulier ne peuvent jamais refuser une incarcération décidée par un juge quelque soit leur sureffectif. De même, seuls les juges, dans le cadre de la loi bien évidemment, peuvent faire sortir les gens de prison.
- Le troisième est qu'on a créé la fonction de juge d'application des peines. Ces juges, chargés notamment de la mise en place de l'individualisation des peines, exercent un certain contrôle sur la prison et sur ses flux³.
- Le quatrième est que l'essentiel de la direction de l'administration pénitentiaire appartient à la magistrature. Les pénitentiaires généralement occupent très peu de postes, si ce n'est aucun, dans la haute hiérarchie pénitentiaire.

Prenant en compte ce qui vient d'être écrit, il n'est pas très surprenant de constater que le personnel de surveillance est un personnel instrumentalisé. Le surveillant est un exécutant. Sa mission principale, la plus explicite, est d'assurer la garde et l'entretien des détenus et de veiller à la sécurité dans les prisons. *Votre fonction principale est d'assurer la garde des détenues et de préserver la sécurité au sein de l'établissement* indique une note d'information remise aux nouvelles surveillantes d'un de nos établissements. Les surveillants sont les fantassins de l'ordre social. Il serait très aisé de montrer que la participation aux activités tendant à la réinsertion sociale des détenus, l'une des missions officiellement assignées aux surveillants, est une mission résiduelle totalement plaquée sur les autres, voire une mission contradictoire avec celle de surveillance et de sécurité car

on ne peut pas faire le gendarme et l'éducateur en même temps ; entre la garde et la réinsertion il y a incompatibilité totale⁴.

D'ailleurs c'est la mission sécuritaire de la prison qui est toujours mise en avant, par exemple par les directions d'établissement, dans la mesure où le critère de jugement des établissements est d'abord et avant tout (si ce n'est uniquement) leur capacité à éviter les évasions et les troubles, notamment les émeutes :

² Une maison d'arrêt est une prison qui reçoit les prévenus et les condamnés dont le reliquat de peine est faible.

³ Ces juges, en ce qui concerne le milieu fermé, peuvent, sous certaines conditions, décider des placements à l'extérieur, des semi-libertés, des réductions et fractionnements de peine, des permissions de sorties et des libertés conditionnelles.

⁴ Ceci ne veut pas dire que les surveillants soient systématiquement opposés au principe de la réinsertion sociale. Simplement la grande majorité d'entre eux la croient utopique dans le contexte actuel.

il existe une véritable hiérarchie des missions de la prison et le véritable échec de la prison c'est en premier lieu et de très loin, l'évasion et la crise interne quelque soit par ailleurs le discours officiel. Pour assurer la mission sécuritaire qu'on lui attribue le surveillant exerce une technique au sens défini par Halbwachs : il est soumis à la loi, à des règles formelles, à des prescriptions positives ou négatives très nombreuses sous forme de règlements intérieurs, de circulaires, de notes de service, de consignes etc... Citons à nouveau la note d'information pour les nouvelles surveillantes : *En aucun cas la surveillante ne doit user du tutoiement envers la population pénale... elle ne doit jamais ouvrir deux grilles à la fois par mesure de sécurité... en aucun cas elle ne doit quitter son poste (de promenade), ne doit jamais quitter sa clef... Il est interdit de fumer en présence des détenues lors des mouvements (art. 220 du CPP)... Elle doit tenir constamment à jour son cahier de mouvements et doit pouvoir répondre de son effectif à tout moment, doit effectuer une fouille de cellule donnée par la gradée... elle doit rédiger un bon de travaux en cas de besoin...* et le texte continue. Toutes ces règles se multiplient sans cesse notamment en raison d'une part de l'augmentation des droits des détenus et d'autre part de la nécessité de répondre au détournement et non-respect des règles antérieures aussi bien de la part des surveillants que des détenus. La bureaucratie se développe et on retrouve ainsi les cercles vicieux bureaucratiques chers à Michel Crozier. La prison est donc un monde littéralement saturé de règles. Autant dire que presque personne dans une prison ne connaît l'ensemble des règles officielles. Cela peut aboutir à un point tel que le résultat obtenu est rigoureusement inverse de celui recherché. Nous voulons en voir pour preuve une note de service affichée dans un bureau de gradés avec une mention manuscrite : *cette note doit être appliquée !*

Le surveillant est de fait soumis à une sorte de taylorisation avec une division assez claire entre conception et exécution des tâches. Ceci s'accompagne d'une fragmentation de ces dernières dans un cadre spatio-temporel étroitement déterminé. En effet le poids des emplois du temps prédéterminés, des espaces nettement délimités (l'étage, le mirador) ou des circuits bien balisés (les rondes) est considérable. C'est ainsi qu'au début d'un entretien, un premier surveillant⁵ à qui on demandait de décrire son travail eut la réaction suivante : il sortit son emploi du temps et commença à le commenter en termes temporels. C'est que la vie de la prison est scandée quotidiennement par un certain nombre d'événements quasiment immuables : les contrôles d'effectifs tout au long de la journée, le réveil, les repas, les ateliers, les promenades, la fermeture, etc... En fait la prison apparaît, du point de vue des surveillants, comme une organisation bureaucratique pyramidale et centralisée avec ses multiples règles, son appareil de contrôle très hiérarchisé etc... dans laquelle ils doivent être disciplinés et sans cesse disponibles. Cette organisation est de fait conçue comme un instrument de contrôle et d'intervention. Il y a là un véritable caractère paramilitaire qui ne vient pas seulement de l'histoire de la prison. Cet aspect paramilitaire est justifié par cette

⁵ Premier surveillant est le premier grade de la hiérarchie du personnel de surveillance.

idée que l'organisation de la prison est d'abord pensée comme un instrument de contrôle des crises parce que, fait exceptionnel, la prison est traversée par le conflit central très dur, structurel et irréductible entre ceux qui ne rêvent que de sortir et ceux qui sont payés pour les en empêcher. Aussi les surveillants semblent être des agents sans aucune autonomie, tenus impérativement de respecter des règles légales précises, à qui par exemple le secret dont se réclament si souvent les professionnels est interdit. Toute l'information dont ils disposent doit normalement remonter la chaîne hiérarchique et un système formel de recueil de l'information partiellement prévu par le code de procédure pénale existe dans toutes les prisons mais cette information ne redescend qu'exceptionnellement, le surveillant n'ayant en principe besoin de connaître que ce qui est strictement nécessaire à l'exécution de sa tâche. Tout ceci est justifié évidemment par la sécurité. De plus la prison est le monde de la suspicion générale et les surveillants sont toujours soupçonnés de risquer de tomber dans la routine ou de se laisser corrompre. De là, surtout dans les maisons d'arrêt⁶, un contrôle serré de leurs activités que la hiérarchie s'efforce de rendre le plus constant et le plus précis possible.

Les détenus apparaissent bien comme de la matière humaine, comme une série, ce que traduit bien, par exemple, le fait que le repère le plus fiable à leur égard n'est pas leur nom mais leur numéro matricule, c'est-à-dire ici leur numéro d'écrou. Même si les choses ont réellement bien changé dans les prisons françaises depuis l'époque où les descriptions de dépersonnalisation dans les institutions totales réalisées par E. Goffman s'appliquaient parfaitement, même s'il existe une politique officielle d'individualisation des peines sous la responsabilité des juges d'application des peines, il n'en reste pas moins que dans l'ensemble les détenus apparaissent encore d'abord comme une masse relativement indifférenciée à gérer et à contenir. A titre d'exemple citons le fait qu'une des activités essentielles et fréquentes des surveillants consiste à compter, compter et recompter les détenus qui sont sous leur garde mais sans qu'il soit fait habituellement usage des noms : on compte des effectifs et non pas des personnes. La journée commence ainsi et elle finit de même. Les termes utilisés par M. Halbwachs pour décrire la matière humaine qui ont été cités plus haut semblent même avoir été inspirés par la situation des détenus en prison.

Une partie non négligeable du travail des surveillants est une tâche soit de pure surveillance particulièrement fastidieuse (les miradors, les rondes ou la fouille du linge propre apporté par les familles par exemple), soit d'entretien des détenus (les repas, la lingerie, les douches, le courrier, la comptabilité, etc.) mais ce n'est pas à ce type de travail que les surveillants semblent attacher le plus d'importance même s'il occupe une part considérable de leur temps et s'il est souvent, en ce qui concerne l'entretien, l'occasion de contacts variés avec les détenus.

⁶ Dans les centrales qui sont des prisons pour les condamnés à de longues peines réputés dangereux et difficilement réinsérables, la pression des détenus est si forte que la relation entre les surveillants et leur hiérarchie est souvent moins un contrôle qu'une solidarité.

II. Le travail relationnel des surveillants

Une observation superficielle montrerait donc que, dans le cadre d'une bureaucratie très centralisée et très hiérarchisée, les surveillants ne font qu'appliquer sur une matière humaine, par l'intermédiaire d'une technique et donc de règles, une politique totalement définie en dehors d'eux. Ce sont des exécutants. Et pourtant différents éléments tendent à montrer que les choses sont un peu plus compliquées. Les surveillants ne sont jamais uniquement de purs instruments appliquant mécaniquement des lois, des règles et des consignes bureaucratiques sous le contrôle d'une hiérarchie tatillonne. Ceci est évidemment valable pour toutes les organisations et de fait ce n'est pas parce que la prison est sous le contrôle de la loi qu'elle échappe à cette constante. En réalité on peut montrer, et les deux choses sont liées, d'une part que les surveillants travaillent aussi à l'aide de règles informelles non écrites qu'ils produisent et d'autre part qu'ils ne travaillent pas sur de la matière humaine mais sur l'humain au sens que nous avons retenu. Du moins il y a des moments où les détenus ne sont qu'une série, de l'humanité matérialisée et d'autres moments, peut-être les plus importants, où les détenus sont des humains individualisés, des personnes avec qui une relation duale, de face à face se met en place.

On insistera tout d'abord sur le fait que les surveillants de prison ne supportent absolument pas d'être appelés gardiens. Ils ont une sorte de slogan

on garde les animaux, on surveille les hommes.

Ceci peut paraître superficiel et faire sourire. En réalité ce qu'ils disent par là c'est qu'on ne peut pas réduire leur travail sur l'autre à une simple garde alors que cet autre possède une véritable capacité à agir, des stratégies et des tactiques. Ils veulent dire par là que leur travail est d'abord et avant tout un travail de relation et que donc il a un sens. Nous avons d'ailleurs retrouvé ce refus de se laisser appeler gardien dans une étude américaine (Kauffmann, 1988). A la question de savoir s'ils sont d'accord avec l'idée que le métier de surveillant est un métier de relations humaines, une très faible minorité (6%) des surveillants répond négativement, une autre minorité de 28% accompagne ses réponses positives de diverses réserves, la majorité (environ 65%) fournissant une réponse positive franche tant il leur paraît évident que

c'est l'ABC du travail le contact avec les détenus ;

C'est vrai qu'il faut avoir des relations avec les détenus. On ne peut pas travailler sans relations ;

C'est un métier de relations obligatoirement, c'est pas des outils qu'on a en main. Ce sont des relations humaines dans tous les sens du terme, bonnes comme mauvaises

De même l'image que les surveillants ont ou qu'ils cherchent à donner de l'agent qui «sait s'y prendre», c'est le surveillant qui sait être diplomate, qui sait

négocier, échanger, qui sait tenir compte de différentes manières des autres : Savoir s'y prendre c'est savoir discuter avec les détenus et se faire respecter en sachant ce qu'il dit, en faisant comprendre au détenu que quand il a besoin de quelque chose le surveillant est là. Et tout ça ne se fait pas en criant. Calmer les détenus, discuter. Un surveillant réglo, respecté sera protégé par les autres détenus

C'est justement comment établir les relations avec les détenus qui paraît être pour les surveillants le plus difficile à acquérir. Parmi les modes opératoires cités celui qui l'est le plus souvent par nos surveillants est celui qui consiste à dialoguer et rendre service aux détenus (58%). Celui qui consiste à apaiser est cité dans 45% des cas.

Contrairement à ce qu'on pourrait croire le travail des surveillants est assez fréquemment un travail solitaire. A l'exception peut-être de la nuit ce n'est pas souvent un véritable travail d'équipe. On utilise bien dans les établissements le mot équipe mais il ne s'agit en fait que de l'ensemble des surveillants ayant les mêmes horaires. Cela crée certes des liens de camaraderie et des modes de fonctionnement communs mais cela n'est pas toujours le cas. En réalité s'il existe un minimum de coordination entre les surveillants, (il est nécessaire par exemple de respecter de près l'horaire du petit déjeuner pour ne pas perturber les départs vers les ateliers ou vers les activités ou bien il faut se transmettre brièvement les consignes éventuelles aux relèves de 13 ou 19 heures) la division du travail entre surveillants de détention est le plus souvent assez faible. Cependant il existe bien sûr une solidarité réelle en cas d'incident grave même si certains surveillants précisent que

c'est une solidarité obligée

face à l'autre camp. Ceci est particulièrement différent du travail des gardiens de la paix ou des CRS qui travaillent généralement en brigade, en formation. En prison on dit habituellement :

les surveillants sont les patrons de leur étage,

même si bon nombre de surveillants contestent cette affirmation, parfois violemment, en raison de la faible autonomie dont ils disent disposer. On veut signifier par là que le surveillant est seul responsable de son étage et que c'est à lui de faire en sorte que tout s'y passe bien, que le calme y règne, qu'il n'y ait pas de désordre puisque, comme on le verra, c'est l'une des choses primordiales que l'on attend de lui bien que ce ne soit jamais dit explicitement en ces termes. Le surveillant de détention travaille donc seul à son étage, le plus souvent dans un face à face avec les détenus. (D'ailleurs même lorsqu'il n'est pas en service à l'étage le surveillant est souvent seul. Exemples : au mirador, dans un atelier, etc.). Ce face à face est évident dans les établissements pour peine, maisons centrales et centres de détention⁷, où l'enfermement se fait presque toujours en cellules indi-

⁷ Un centre de détention est une prison qui reçoit des condamnés dont le reliquat de peine est supérieur à trois ans et qui sont réputés réinsérables.

viduelles, mais il existe aussi dans les maisons d'arrêt malgré la surpopulation qui interdit presque partout cet enfermement individuel⁸. C'est au cours de ce face à face avec le détenu que s'exercent les relations sociales et les transactions dont on verra l'importance. On peut très facilement percevoir tout ceci en observant et comparant le comportement des surveillants face aux détenus en groupe et leur comportement dans le face à face individuel, observation qui avait déjà été réalisée en Angleterre (Morris & Morris, 1963) : face aux détenus comme groupe, par exemple lors des grands déplacements de détenus, ce que l'on appelle en langage pénitentiaire les «mouvements», ou dans une cour de promenade, le surveillant est toujours en situation d'infériorité, il est donc plus fréquemment sur ses gardes et méfiant. Il considère alors les détenus comme une masse, comme de la matière humaine plus ou moins indifférenciée. Cette masse est d'autant plus compacte que pas un détenu n'osera se désolidariser en public de ses codétenus par un comportement quelconque d'approche du surveillant. Par contre dans le face à face individuel le surveillant (comme d'ailleurs le détenu) va adopter un comportement radicalement différent. Le détenu redevient alors une personne avec son individualité propre. Ce comportement différent ira depuis le service rendu jusqu'à la conversation quasiment cordiale. Ce travail solitaire du surveillant de détention n'est possible que parce que pour l'essentiel son travail dépend peu de celui des autres surveillants de détention, ce qui signifie qu'il n'y a pas de véritable référentiel commun correspondant à la connaissance des séquences successives d'un processus, comme cela peut être le cas dans la production industrielle par exemple. En d'autres termes la division du travail entre surveillants de détention est relativement faible alors qu'elle est importante entre surveillants de détention, surveillants dits en postes fixes (cantine, magasin, lingerie, comptabilité, etc.) et spécialistes divers (personnels socio-éducatifs, enseignants, infirmières, psychologues, etc.). D'ailleurs plus des trois quarts des surveillants interrogés déclarent ne pas avoir de relations professionnelles avec les personnels socio-éducatifs. Un surveillant décrit cette situation de façon imagée :

Dès qu'on sort de sa spécialité, l'autre spécialiste intervient : si on s'occupe du médical on va recevoir un coup de béquille, si on s'occupe du social on va recevoir des coups de talons à aiguille. Il y a des chasses gardées.

III. La production des règles

Le développement de ce travail sur l'humain, sur l'ordre social, vient de ce que la mission première du surveillant étant la sécurité et le maintien de l'ordre⁹, ces tâches ne peuvent être assurées qu'au travers de la relation et de l'échange

⁸ Que le code dit pourtant devoir être la règle.

⁹ Sur les problèmes de sécurité, voir Chauvenet, Benguigui, Orlic, 1993.

avec les détenus et non par l'application pure et simple de règles bureaucratiques intemporelles et générales accompagnées de leur système de sanctions. Pour le dire trivialement les surveillants ne peuvent être de purs et simples gardes, bêtes et disciplinés. De là résulte une contradiction entre une logique du maintien de l'ordre qu'on peut appeler ici une logique carcérale et une logique bureaucratique. Cette dernière avec ses règles écrites détaillées et prescriptives prétend prévoir de façon minutieuse et à long terme les comportements à observer d'une façon très générale quel que soit, par exemple, le type d'établissement. Elle entre alors en contradiction avec une logique carcérale dominée par les nécessités du maintien de l'ordre qui sont question d'opportunité dans un contexte précis et à un moment précis, sans qu'on puisse au préalable leur attribuer un contenu. La bureaucratie tend à programmer et à prévoir alors que la gestion d'une prison consiste très fréquemment à réagir à des événements imprévisibles nés de la situation carcérale. La logique bureaucratique réduit le surveillant à n'être qu'un agent (c'est d'ailleurs ainsi que la hiérarchie appelle souvent les surveillants alors que cela ne se fait pas à propos d'un éducateur ou d'une assistante sociale par exemple) discipliné et faisant appliquer les règles disciplinaires alors que la logique carcérale de maintien de l'ordre implique nécessairement de laisser au surveillant une certaine discrétionnarité, une certaine autonomie.

En réalité on aboutit à ce paradoxe que pour maintenir la sécurité et l'ordre les surveillants sont amenés à violer nettement les règles bureaucratiques prévues à cet effet. Les surveillants, certes, appliquent une bonne part de ces règles bureaucratiques de sécurité¹⁰ mais ils sont également amenés à inventer des règles différentes. Ces règles non-écrites ont d'abord pour fonction de remplir les «blancs» des règles officielles comme disent plusieurs auteurs à propos de l'informel. En effet il n'est pas pensable que les règles écrites puissent prévoir tous les cas de figure surtout quand il s'agit d'établissements qui fonctionnent 24 heures sur 24 et 365 jours par an avec comme éléments essentiels des hommes, des acteurs et non des machines. A titre d'exemple de «blanc» très simple citons une discussion observée dans un centre de détention entre un surveillant et un détenu à propos de la durée des coups de téléphone¹¹. Pour arbitrer leur différend le surveillant décide de consulter le règlement intérieur de la prison. A la rubrique téléphone tout était prévu... sauf la durée des conversations ! A commencé alors une véritable négociation qui avait toutes les chances de se terminer par la production d'une nouvelle règle. Par ailleurs les règles non-écrites sont là pour répondre aux exigences implicites de la hiérarchie, et à la principale d'entre elles, l'absence de désordre. En effet ce qu'attend la hiérarchie à tous les niveaux c'est que tout se passe sans heurt, qu'il n'y ait «pas de vagues». Ce qui est important à relever ici c'est que ces règles non-écrites, plus ou moins clandestines, produites de façon autonome par les exécutants, sont le plus souvent destinées à per-

¹⁰ Par exemple on ne quitte jamais un mirador sans avoir été relevé.

¹¹ Dans les établissements pour peine (centre de détention ou centrale) il est possible de téléphoner dans certaines conditions.

mettre le bon fonctionnement de l'organisation, c'est-à-dire que, de fait, elles ont pour but d'éviter le désordre.

Il est important d'insister sur le fait que ces règles non-écrites sont généralement l'inverse des règles officielles prescriptrices qui ont comme caractéristique d'être légales ou directement issues de la loi. Ceci semble différencier la situation des surveillants de celle des opérateurs d'installations automatisées. En effet c'est notamment aux opérateurs de ces installations qu'on peut facilement comparer les surveillants. Tout comme pour les surveillants, le problème central des opérateurs d'installations automatisées est la maîtrise de l'incertitude, la maîtrise des incidents plus ou moins complexes et à plus ou moins haut risque comme, cela peut exister par exemple dans les centrales nucléaires. Or, comme l'a très bien montré Gilbert de Terssac (1992) après d'autres auteurs, les opérateurs pour assurer cette maîtrise ont besoin d'autonomie et ils inventent eux aussi des règles non-écrites. De même C. Dejours écrit à propos d'une autre installation nucléaire que l'écart entre l'organisation du travail prescrite et l'organisation du travail réelle est *une tricherie inévitable* (Dejours, 1989). Cependant G. de Terssac démontre que ces règles sont complémentaires¹² des règles écrites imposées par l'encadrement et tolérées voire acceptées¹³ de fait par ce dernier dans la mesure où elles correspondent à l'objectif de l'organisation, à ce qui est attendu clairement même si c'est souvent implicite : sortir la production. Il existe donc, nous dit cet auteur, dans ce cas une interaction entre les règles officielles issues de l'encadrement et les pratiques des exécutants :

Cette interaction signifie schématiquement que la règle formelle requiert l'autonomie pour être mise en œuvre et que les pratiques des exécutants sont orientées par des obligations implicites qui limitent la portée de leur autonomie. En d'autres termes ces règles non-écrites sont et orientées et bornées par les attentes implicites de la hiérarchie. Elles sont négociées collectivement entre opérateurs après échange de savoir-faire mais elles sont également négociées au moins implicitement avec l'encadrement. Les règles non-écrites des surveillants sont, elles, moins produites dans un échange entre surveillants, dans un échange de savoir-faire, que dans un processus de tâtonnement par essais et erreurs en opposition aux règles légales. Ces apprentissages convergent et sont négociés avec les détenus et la hiérarchie. Ils finissent par produire des règles non-écrites qui portent généralement moins sur les contenus que sur les procédures générales à mettre en œuvre car l'autre ici n'est pas une machine mais un acteur : il ne s'agit pas de répondre à une panne mais généralement de maintenir l'ordre, de réduire les tensions et plus précisément de faire face à un incident spécifique, dans un

¹² Les opérateurs peuvent avoir des règles non-écrites contradictoires avec les règles de l'organisation. C'est le cas bien connu du freinage. Mais G. de Terssac fait remarquer, à juste titre, que le freinage ne vise pas un bon fonctionnement de l'organisation du point de vue des dirigeants. Il s'agit donc d'un autre type de règles non-écrites.

¹³ Dejours montre que lorsque ces règles non écrites ne sont pas reconnues par la hiérarchie cela produit notamment d'une part la souffrance des opérateurs et d'autre part des dysfonctionnements de l'organisation. Cela se retrouve dans des termes très proches chez les surveillants.

contexte spécifique qui peut varier d'un instant à l'autre. On peut citer par exemple la règle suivante : on ne doit pas appliquer de façon systématique les règles officielles, même si elles relèvent de la loi. Il s'agit bien de procédure puisque c'est à chaque surveillant de choisir le meilleur moyen à ses yeux pour éviter le désordre à son étage, quitte à ne pas appliquer la loi. Celui qui aura transgressé cette règle non-écrite et qui aura donc appliqué strictement le règlement se verra reprocher par les autres d'exciter les détenus et de compliquer très sérieusement le travail des collègues, tant il est admis qu'appliquer de façon stricte le règlement c'est augmenter la tension. Autre exemple de règle non-écrite : on peut laisser passer des objets d'une cellule à une autre contrairement à ce que stipule très explicitement le code de procédure pénale. C'est bien encore ici une règle de procédure et non de contenu puisque la décision de qui autoriser, quoi laisser passer et dans quel cas, relève du jugement propre de chacun. Ce qui est important en l'occurrence c'est le fait de devoir laisser passer des choses afin de réduire les tensions. Dans le cas inverse, comme le fait remarquer un surveillant,

c'est casser le travail des autres.

Il s'agit bien de règles car elles sont pratiquées par l'énorme majorité des surveillants et de fait elles s'imposent à tous les surveillants.

Dans la pratique, les surveillants, ayant affaire non à des machines comme les opérateurs d'installations automatisées mais à des êtres humains doués d'intentions et de stratégies, n'obtiennent pas le calme, ou plutôt n'évitent pas le désordre, par l'application pure et dure des règles disciplinaires officielles. Ils évitent le désordre par la connaissance plus ou moins individuelle des détenus, par leur capacité à obtenir une sorte de cohabitation, de *paix armée*, voire de collaboration de la part de détenus en les convaincant qu'ils y ont intérêt. Ils y parviennent par l'échange, en réalisant un donnant-donnant avec les détenus qui ne peut se pratiquer que dans le face à face. C'est en répondant aux demandes de renseignements, en servant de relais par les contacts avec les différents services de la prison (comptabilité, infirmerie...) pour le compte des détenus, en jouant un rôle de tiers obligé dans les relations entre détenus, en tolérant des entorses plus ou moins graves aux règles imposées au détenus¹⁴, etc. que les surveillants arrivent à contrôler la population pénale. Plus explicitement *Il faut négocier* dit un surveillant. Il faut négocier¹⁵ des règles avec la hiérarchie et peut-être plus encore avec les détenus, ce qu'on ne fait évidemment pas avec des machines. Nous avons observé par exemple dans une maison centrale l'instauration de fouilles dites «visuelles» alors que la règle générale officielle est la fouille par palpation¹⁶: les détenus de cette centrale (par définition des condamnés à de longues peines

¹⁴ Exemple de tolérance : dans une maison d'arrêt l'usage de réchauds artisanaux à base de boîtes de conserve utilisant l'huile ménagère comme combustible, «les chauffes», était très courant au vu et au su de toute la hiérarchie.

¹⁵ Il faut noter qu'une grande partie des règles non-écrites sont anciennes, qu'elles font partie des us et coutumes de chaque prison et que donc le plus souvent elles ne sont plus négociées.

¹⁶ Il existe également dans les prisons des fouilles à corps prévues pour certains cas.

aits dangereux) créant de plus en plus d'incidents lors des fouilles par palpation¹⁷ au retour des ateliers, il avait été convenu avec la hiérarchie qu'un simple examen visuel remplacerait ces fouilles par palpation prescrites initialement par la direction. Dans cette même maison centrale, sous la pression des détenus, les surveillants ont commencé à leur permettre de se réunir à plusieurs dans une même cellule. Par la suite la direction de la prison a entériné et officialisé cette pratique en publiant une note de service autorisant ce type de réunion.

En fait les surveillants sont parfaitement conscients du fait que s'ils ont du pouvoir sur les détenus ces derniers ne sont pas totalement démunis de pouvoir sur eux, qu'ils disposent de moyens de rétorsion¹⁸ sur les surveillants et qu'ils sont capables de rendre inapplicables certaines règles officielles. Les surveillants retrouvent ainsi les analyses de M. Crozier et E. Friedberg (1977) sur la relation de pouvoir. On se souvient que pour ces auteurs le pouvoir n'est pas un attribut substantiel propre à un individu. La notion de pouvoir n'a de sens pour eux que dans une relation qui implique que les deux parties ont du pouvoir, certes de façon asymétrique mais jamais totalement asymétrique. La négociation implicite surveillants-détenus s'effectue d'abord dans un jeu où chaque partie essaie de voir jusqu'où on peut aller. Les surveillants disent alors :

ils nous testent

et réciproquement un surveillant déclare :

il faut commencer par refuser pour voir la réaction.

La négociation se poursuit par un donnant-donnant qui ne peut exister, par construction, et pour l'essentiel que par la violation des règles officielles (et non par la complémentarité avec ces dernières) et ceci pour deux raisons. La première est que le code de procédure pénale interdit aux personnels les relations avec les détenus qui ne *seraient pas justifiées par les nécessités du service*. Or si ces nécessités qui justifient ces relations sont plus ou moins bien précisées pour les personnels de direction ou les personnels socio-éducatifs, il n'en va pas de même pour les surveillants. C'est dire au passage que ces relations des surveillants avec les détenus peuvent assez facilement donner prise à l'accusation de trafic. La deuxième est que le surveillant ne peut offrir dans l'échange que ce qui est interdit car en prison les choses sont l'inverse de celles de l'extérieur : alors que dans la vie normale tout ce qui n'est pas interdit est autorisé, en prison tout ce qui n'est pas autorisé est interdit. Dans la pratique ceci signifie que les surveillants, jouent avec les règles officielles, les interprètent, les violent¹⁹ et inventent leurs propres règles :

¹⁷ *Les palpations, les fouilles provoquent une haine, une rage, un dégoût !* déclare un détenu de centrale interrogé dans le cadre d'une maîtrise soutenue en 1993 à l'université Paris X. (Barbesolle, 1993).

¹⁸ Certains surveillants admettent qu'avoir correctement négocié peut être utile si un jour, par malheur, on est pris en otage.

¹⁹ Par ailleurs certaines règles sont inapplicables simplement par manque de temps ou en raison d'une architecture spéciale.

Les textes sont rarement mis en application, le règlement intérieur tout le monde le détourne ;

*Ici pour tout on ne fait qu'interpréter et c'est pourquoi il y en a qui craquent ;
Avec le règlement intérieur, il faut savoir naviguer.*

Dans un centre de détention un surveillant déclare :

Par exemple vous sentez qu'un détenu ne va pas bien. Qu'est-ce que vous faites ? Ça m'est arrivé un jour. J'ai parlé avec le détenu un moment puis je lui ai dit d'aller prendre un café dans une cellule d'un codétenu qui était son ami, en faisant comprendre à celui-ci de faire attention à lui. Je l'ai laissé trois quarts d'heure. Le règlement ne l'autorise pas. Et pourtant le gars est sorti rasséréiné de la cellule. Il ne s'est pas perdu.

Cette interprétation des textes est d'autant plus nécessaire que ces derniers sont souvent ambigus et peu précis. Citons à cet égard deux articles intéressants du code de procédure pénale. L'article D.224 dit : «L'ordre et la discipline doivent être maintenus avec fermeté mais sans apporter plus de contraintes qu'il n'est nécessaire pour le maintien de la sécurité et d'une bonne organisation de la vie collective». Ceci laisse, on en conviendra, une marge d'interprétation relativement large. L'article D.275 énonce que les fouilles des détenus doivent être faites *dans des conditions qui tout en garantissant l'efficacité du contrôle, préservent le respect de la dignité inhérente à la personne humaine*. Comme le déclarait un premier surveillant :

le détenu, quand on baisse le slip, où est la dignité de l'Homme ?

D'ailleurs de nombreuses règles sont vécues par les surveillants comme des «parapluies» : elles sont là, disent-ils, non pour être appliquées mais pour couvrir la hiérarchie en cas de problèmes graves, d'incidents qui auraient mal tourné et ainsi faire retomber la faute sur les surveillants :

Le surveillant a devant lui le travail et derrière lui le bâton, c'est-à-dire les textes. Si jamais il y a un problème on lui dira : mais il y avait la note de service de 1983, de 1984...

Quant à la possibilité de sanctionner formellement, cette ressource joue un rôle beaucoup moins important qu'on pourrait le croire car demander officiellement une sanction trop souvent n'est pas tenable pour le surveillant. En effet trop sanctionner c'est d'une part risquer des rétorsions plus ou moins graves de la part des détenus. C'est d'autre part passer aux yeux de la hiérarchie pour un incompetent qui ne sait pas tenir son étage et qui n'a pas *d'ascendant sur la population pénale* comme le dit une des rubriques de la grille annuelle de notation des surveillants²⁰. Aussi dans la pratique la majorité des surveillants soit s'expliquent dans le face à face avec les détenus, soit utiliseront diverses sanctions clan-

²⁰ La notation joue un rôle non négligeable lors des demandes de mutation qui ont une énorme importance pour un très grand nombre de surveillants.

destinées comme retarder le courrier, «oublier» de transmettre les demandes des détenus, falsifier les bons de commande de cantine, etc. La demande de sanction par le biais d'un rapport d'incident interviendra lorsque le surveillant estimera que certaines bornes ont été dépassées ce qui signifie que, encore une fois, le surveillant interprétera seul une situation donnée par un jugement d'opportunité.

Pour tenir son étage, pour s'assurer un contrôle efficace de la population pénale le surveillant ne peut donc pas appliquer uniquement les règles officielles et ne peut non plus, en général, trop sanctionner formellement. Il est alors obligé de tenter de désamorcer les tensions et de construire personnellement son autorité face aux détenus. Il faut réduire les tensions nées du rapport de forces surveillants-détenus, de l'enfermement, de l'angoisse, de la promiscuité, de l'isolement... Il faut réduire «la haine».

Au début on est inflexible avec les détenus sur la discipline, mais il n'y a pas de relation avec les détenus et la tension monte.

Assez rapidement le surveillant comprend qu'il doit effectuer plutôt un travail de prévention des désordres, des incidents, en sachant que même un petit incident doit être traité car il peut être le premier pas vers un incident plus grave. On constate alors que ce travail de prévention comme celui décrit ci-dessus par le surveillant craignant un suicide, est en contradiction avec la notion de discipline et avec la logique bureaucratique qui est censée gouverner la prison. Autrement dit le surveillant, le plus souvent seul, doit aider les détenus à supporter la prison, à ne pas exploser brutalement individuellement ou collectivement. Ceci est évidemment plus vrai dans les établissements pour peines (centres de détention et centrales) que dans les maisons d'arrêt. Pour cela le surveillant ne dispose, pour l'essentiel, que de la parole :

Il faut calmer, expliquer.

D'ailleurs souvent les surveillants font remarquer que lorsque l'échange cesse, lorsque le silence s'étend, il s'agit d'un très mauvais signe, c'est l'indice que quelque chose est rompu, que quelque trouble important se prépare :

Quand il y a eu ce mouvement collectif on a senti monter la tension. On le sent venir, les détenus ne disent plus bonjour, c'est le calme et plus c'est calme, plus c'est dangereux.

De même, comme on peut s'en douter, l'échange a quelques difficultés à se rétablir après un mouvement collectif, comme une émeute par exemple.

Il faut construire son autorité face au détenu car, comme on l'a vu, le surveillant ne peut jamais rester bien longtemps dans un rôle purement coercitif. Encore une fois dans une situation d'antagonisme structurel où les surveillants sont dans un rapport numérique défavorable ils ne peuvent éviter l'explosion et plus simplement les désordres non pas par la stricte application des règles disciplinaires mais en obtenant la collaboration des détenus. Officiellement les sur-

veillants sont les supérieurs des détenus qui leur doivent obéissance comme le dit l'article D. 243 du code de procédure pénale :

Les détenus doivent obéissance aux fonctionnaires ou agents ayant autorité dans la prison en tout ce qu'ils leur prescrivent pour l'exécution des règlements.

De fait il y a vraiment peu de raisons pour que les détenus acceptent facilement ce leadership attaché à une fonction alors que l'inverse se produit dans une organisation normative comme une organisation religieuse. Aussi pour obtenir ce leadership formel, c'est-à-dire un leadership dont le pouvoir est lié et à une fonction et à une personne, les surveillants sont-ils obligés de réduire partiellement le caractère coercitif de la prison, risquant ainsi d'entrer en contradiction avec la règle et la sécurité²¹. Tout ceci veut dire que les surveillants doivent savoir se faire accepter et gagner par un effort de chaque instant leur autorité. Cette dernière n'est pas une évidence acquise automatiquement parce que le surveillant, porteur d'un uniforme bleu, est le représentant de la loi même si en dernier ressort «force doit rester à la loi». Comme le dit un surveillant :

Le regard de la population pénale la première fois, c'est dur à supporter quand on arrive petit dans son uniforme.

Cette autorité se construit par les rapports interpersonnels quotidiens surveillants-détenus : c'est par l'écoute, par la parole échangée, par la mise en place de la «bonne distance» dans laquelle la plaisanterie peut parfois trouver place, par le service rendu, par une certaine forme d'étiquette, par le respect de certains principes comme la nécessité de s'adapter à chaque détenu, de respecter les détenus, d'être juste, de tenir parole etc... Autrement dit, au sein de ce qui reste une relation de pouvoir et un rapport de forces, chaque surveillant construit pas à pas son autorité en des termes qui sont à l'opposé de ce que prévoient les règles disciplinaires bureaucratiques. D'ailleurs, à l'exception d'un certain nombre d'interdits, il n'existe pas de règles écrites précisant les relations surveillants-détenus. Cette construction personnelle de l'autorité est une tâche sans fin. En effet il existe une sorte d'usure de l'autorité qui provient de la sensation décourageante éprouvée à tort ou à raison par les surveillants, de ne pas être suffisamment soutenus par la hiérarchie et surtout de la pression des détenus. En effet en raison de la croissance des droits des détenus, des échanges, des services rendus, des récompenses des détenus les plus coopératifs s'enclenche un processus de «droits acquis» et donc d'érosion de l'autorité des surveillants, voire, dans les cas extrêmes, de chantage. Ce processus d'érosion est d'autant plus facilement compréhensible que

les détenus cherchent la faille du système et l'exploitent, l'exception devient la règle ; la population pénale est là pour gagner, grignoter constamment.

²¹ Voir les travaux d'A. Etzioni à ce sujet. Pour un court résumé en français voir Etzioni, 1971.

Cette pression, cette érosion de l'autorité et de la marge de manœuvre expliquent en partie le fait que la tentation de la violence physique ne soit jamais totalement éliminée chez les surveillants : lorsqu'on n'a pratiquement plus aucune ressource pour se faire obéir, restent alors éventuellement la provocation et la violence.

Il est clair que la négociation n'est jamais aisée. C'est, comme le dit un surveillant,

qu'on est entre le marteau et l'enclume, une direction qui veut qu'on fasse une certaine chose et les détenus qui voudraient qu'on fasse autre chose. C'est une position précaire.

D'ailleurs violer la règle officielle c'est renoncer à la protection qu'elle peut apporter. On peut en effet se retrancher derrière la règle. Son application nette peut éviter la suspicion à propos des interactions surveillants-détenus. Elle peut surtout éviter l'imputation d'une faute en cas d'incident ultérieur lié à la non-application de telle règle. De plus à la différence de ce qui se passe dans les installations automatisées où les règles non-écrites sont généralement tolérées de fait, voire intégrées par l'encadrement dès lors qu'elles aboutissent au résultat attendu, la production, les règles non-écrites des surveillants sont dans certains cas (mais pas toujours comme on vient de le voir) sanctionnées bien qu'elles aussi permettent d'atteindre l'objectif implicite d'évitement des désordres. En effet la règle officielle des prisons est, comme on l'a déjà indiqué, d'abord une règle légale dont la négociation par ceux chargés de la faire appliquer ne peut pas toujours être reconnue ouvertement. Ensuite que certaines de ces règles non-officielles, si elles sont perçues au départ comme efficaces par rapport au résultat attendu, apparaissent à la hiérarchie comme dangereuses à plus long terme pour la sécurité en raison des risques de corruption, de chantage, de routine, etc. qu'elles peuvent induire. Les gradés alors *chassent, pistent* les surveillants, comme disent ces derniers, pour interdire et sanctionner ces règles non-écrites inacceptables alors même que d'autres règles non-écrites seront tolérées : par exemple lors des distributions des repas la règle officielle est qu'on ouvre qu'une seule porte de cellule à la fois, la règle non-officielle est qu'on ouvre plusieurs portes et cette règle non-officielle est partout tolérée. Tout ceci met les surveillants dans une situation de double contrainte : s'ils appliquent l'ensemble des règles officielles ils ne peuvent pas maintenir l'ordre (car les détenus ont à des degrés divers les moyens de leur résister), ce que l'on attend pourtant d'eux ; s'ils n'appliquent pas toutes les règles ils se mettent en situation irrégulière, en infraction, ce qui peut leur coûter très cher si un incident grave se produit et que l'enquête montre que l'origine de ce dernier peut être attribuée à cette infraction.

IV. La régulation conjointe des prisons

Au total, bien qu'ils se plaignent massivement du manque d'autonomie et du contrôle hiérarchique exercé sur eux, on constate que les surveillants construi-

sent réellement leur travail, (certains le déclarant explicitement dans ces termes mêmes) en élargissant leur marge de manœuvre, en essayant de retrouver des possibilités de sanctions tant négatives que positives²² que les règles officielles ont singulièrement réduites. On peut alors dire que les surveillants, bien qu'agents d'un appareil d'État régi par la loi, limités et contrôlés par tout un dispositif serré, produisent des règles propres, non-écrites qui dans l'ensemble visent le bon fonctionnement de l'organisation. Ils produisent une «régulation autonome» par laquelle ils interviennent dans le fonctionnement de l'organisation, alors que la hiérarchie développe, elle, une «régulation de contrôle» sur les exécutants à l'aide de très nombreuses règles bureaucratiques, pour reprendre la distinction proposée par J.D. Reynaud (1988). La *régulation conjointe* (Reynaud, 1979, 1989) reposant sur le réalisme de la concession réciproque est le résultat de l'articulation entre régulation autonome et régulation de contrôle. Cette régulation conjointe est la solution provisoire d'un conflit. C'est un ensemble raisonnablement cohérent de règles générales acceptables de part et d'autre. Ceci signifie que ces règles ont de fait été négociées dans un rapport de force entre surveillants, hiérarchie et détenus. Il n'est alors pas étonnant de constater que ces règles négociées varient d'un établissement à l'autre notamment en fonction des ressources des uns et des autres : elles seront plus fréquentes et de plus grande importance dans les maisons centrales où les détenus ont beaucoup plus de ressources que dans les maisons d'arrêt. Elles sont reconnues, à la suite de pressions diverses des détenus et des surveillants, pour assurer l'évitement de désordres mais dans des limites théoriques définies par la hiérarchie. La régulation du fonctionnement de la prison est donc la résultante instable des actions de ces trois groupes d'acteurs: détenus, surveillants, hiérarchie. C'est donc un jeu qui se joue presque toujours au moins à trois²³ et où il faut noter que les surveillants exercent une régulation autonome pour mieux exercer une régulation de contrôle sur les détenus qui eux-mêmes jouent leur propre régulation autonome. Au total on aboutit à ce que certains interactionnistes de l'école de Chicago ont appelé un «ordre négocié» (Strauss, Schatzman, Bucher, Ehrlich, Sabshin, 1963).

Il existe cependant des situations plus intéressantes encore. Il s'agit notamment de celle où la direction d'une prison se refuse dans la pratique, malgré l'obligation légale qui lui est faite, à rédiger un règlement intérieur²⁴. Ce dernier est censé résumer à l'intention des détenus d'une part leurs devoirs et leurs droits et d'autre part les modalités pratiques de fonctionnement de l'établissement. Ces cas de refus objectifs de fait ne sont pas rares. Ils sont même récurrents puisque Fize signale que déjà en 1909 le ministère se plaignait de cette situation. Une enquête officielle de l'administration centrale en 1979 montre la persistance du phénomène. En 1985 la direction de l'administration pénitentiaire ressentait la

²² Exemple de sanction positive : accorder une douche supplémentaire à un détenu.

²³ Au moins à trois parce que la hiérarchie n'est ni continue ni homogène : un gradé n'est pas un directeur et un directeur n'est pas un juge d'application des peines.

²⁴ Strauss *et al.* (1963) signalent le même refus dans l'hôpital psychiatrique qu'ils ont étudié.

nécessité de mettre en place un groupe de travail sur les règlements intérieurs. Lors de notre enquête nous avons pu constater que de nombreux établissements, et non des moindres, ne possédaient pas de règlement intérieur. Tout ceci alors même que la rédaction d'un tel règlement ne semble pas poser de problèmes techniques insurmontables si on en juge d'après les instructions officielles. Il est clair que ce refus, non-avoué bien sûr, de rédaction du règlement intérieur est une nette expression de la volonté de conserver une marge de manœuvre. Il est une expression d'une régulation autonome²⁵. A propos de ce phénomène d'absence fréquente de règlement intérieur le groupe de travail de 1985 relève parmi les éléments de son constat *que les us et coutumes, dont le poids est considérable sur la vie à l'intérieur de la prison, s'avèrent difficiles, voire impossibles, à consigner par écrit*. Cette remarque est assez surprenante venant d'un groupe composé essentiellement de magistrats, de cadres et gradés de l'administration pénitentiaire car comment interpréter ces «us et coutumes», souvent tolérés de fait puisqu'à notre connaissance, aucun chef d'établissement n'a jamais été sanctionné pour absence de règlement intérieur, autrement que comme une régulation conjointe de différentes régulations de contrôle et régulations autonomes ?

Par construction la régulation conjointe, ce compromis, est fragile, provisoire avons nous dit. Elle l'est encore plus en prison où le conflit structurel de base est plus dur. On observe donc parfois des crises très graves et très violentes dans cette régulation conjointe lorsqu'une des parties estime qu'elle peut améliorer le compromis en sa faveur ou que les règles du jeu sont violées par les autres, ce qui ne semble pas se produire exactement dans les mêmes termes dans les installations automatisées décrites par G. de Terssac. C'est ainsi par exemple qu'on peut comprendre le plus souvent les émeutes. Citons ainsi deux parmi les plus importantes émeutes récentes dans des maisons centrales. L'une a éclaté lorsque les détenus ont jugé que leur juge d'application des peines était trop sévère par comparaison avec d'autres juges d'application des peines. L'autre est survenu à la suite d'une tentative de reprise en main de la part de la direction qui, aux yeux des détenus, remettait en cause des «droits acquis»²⁶. Mais c'est aussi dans ces termes qu'on peut comprendre la dernière grève des surveillants à l'automne 1992 : la mort de l'un des leurs violait par trop les règles du jeu aux yeux des surveillants. Aussi les surveillants souhaitaient-ils une modification des règles de sécurité. Plus ou moins clairement, dans un cas les détenus, dans l'autre les surveillants, les acteurs essayaient de renégocier ces règles du jeu en engageant dans les deux cas des ressources maximales, fussent-elles illégales.

²⁵ Dans certaines prisons ce règlement intérieur existe en si peu d'exemplaires qu'on retrouve en réalité la situation décrite ici.

²⁶ Les facteurs déclenchants des émeutes sont un autre problème.

Il est donc possible de dire que les surveillants travaillent sur l'humain, sur l'ordre social et pas seulement sur de la matière humaine. Ils produisent de très nombreuses règles non-écrites et travaillent aussi dans une relation de face à face qui implique une certaine forme d'autonomie d'interprétation et de construction d'une relation. Ils acquièrent donc une certaine expertise en matière de relations tant il est vrai que la prison est d'abord un monde de relations sociales. En fait c'est même par la création des règles non-écrites, informelles que les surveillants font la preuve de leurs compétences professionnelles. Cependant alors que par la production de ces règles non-officielles les surveillants tentent de construire leur travail, le manque d'objectifs en matière de relations clairement définis par l'administration pénitentiaire pour les surveillants, mais aussi l'appauvrissement du débat public sur la prison et ses missions ainsi que l'élévation très sensible de leur niveau d'éducation, font que bien souvent les surveillants n'arrivent pas à percevoir le sens de leur travail :

On ne peut pas parler de ce métier, ça n'a pas de contenu ;

surveillant c'est pas un métier ;

vous croyez vraiment qu'être surveillant c'est un métier ? ;

c'est un non-sens qu'un homme en garde un autre ;

on a l'impression en centrale d'être inutile. Sauf au mirador, on ne sait pas quoi faire.

Cette difficulté à définir son travail s'accompagne bien évidemment d'une très grande difficulté à dire ce qu'est un bon surveillant et ce qu'est une bonne journée. Tout ceci est aggravé par un certain nombre de contradictions de la prison : celle entre ce qui a été appelé ici logique bureaucratique et logique carcérale c'est-à-dire entre une obligation de moyens (respecter les règles) et une obligation de résultats (absences de désordres), celle entre sécurité externe et sécurité interne (car on peut montrer que plus la sécurité périmétrique est forte plus les risques de désordres internes augmentent), celle entre mission de réinsertion et mission de sécurité.

A l'arrivée les surveillants qui tentent de construire leur travail à travers la relation et qui par là-même font un effort désespéré pour donner un sens à leur travail, se voient sans cesse rejetés dans la sphère de la coercition, de la règle disciplinaire et de la sécurité. Ceci est d'autant plus vrai que la division du travail dont nous avons parlé plus haut renvoie sans cesse les surveillants à leur travail sur la matière humaine sérialisée. Les surveillants ont d'une manière extrêmement corrosive pour leur moral la sensation, à tort ou à raison, d'être haïs par les détenus, méprisés par leur administration centrale, écartés par les spécialistes de la relation en prison (éducateurs, psychologues, psychiatres), mal aimés et peu considérés par l'opinion publique. Parce que les surveillants ont la sensation d'être rejetés et d'être sans cesse repoussés vers l'exercice d'une tâche coercitive destinée à assurer une sécurité interne et peu visible, ils ne sont pas ou peu capables de produire et mettre en avant le discours qui fonctionne si bien pour

les professions, celui du service d'autrui, du service public, celui de la défense d'une valeur centrale de la société. Il ne leur reste plus alors qu'à continuer de se replier derrière les murs des prisons en explosant de temps à autre tout comme le font les détenus lorsque la régulation conjointe entre en crise et que les choses deviennent par trop insupportables.

Les surveillants à cheval entre un travail sur l'ordre social et un travail sur la matière humaine, entre une mission sociale et des tâches bureaucratiques produisent une régulation autonome spécifique dans une situation particulièrement difficile de double contrainte et de déconsidération. Ils tentent, du moins une grande partie d'entre eux, désespérément dans le secret des murs et dans le cadre de la forte contrainte sécuritaire, de construire leur métier et de lui donner une signification. Cette collision entre sens, sécurité et secret ne peut que provoquer l'ambiguïté voire le désarroi. Ainsi une surveillante déclare :

C'est bizarre, j'aime ce que je fais et en même temps je n'aime pas. Je fais mon boulot jusqu'au bout et une fois dehors je me dis que je fais un métier de con.

Les surveillants sont guidés et par une stratégie de défense de leurs intérêts au sens large et par une quête de sens, comme d'ailleurs les membres de toute autre organisation tant il nous paraît clair qu'une analyse uniquement stratégique est incomplète et mutilante. Cependant cette quête de sens reste plutôt une affaire privée, non liée à une structuration forte du groupe et à un référentiel commun fort. Ce n'est que dans l'affrontement avec l'autre camp, les détenus, avec ce que cela comporte comme risques et mises en cause de la sécurité, que les surveillants arrivent aujourd'hui à se penser réellement en termes collectifs depuis l'usage régulier de signes d'appartenance et de reconnaissance²⁷ jusqu'à la grève (qui leur est pourtant interdite) où les revendications essentielles sont rarement corporatistes au sens courant puisqu'il s'agit moins de salaire ou de retraite que de sécurité.

Georges Benguigui
Travail et Mobilités
Université de Paris-Nanterre
200, av. de la République
F-92000 Nanterre Cedex

Antoinette Chauvenet
Françoise Orlic
Centre d'études des mouvements
sociaux, Ecole des hautes études
en sciences sociales
54 Bd Raspail
F-75006 Paris

²⁷ Les surveillants se serrent mutuellement la main très régulièrement et inversement ne le font jamais avec les détenus. De nombreux intervenants extérieurs font le contraire. Ils sont alors perçus par les surveillants comme ayant choisi l'autre camp.

Contester et subir : formes et fondements de la critique sociale des travailleurs détenus

À partir d'enquêtes de terrain dans sept prisons, l'article porte sur la critique sociale formulée par des détenus (femmes et hommes) au sujet de leurs conditions d'emploi et de salaire. Le décalage entre leurs conditions et le droit commun (absences de contrat de travail et de protection sociale, salaire à la pièce), l'expérience vécue du travail (en prison et avant) et la connaissance de l'actualité sociale sont au fondement de répertoires d'actions concentrés sur la faiblesse des salaires et le niveau des cadences. Malgré l'interdiction du droit de grève, la critique sociale peut se transformer en action collective. Les détenus sont conscients de subir un déni de droit ; leurs discours et leurs pratiques montrent qu'ils se considèrent comme des travailleurs salariés et qu'ils agissent comme tels.

Les personnes détenues dans les prisons françaises sont incitées à pratiquer des « activités » qui répondent à la mission dite d'« insertion ou de réinsertion ». Ces activités recouvrent le travail rémunéré, la formation professionnelle, l'enseignement scolaire et toute activité récréative, sportive ou culturelle.

À la suite de diverses enquêtes sociologiques sur l'enseignement (Salane, 2009), le travail (Guilbaud, 2008) ou le sport (Gras, 2005), il est admis que ces activités répondent aussi à la logique du maintien de l'ordre car « l'occupation d'un maximum de détenus est un gage de calme » (Chauvenet, Orlic, Benguigui, 1997 : 78). Cela explique probablement pourquoi l'adoption d'une « obligation d'activité » dans la loi du 24 novembre 2009 n'ait pas été contestée par les personnels pénitentiaires. Sa formulation renforce le postulat d'un bienfait indiscuté : « Toute personne condamnée est tenue d'exercer au moins l'une des activités qui lui est proposée [...] dès lors qu'elle a pour finalité la réinsertion de l'intéressé » (art. 27). L'article 33 précise que les « activités professionnelles » sont encadrées par un « acte d'engagement » qui précise les « conditions de travail et sa rémunération » ; il est spécifié que cet acte d'engagement ne vaut pas « contrat de travail ».

Peut-on parler de travail pour décrire les activités réalisées, contre rémunération, par les détenus ? Oui, si on considère que le travail « ne se distingue pas des autres activités par des traits intrinsèques, mais par son mode d'application commandé par un système qui dépasse le sujet » (Rolle, 1971 : 76). Les services, les objets transformés dans les ateliers ou les tâches dites de « service général » respectent cette définition car ils sont le fruit de travaux organisés

par l'entreprise utilisatrice (dite « concessionnaire » ou « en gestion déléguée », cf. encadré II) ou directement par l'Administration Pénitentiaire (AP). Les détenus qui travaillent ne sont pas des travailleurs forcés (l'obligation de travail a été abolie en 1946 pour les prévenus et en 1987 pour les condamnés) ; ce ne sont pas non plus des travailleurs domestiques, ni des travailleurs indépendants. En revanche, il est possible de les considérer comme des salariés puisqu'ils sont placés en situation de subordination et payés pour leur travail. Autre marqueur d'appartenance au salariat en France, la présence de cotisations sociales dans le salaire (Friot, 1997) est constatée dans leur cas depuis 1946 pour l'accident du travail et depuis 1976 pour l'assurance maladie, maternité et vieillesse.

Dans mes enquêtes de terrain (encadré 1), j'envisage le travail des détenus dans une perspective de sociologie du travail : les détenus y sont d'abord analysés comme des travailleurs, non comme des auteurs d'infractions, et la prison y est considérée comme un espace de production, non seulement comme un lieu d'enfermement. Cette problématique rejoint celle d'une historienne des prisons françaises du XIX^e siècle qui considère que « la prison [est] un lieu de travail et les prisonniers [sont] des travailleurs » (O'Brien, 1988 : 19), et celle de Karen Legge qui privilégie le point de vue de « sociologue industriel plutôt que de pénologue (*penologist*) » (1978 : 6) dans son étude sur les ateliers pénitentiaires britanniques. Ce cadre théorique permet de « départiculariser » les travailleurs détenus en rapportant leur situation à celle des travailleurs salariés tout en soulignant les spécificités du « déni symbolique » de reconnaissance de leur qualité de travailleurs par l'institution pénitentiaire.

Le cadre théorique de la sociologie du travail permet de « départiculariser » les travailleurs détenus en rapportant leur situation à celle des travailleurs salariés.

ENCADRÉ 1

MÉTHODOLOGIE

Cet article mobilise des enquêtes de terrain menées dans cinq prisons pour hommes entre 2004 et 2006 et deux prisons pour femmes en 2009 et 2010 (financées par le GIP Mission de Recherche Droit et Justice). La sélection des prisons enquêtées satisfait au croisement de deux critères :

1. *la durée des peines et le niveau de sécurité* : les maisons d'arrêt (MA) enferment des personnes prévenues (en attente de jugement) et condamnées à moins d'un an ou reliquat de peine équivalent ; les centres de détention (CD) et les maisons centrales (MC) rassemblent des condamnés à des peines plus longues. On affecte dans les MC ceux qui sont évalués comme plus « dangereux » ; les CD, axés sur la « resocialisation », offrent davantage d'activités et fonctionnent sous le régime des « portes ouvertes » (cellules ouvertes la journée et fermées la nuit) ;

2. *le mode de gestion (public ou semi-privé)* : la loi sur le service public pénitentiaire de 1987 a donné naissance aux prisons semi-privées. L'État conserve ses missions dites régaliennes (surveillance, direction) et délègue à une entreprise l'ensemble des « fonctions » (maintenance technique ; buanderie et restauration des détenus ; transport, formation et travail des détenus). Les délégations sont conclues pour plusieurs années, c'est un marché oligopolistique dominé par les groupes Suez et Sodexo. La part de ce type de prison dans le parc pénitentiaire s'élève à près d'une sur quatre en 2012 (Guilbaud, 2011).

Le croisement de ces critères m'a amené à choisir une MC (en gestion publique comme toutes les MC), deux MA et deux CD (dans les deux modes de gestion pour chaque type). J'ai ensuite étendu cette recherche au cas des femmes détenues en enquêtant dans une MA et dans un CD.

Le recueil des données combine observations d'ateliers (sept à douze semaines par prison), recueil documentaire (rapports d'activité, règlements d'ateliers, notes de service, contrats de concession, relevés des salaires) et entretiens : une vingtaine par prison auprès de détenus soit 137 entretiens (dont 45 enregistrés) et auprès de membres des délégations régionales de l'AP, des personnels privés et publics d'encadrement des ateliers (65).

Si les activités rémunérées en prison remplissent les critères d'une définition sociologique du travail, les conditions légales d'emploi et de salaire des personnes détenues constituent en revanche un des cas les plus éloignés du droit commun. L'absence d'application du Code du travail et de ses deux piliers, le contrat de travail et le droit de grève, ainsi que la pratique généralisée du salaire à la pièce en sont les réalités juridiques les plus emblématiques. En Europe, d'autres recherches en sociologie ou en criminologie ont souligné ces paradoxes entre l'apparente normalisation du travail et le décalage avec le droit commun : en France et en Allemagne (Shea, 2005), en Belgique (Dufaux, 2010), en Autriche (Pilgram, 1999), et en Grande-Bretagne (Simon, 1999). Aux États-Unis des juristes interrogent les frontières du marché du travail à partir du cas du travail en prison (Zatz, 2008), mais de nombreux écrits portent davantage sur les filiations entretenues entre esclavage, travail forcé et *prison labor* tant en économie (Bair, 2008) qu'en philosophie politique (Davis, 2006) ou qu'en histoire (Blue, 2012).

Le décalage entre la réalité juridique du travail en prison et le droit commun, de même que l'évocation de l'esclavage se retrouvent en France dans les discours des détenus au sujet de leur labeur. Au travers de ces discours, j'analyserai la subjectivité dans le travail des détenus. Celle-ci sera saisie au travers des comportements qu'ils adoptent, en discours et en pratiques, face à leurs conditions juridiques et matérielles de travail. Je chercherai à mettre au jour les

Je chercherai à mettre au jour les logiques de l'action mises en œuvre par les détenus pour résister à la domination exercée par les structures institutionnelles.

logiques de l'action mises en œuvre par les détenus pour résister à la domination exercée par les structures institutionnelles et juridiques qui définissent et règlent leur situation.

Afin de préciser ces dernières, quelques données sur les niveaux de rémunération ainsi que sur les conditions juridiques d'emploi de la force de travail des détenus seront présentées dans une première partie. Ensuite, à partir d'enquêtes menées dans cinq prisons pour hommes et deux prisons pour femmes (encadré 1), je mettrai en perspective les registres de discours que les travailleurs et travailleuses détenus mobilisent pour énoncer et dénoncer leur situation sociale. Ces registres se fondent sur leurs expériences du travail en prison et sur leurs expériences professionnelles antérieures. La connaissance qu'ils ont de l'actualité politique et sociale leur fournit aussi des armes pour nourrir une forme de « critique sociale » au sens où leurs prises de parole (et le caractère circulaire de cette dernière) dénoncent les inégalités juridiques et salariales en termes d'exploitation¹ et visent implicitement une égalité avec le droit commun. C'est dans un troisième temps que la possibilité d'une traduction de cette dénonciation en action collective sera abordée à partir de l'observation d'une grève. Celle-ci est typique du « répertoire d'action collective » (modèle « national et autonome ») qui s'est construit dans la France des XIX^e et XX^e siècles (Tilly, 1986). Lorsqu'on la met en relation avec d'autres « actions collectives non protestataires » (comme le freinage) ainsi que les « actions individuelles » de dénonciation de l'exploitation, on constate une « pluralité de registres d'actions » (Offerlé, 2008) dans l'espace social de la prison. Les détenus se considèrent comme des travailleurs comme les autres ; ils cherchent par conséquent à se comporter comme tels mais butent sur la limite de l'absence de liberté de contestation propre à leurs conditions particulières de vie et de travail.

1/ Laquelle est la clef de voute de la critique sociale marxiste qui a drainé l'histoire sociale du XX^e siècle. La notion de « critique sociale » est présente chez de nombreux auteurs et écoles de pensée plus ou moins proche de la filiation marxiste (l'école de Francfort et la sociologie de Pierre Bourdieu notamment). Ses usages dans la littérature en sciences sociales concernent souvent la fonction des intellectuels et de la sociologie dans la formulation de la critique sociale (Grignon, 2008 ; Lahire, 2002) destinée à accompagner les mouvements sociaux de groupes sociaux dominés ou des regroupements (syndicats, associations, journaux) qui les défendent. Boltanski et Chiapello (1999) reprennent également cette notion pour spécifier une autre forme de critique du capitalisme contemporain : la « critique artiste ».

ENCADRÉ 2

DONNÉES JURIDICO-ADMINISTRATIVES SUR LES QUATRE TYPES D'EMPLOI PÉNITENTIAIRE

Les « activités professionnelles » des détenus se définissent à partir de quatre types d'emplois rémunérés *intra-muros*, y compris la formation professionnelle. Ces emplois sont susceptibles d'être occupés par les personnes détenues à différentes étapes de leurs parcours carcéraux, lesquels sont déterminés en premier lieu par le temps de la peine. Ces quatre types constituent le « système occupationnel » des travailleurs détenus (Tripier, 1991 : 164).

Si l'on peut discuter la stabilité des indicateurs² de l'Administration pénitentiaire (AP), on peut néanmoins énoncer des tendances à partir des données fournies (cf. Annexe I). En 2010, 24 001 personnes détenues ont eu une activité rémunérée, correspondant à un taux d'activité de 39 %, contre 46,5 % en 2000. Ce taux est plus important en Centres de Détention (CD) et en Maisons Centrales (MC) qu'en Maison d'Arrêt (MA) ; en 2010, il s'élève respectivement à 53 % et 32 %, et l'écart varie de 18 à 24 points entre 2000 et 2010. Au cours de cette période, sans qu'une corrélation stricte puisse être établie entre la baisse du taux d'emploi et l'augmentation de l'effectif incarcéré, la population s'est accrue de 22,2 % (de 56 441 à 66 089) tandis que le volume d'emplois n'a progressé que de 8,2 %.

1. *Le service général (38,4 % de l'emploi total en 2010)* désigne l'ensemble des travaux d'entretien et de maintenance nécessaire au fonctionnement des prisons. L'AP rémunère les détenus selon un tarif défini par l'administration centrale, en fonction du niveau de technicité requis, les postes de travail se répartissent en trois classes de salaires journaliers (Classe 1 : 13,21 € ; Classe 2 : 10,71 € ; Classe 3 : 8,01 €. Barème 2009).

2. *La concession de main-d'œuvre pénale et la gestion semi-privée (37,7 % de l'emploi total en 2010)* permet à l'AP de concéder la main-d'œuvre détenue à des entreprises privées. L'entreprise est chargée d'organiser la production (matériaux et encadrement technique), l'AP fournit les locaux, l'effectif des détenus nécessaire et assure la sécurité des ateliers. Les travaux proposés par les concessionnaires, plus souvent en MA, relèvent souvent d'une sous-traitance de petits produits manufacturés exécutés manuellement qui s'inscrivent en bout de chaîne de fabrication (e.g. : ensachage d'articles de quincaillerie, collage d'échantillons dans des magazines). L'AP se charge du calcul des rémunérations des détenus ; le concessionnaire s'acquitte de la « prestation » qui comprend la facturation de la main-d'œuvre et des énergies.

La gestion semi-privée. Dans ce cadre, l'organisation du travail est à la charge d'une entreprise qui développe des productions pour son propre compte, souvent en se mettant à disposition d'entreprises demandeuses de travaux de sous-traitance. Les productions développées en CD relèvent plus fréquemment de travaux semi-industriels exercés pour le compte d'entreprises importantes (e.g. : machines placées par des équipementiers automobiles), ceux situés en MA ne diffèrent pas de ceux des concessionnaires.

2/ La définition du taux d'activité est partielle, on en connaît le numérateur : une moyenne annuelle calculée à partir des moyennes mensuelles des emplois en détention et à l'extérieur (en semi-liberté et en placement extérieur) ; mais on n'en connaît pas toujours le dénominateur. Il correspond souvent à la population écrouée (détenue et non hébergée, i.e avec les personnes sous bracelet électronique) au 1^{er} janvier de l'année. Mais les taux ont parfois été calculés à partir de la population au 1^{er} juillet, tantôt en incluant les DOM, tantôt en les excluant. Or entre le pic annuel (en juillet) et le creux (les mois suivants), l'écart peut atteindre 5 000 personnes ; inclure ou non les détenus des DOM fait varier le dénominateur de trois à quatre milliers de personnes.

3. La régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP – 5,2 % de l'emploi total en 2010) développe des productions pour son propre compte et des travaux de sous-traitance. La gestion et le pilotage de ses activités ont été confiés au Service de l'Emploi Pénitentiaire placé sous l'autorité du directeur de l'AP. La RIEP est presque exclusivement implantée en CD et en MC, elle réalise entre 55 et 60 % de son chiffre d'affaires en vendant des produits au secteur public, dont 40 à 45 % dédié à l'usage interne des prisons : les détenus fabriquent notamment uniformes, chaussures et autres accessoires pour surveillants, ainsi que les lits en métal des quartiers d'isolement (dits « mitard »).

4. La formation professionnelle (FP – 18,6 % de l'emploi total en 2010) : une nébuleuse d'organismes de FP intervient dans le parc pénitentiaire public (à la demande de l'AP) ou dans les prisons semi-privées (à la demande des entreprises gestionnaires). Les détenus sont rémunérés 2,6 €/heure, une formation de 30h/semaine est rémunérée environ 270 €/mois.

LES ILLUSIONS LÉGALISTES D'UN DROIT À L'EMPLOI ET AU SALAIRE MINIMUM

La situation du travail des détenus est réglée par le Code de procédure pénale. Le droit pénitentiaire a été qualifié de « mou, flou [...] un droit finalement faible, mais dont les faiblesses ont jusqu'ici relativement bien fourni l'illusion legaliste » (Herzog-Evans, 1996 : 275). Pour cette juriste, ce droit est « au service du contrôle des détenus » en matière de régulation de leurs comportements. De manière générale, sa « faiblesse » réside d'abord dans ses sources : elles sont réglementaires (décrets et circulaires) plus que législatives, ce qui « suffit généralement à fournir l'apparence de légalité au fond » (*ibid.* : 278). Mais l'évolution législative au cours des vingt dernières années, l'intervention des tribunaux et l'entrée « d'entrepreneurs du droit » dans les affaires intérieures des prisons alimentent un « processus de judiciarisation » qui tend à faire du droit une « ressource » pour les détenus dans certains domaines (Rostaing, 2007) bien que l'application de normes juridiques ne se fasse pas sans contradiction selon leurs usages sociaux par les détenus et l'institution (Salle et Chantraine, 2009).

La notion d'« illusion legaliste » me paraît ici utile pour caractériser les règles juridiques en matière de travail, en l'occurrence « l'acte d'engagement » et le « Seuil Minimum de Rémunération » (SMR), qui permettent aujourd'hui à l'AP de faire état d'avancées présentées comme allant dans le sens d'une normalisation de la situation du travail des détenus vers le travail salarié. Ce formalisme juridique singeant le droit commun participe à la quête d'une « revalorisation de l'institution » (Salle et Chantraine, 2009 : 116). Or, ces règles

**Ces règles sont
construites
de telle manière
qu'elles
n'offrent
aucune garantie
d'engagement
ni de minimum
salarial
favorable aux
travailleurs
détenus mais
une flexibilité
économique
importante pour
les employeurs.**

sont construites de telle manière qu'elles n'offrent, en réalité, aucune garantie d'engagement ni de minimum salarial favorable aux travailleurs détenus mais une flexibilité économique importante pour les employeurs.

■ L'acte d'engagement : un *ersatz* de contrat de travail

L'acte d'engagement est signé entre une personne détenue et un représentant de l'AP. Sur la forme, il se présente comme un contrat et il est fréquemment désigné comme tel par les organisateurs du travail pénitentiaire. Ce dont témoigne l'observation suivante :

Jun 2009, dans le bureau des personnels gradés de la maison d'arrêt. Le gradé chargé du travail fait appeler une détenue roumaine affectée depuis trois jours au service général (nettoyage), il la reçoit et lance : *Vous donnez satisfaction, l'essai est concluant donc vous allez signer votre contrat de travail. Vous savez lire et écrire ?* [elle sourit et dit] : *un peu* [et en riant] *c'est pas grave*. Elle demande confirmation du bon endroit de la signature et signe les deux exemplaires.

Ce document précise le poste de la personne détenue, les horaires de travail et la forme de rémunération (« à la pièce » ou « à l'heure ») ; il rappelle aussi les règles de discipline – à savoir que tout détenu, bien qu'encadré par des contremaîtres privés, reste soumis *in fine* à l'autorité pénitentiaire. Simulacre de contrat, l'acte d'engagement prévoit une période d'essai. Laurence, qui cumule vingt ans d'activité professionnelle avant son incarcération, raconte sa première expérience de travail en détention :

« Donc, ils nous ont mis à une table (...) et puis ils ont regardé si on faisait bien le travail, (...) on était trois jours à l'essai, trois jours pour que nous, on se dise : "ouais, ça me plaît, je reste", ou trois jours pour que... bon, comme c'est pas un contrat, c'est un règlement, on a trois jours, au bout de trois jours, on vous donne le papier signé.

Ça, vous avez compris que c'était pas un contrat ?

« Ça a rien à voir ! (...) en plus, c'est... c'est tricher, quoi ! (...) ça nous donne pas le choix, c'est un règlement, on [nous] dit qu'on est payées à l'heure trois euros et des poussières, mais tout compte fait, on n'est pas payées... on n'est pas payées à l'heure ! on est payées à la pièce. » [Laurence, 46 ans, 1^{re} incarcération, prévenue, écrouée depuis 24 mois, sans emploi ^{3/}]

L'acte d'engagement signifie que les détenus sont « classés » au travail mais sont appelés au-jour-le-jour selon les besoins des

3/ La position de l'enquêté par rapport au marché du travail est indiquée au moment de l'incarcération ici et dans l'ensemble de l'article.

employeurs et sont payés uniquement en fonction de leur production. Certains ne comprennent pas immédiatement toutes les incidences de l'absence d'un vrai contrat de travail, notamment parmi les plus jeunes qui ont moins d'expérience professionnelle que la majorité des autres avant leur incarcération⁴.

■ Une norme de rémunération minée par le salaire à la pièce

L'emploi pénitentiaire est un système salarial à trois vitesses (cf. Annexe II). Entre 2002 et 2010, les travaux encadrés par l'AP – service général et régie industrielle des établissements pénitentiaires – ont connu, respectivement, des progressions de salaires de 34,3 % et 17,6 % ; dans le même temps, les salaires versés par les entreprises concessionnaires ont augmenté presque six fois moins vite que le SMR : ils ont cru de 5,6 % alors que le SMR a été porté de 2,99 € à 3,97 € (+ 32,8 %). Son barème est fixé par voie réglementaire en fonction de l'augmentation annuelle du SMIC⁵.

En réalité, la norme juridique est rendue inopérante par la pratique du salaire à la pièce car la cadence sert de variable d'ajustement. Les contremaîtres des entreprises⁶ élèvent les cadences pour que l'augmentation du SMR ne se répercute pas sur leur coût de production – il suffit d'augmenter d'autant de pièces à l'heure le coût correspondant à la hausse du SMR. Alors qu'il devrait être un seuil de rémunération, il s'avère rarement atteint bien que le principe juridique soit respecté, puisque quelques travailleurs parviennent toujours à atteindre la cadence ou à la dépasser.

Deux exemples de mesures des inégalités engendrées par la pratique du salaire à la pièce peuvent être présentés pour montrer l'ineffectivité de la norme salariale. Il s'agit de relevés de cadence de deux tâches que j'ai réalisés en présence des détenus qui me confirmaient ou rectifiaient leurs scores en fin de demi-journée.

4/ Dans l'enquête sur les hommes détenus menée par l'INSEE (2002), seuls 15 % n'ont jamais travaillé. Dans l'ensemble de mon corpus, quatre hommes (sur 92) et cinq femmes (sur 41) n'ont jamais eu d'expériences de travail avant d'être incarcérés.

5/ Il est de 45 % du SMIC pour les activités de production ; 33 % pour le service général en classe I, 25 % en classe II, 20 % en classe 3 (décret D. 432-1 du 23/12/2010).

6/ Dans les prisons enquêtées, il s'agit d'entreprises de moins de 50 salariés spécialisées dans les activités de conditionnement. Deux cas sur douze font exceptions : une entreprise de robinetterie de plus de 500 salariés et une société gestionnaire de prisons semi-privées agissant en tant que concessionnaire.

Deux exemples d'observations de cadence, Maison d'arrêt pour hommes, février 2005

Tâche observée	Assemblage et conditionnement de boules désodorisantes (2 boules par étuis)	Façonnage de boîtes en carton pour l'emballage de pâtisseries : plis, pose couvercle et collage
Cadence journalière théorique	18 cartons de 12 étuis (= 432 boules assemblées, soit 83/heure).	270 (soit 52/heure)
Prix de la pièce	1,094 €/carton (= 19,7 €/jour)	0,06 € (= 16,2 €/jour)
Effectif observé et durée de l'observation	11 détenus : 6 demi-journées consécutives	22 détenus : du début à la fin de l'activité, 16 000 boîtes produites en 5 demi-journées
Productions journalières relevés	- 2 à 30 cartons - 3 entre 18 et 20 cartons - 6 entre 10 et 12 cartons	- 4 entre 110 et 150 boîtes - 6 entre 150 et 200 b. - 6 entre 200 et 270 b. - 2 entre 270 et 300 b. - 3 entre 300 et 400 b. - 1 à 408 b.
Commentaires	L'écart des salaires est de l'ordre de 1 à 3 (entre 10,9 et 32,8 €). 2 sont au-delà du quota de plus du tiers, 3 sont dans la cadence, 6 sont en dessous (entre un quart et un tiers de la cadence théorique).	L'écart des salaires est de l'ordre de 1 à 4 (entre 6,6 et 24,5 €). Seuls 6 atteignent ou dépassent le quota, 6 se situent entre les 2/3 et le quota et 10 n'atteignent pas les 2/3 de la cadence théorique.

Calculs établis à partir d'un temps de production de 5h15 par jour (temps de pause déduits).

La condition juridique des détenus au travail se caractérise par des règles qui miment le droit commun. Complémentaire de l'interdiction du contrat de travail, une seconde règle interdit tout droit collectif en matière de travail : « l'adhésion au sein de la prison à des associations à caractère culturel est possible ; mais on y affirme, en absence toutefois de texte explicite, qu'il est interdit de se syndiquer » (Auvergnon, Guillemain, 2006 : 166). Ce second verrou forme un droit particulier : un droit *au* travail qui se résume *in fine* au droit de refuser ou non le travail et de recevoir une rémunération. Mais qu'en disent les détenus ?

BAS SALAIRES ET ABSENCE DE PROTECTION SOCIALE : LES OBJETS DE LA CRITIQUE SOCIALE

Qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes détenues, les registres d'énonciations et d'indignations sont articulés autour de l'injustice de l'exploitation salariale et de l'absence de protection sociale. Le décalage entre leurs conditions d'emploi et les salaires qu'ils reçoivent est si important, comparé à ce qui se passe à l'extérieur, qu'ils objectivent vite les différences et ne sont pas mystifiés par les artifices juridiques – y compris s'ils n'ont jamais travaillé avant leur incarcération. La critique sociale qu'ils formulent et les formes qu'elle prend trouvent ses sources dans le vécu d'une condition (variable selon le type de prison et le niveau des salaires) d'une part, et dans leurs expériences professionnelles passées d'autre part. Si la conscience de

l'exploitation est forte, la difficulté, voire l'impossibilité, de la combattre ouvertement est tout autant ressentie.

■ L'exploitation économique : « on se déchire au boulot et on gagne rien »

D'une manière générale, la conscience d'être sous-payé est partagée. En maison d'arrêt, où les salaires sont les plus bas, la réalité de l'exploitation économique est plus fortement ressentie et formulée :

« Mais il faut voir comment on se déchire au boulot, et on gagne rien ! »
[Condamné à dix-huit mois, 40 ans, 11^e mois de détention, 3^e incarcération, sans emploi].

La question des salaires polarise souvent les premières paroles, avec au cœur, les cadences et les tarifs des pièces. Dans les prisons où les détenus travaillent parfois sans connaître le prix du travail alors que beaucoup d'entre eux savent qu'il est interdit aux entreprises de leur dissimuler cette information (cette « règle » est parfois indiquée dans le « acte d'engagement »), les différents enjeux sont rapidement reliés entre eux, comme dans cette conversation :

Journal de terrain, mars 2005, Maison d'arrêt

Les tarifs des pièces n'ont pas été communiqués au démarrage d'une nouvelle fabrication. Trois détenus interrogés en cours de production témoignent :

« [1] : Non, on sait pas, on vient de commencer, on sait pas, c'est toujours comme ça, sauf si c'est un travail qu'on a déjà fait.

[2] : Ils veulent voir à quelle vitesse on va, il y en a qui vont à fond d'autres pas, eux ce qu'ils veulent c'est qu'on aille à fond et après nous donner le prix le plus bas.

[3] : Mais c'est délicat de se plaindre, ils nous tiennent, on peut pas lutter, si on est pas contents on nous dit qu'il y en a quarante, soixante qui attendent. »

Outre la pression de l'encadrement sur la fixation du prix de la pièce, celle de « l'armée de réserve » condamne toute forme de lutte. Dans un tel contexte, la dénonciation des cadences et du chronométrage des contremaîtres est souvent virulente, notamment parce que les mesures ne prennent pas en compte toute la réalité du travail concret :

« Il y a le problème des cadences : quand c'est eux qui font les cadences, c'est pas possible. Eux, ils vous prennent le chrono, ils font le travail vingt minutes et vous calculent la journée comme ça. Mais ils comptent pas

tout. Aller chercher les palettes, faire peser les trucs, vous voyez ? Et la fatigue aussi, dix minutes c'est pas quatre heures ! » [Prévenu depuis 11 mois, 32 ans, 2^e incarcération, agent de sécurité]

En centre de détention, les cadences font aussi l'objet de critiques, surtout du fait du chronométrage caché, mais il faut (à nouveau) distinguer les maisons d'arrêt des établissements pour peine. Les dénonciations les plus vives ont été entendues dans les premières. Ce qui signifie que le sentiment d'exploitation est assez fortement corrélé au niveau des salaires. Là où ils sont moins bas, l'exploitation est évoquée mais paraît moins forte, bien que l'éventualité de revendiquer signifie encore la perte d'emploi :

« On est pas trop exploités, ça va : si en un mois on fait 300 € cantinables, c'est suffisant pour vivre [...] on peut pas contrôler ça [*i.e* les salaires]. Monter une grève ça serait pas possible : personne dit rien, sinon on perd notre boulot. » [Condamné à 2 ans, 35 ans, 7^e mois de détention, 2^e incarcération, ouvrier intérimaire]

Dans les prisons semi-privées, les détenus qui comprennent ⁷ que l'État rémunère des entreprises pour les « prendre en charge », et que celles-ci organisent le système de production et de consommation, sont encore plus critiques que dans les prisons publiques. Le « recyclage » des revenus du travail en dépenses de « cantines » est sévèrement jugé :

« Ce qui me dégoûte un peu (...) C'est qu'ici c'est "Cedexho" (*nom fictif de l'entreprise gestionnaire*) qui s'occupe de nous trouver du travail, nous rémunère et puis nous donne à manger. Et on est toujours obligé d'acheter tout ce qui peut améliorer le quotidien. Sur la nourriture, ils prennent des grosses marges. Moi, là-dessus, je suis en bisbille avec eux. Je considère qu'on a pas été condamnés à ce qu'on nous vole, là on nous vole et en plus on nous paye très peu. Pour moi, pour simplifier, c'est de l'exploitation. » [Condamné à 15 ans, 50 ans, 7^e année de détention, 1^{re} incarcération, postier]

Dans les prisons semi-privées, le sentiment d'exploitation peut être redoublé par le sentiment d'être « escroqué », selon les propos d'un autre détenu, à travers le paiement des produits de cantine. Dans une des prisons, j'ai pu comparer le « panier de base » constitué par les cinquante produits les plus demandés : hors promotion, il était 8 % plus cher que dans l'hypermarché le plus proche.

Si la contestation de l'exploitation économique est formulée de façon comparable par les femmes et les hommes rencontrés en

7/ On les trouve surtout en établissements pour peines ou parmi ceux dont le temps d'incarcération est déjà conséquent en MA (plus d'un an).

prison, il existe une différence forte dans le cas du travail du service général (ménage, cuisine). Pour l'une d'elles, c'est l'égalité des salaires qui devrait être la règle :

« Faut pas se plaindre, parce que moi, je vois, celles qui travaillent pour le service général, elles font autant d'heures que nous, elles sont pas assez payées ! C'est pas assez payé. Moi, je trouve qu'on devrait être toutes à égalité (...) Parce que, en cuisine comme au ménage, elles font des heures, c'est pénible, c'est fatigant, et puis ce serait toutes [pareil] comme ça y'aurait pas de différences. » [Maryse, 48 ans, 1^{re} incarcération, condamnée à 25 ans, 6^e année de détention, agente administrative de la fonction publique]

Pour les femmes, le travail de cuisine et de ménage devrait être bien mieux rémunéré. Ce type de discours est inexistant chez les hommes où les travaux du service général sont déconsidérés parce qu'assimilés à des tâches ménagères, et donc du « boulot de bonnes femmes », selon les mots de l'un d'eux. On retrouve dans cette asymétrie entre prison pour hommes et prison pour femmes un résultat classique sur la dévalorisation du travail domestique dans la division sexuée du travail (Chabaud-Richter, Fougeyrollas-Schwebel, Sonthonnax, 1985).

■ La spoliation sociale : « *t'as le droit de payer mais t'as le droit à rien* »

Il existe des éléments de protection sociale afférents à l'emploi pénitentiaire. Des cotisations sont calculées sur les salaires (maladie, accident du travail, veuvage, vieillesse), mais elles n'impliquent pas de compensation monétaire en cas de maladie ou d'accident du travail. Ce qui n'est pas conforme à la logique de la cotisation sociale : celle-ci, à la différence de l'impôt, ouvre droit à une prestation financière en cas d'aléa de la vie (Friot, 1998 : 39-44). La raison invoquée par l'AP est que les détenus jouissent d'un accès gratuit à la santé, et donc qu'ils disposent de prestations en nature (ce qui est le cas de tous, travailleurs ou pas). La plupart des détenus comprennent mal leur condition juridique : ils savent que le droit du travail ne s'applique pas, mais les fiches de paye qu'on leur distribue ressemblent beaucoup à celles qu'ils ont connues avant l'incarcération. La présence des « cotisations sociales » ajoute souvent incompréhension et brouillage :

« Il y a des trucs vieillesse, accidents du travail, je sais pas quoi, il y a même un mot "prime" qui sert à rien, je comprends pas trop, c'est une feuille de salaire qui devrait pas exister. » [Prévenu depuis 20 mois, 21 ans, 2^e incarcération, ouvrier intérimaire]

Alors que ces règles devraient rapprocher leur condition sociale de celle des travailleurs salariés, il semble qu'elles renforcent davantage le sentiment d'être spolié. Un condamné en centre de détention pointe ce qu'il analyse comme une contradiction : l'absence de droit social d'un côté qui équivaut au travail « au noir », la présence d'un discours de discipline du travail de l'autre :

« C'est comme si on travaillait au noir finalement, et ça m'étonne parce que si tu te blesses ? C'est pas considéré comme accident de travail, t'as le droit de payer mais t'as le droit à rien ! René, il s'est coupé un doigt ici, il a rien eu, et il a perdu son travail ! Si t'as un accident de travail, c'est fini, on te fait un sourire, un pansement et tu t'en vas ! (...). Par contre t'arrives deux minutes en retard et t'as un rapport, mais attention, tu travailles du 1^{er} janvier au 31 décembre, pas de congés, rien. » [Condamné à 20 ans, 50 ans, 9^e année de détention, 2^e incarcération, ouvrier tourneur-fraiseur]

Les questions liées à la protection sociale sont plus souvent évoquées par les détenus plus âgés et condamnés à de longues peines. Du fait de leurs carrières professionnelles, ils en connaissent mieux le fonctionnement pour en avoir bénéficié avant leur incarcération ; et certains se demandent comment seront comptabilisées leurs années de travail en prison dans leur pension de retraite lorsqu'ils seront libérés :

« Il y un gars qui est sorti pour sa retraite, on lui a dit que ça marchait pas ce qu'il avait travaillé ici (...) J'ai déjà vu des types qui ont eu des accidents, ils ont rien eu, alors les fiches de paye, elles servent à rien et elles nous serviront à rien. » [Condamné à 18 ans, 45 ans, 8^e année de détention, 3^e incarcération, ouvrier de l'imprimerie]

La critique sociale des détenus ne se concentre pas seulement sur les niveaux de salaires et la protection sociale, elle vise aussi la qualité du travail et la question de sa reconnaissance (Guegen et Malochet, 2012 : 55-76). Sans développer cet aspect qui s'éloigne de l'objet de cet article, notons qu'elle se manifeste dans ce que les détenus eux-mêmes appellent « le sale boulot ». Un des éléments qui renforce l'indignation est la conscience d'effectuer des travaux qui n'existent pas, ou plus, « à l'extérieur », contexte auquel ils sont sensibles et qu'ils commentent parfois :

« De toute façon évidemment que ça nous servira pas pour la sortie, ça existe pas des boulots comme ça à l'extérieur. Puis faut être réaliste, vous avez vu en ce moment partout les usines elles ferment. Ils virent même les gens honnêtes alors nous... C'est foutu, comment voulez-vous qu'on espère trouver du boulot ? (...) Alors pour moi c'est clair, même si c'était un boulot intéressant, je pense pas qu'on pourrait trouver, vu le chômage qu'il y a, je pense pas. » [Condamné à 20 ans, 26 ans, 3^e année de détention, 2^e incarcération, sans emploi]

Avant le terme de sa peine, ce condamné imagine la difficulté de trouver un emploi dans la mesure où celui-ci se fait rare. Lui qui n'a jamais travaillé ailleurs qu'en prison éprouve, par anticipation, le stigmate du futur ex-détenu. Sa lecture de l'avenir et du sort de ce « nous » (les détenus) est reliée à des phénomènes économiques et sociaux précis : le chômage et les fermetures d'usines.

DU DISCOURS CRITIQUE À L'ACTION COLLECTIVE

Les éléments autour desquels se concentre la critique sociale des travailleurs détenus (salaires, protection sociale, pouvoir d'achat) correspondent à des éléments classiques du rapport salarial.

Les éléments autour desquels se concentre la critique sociale des travailleurs détenus (salaires, protection sociale, pouvoir d'achat) correspondent à des éléments classiques du rapport salarial incluant la sphère de production et la sphère de consommation (Boyer, 1986). Leur condition salariale fait l'objet de dénonciations vives dans des registres symboliques forts, comme celui de l'esclavage. Mais l'indignation et la dénonciation généralisée de leur condition salariale face à l'enquêteur trouvent-elles des traductions collectives ou restent-elles individuelles ?

■ « Esclavage moderne », « exploitation », « délocalisation » : les mots de la dénonciation

Le mot « esclavage » apparaît souvent couplé à celui d'exploitation, y compris au cours de conversations informelles, ici avec deux détenus [1] et [2] :

Journal de terrain, janvier 2005.

« [1] : Le travail comme activité si vous voulez, ça va : vous vous levez le matin, ça vous sort de la cellule. Mais c'est tout, sinon c'est de l'exploitation.

[2] : Ouais c'est de l'esclavage moderne !

[1] : Franchement 100 € ce mois-ci pour quoi...150 heures de travail⁸, c'est quoi si c'est pas de l'exploitation ? ça aide à tenir, c'est tout ! »

La récurrence de l'identification au système de l'esclavage est plus importante chez les femmes de la maison d'arrêt :

« Je dis, on est escroquées !

Vous en parlez, de ça ?

Bah entre nous, on en parle ! On dit qu'on fait de l'esclavage, on le dit tout le temps ! (...) Ça revient tout le temps. » [Hawa, 22 ans, 1^{re} incarcération, condamnée à 3 ans et 6 mois, 6^e mois d'incarcération, vendeuse]

8/ L'évaluation est exagérée, dans son cas le nombre d'heures s'établit autour de la centaine.

Le mot circule donc entre elles, il a peut-être été véhiculé par des émissions de télévision qui ont porté sur le travail des prisonniers, mais son vecteur majeur semble être la transmission orale sans cesse renouvelée par le *turn-over* de la population⁹. Quelle que soit son origine, il fait l'objet d'une appropriation large parmi les femmes de cette prison. Le fait que beaucoup d'entre elles soient noires, étrangères¹⁰ ou françaises issues de l'immigration postcoloniale, n'est sans doute pas sans lien avec ce ralliement symbolique dans leur critique sociale du travail, rappelant le passé colonial de la France (Ndiaye, 2006). Pour Coura, qui travaille en tant que contrôleur (payée au SMR) et reçoit un salaire régulier :

« Bah, moi, en tant que contrôleur, j'estime être bien payée pour... en tant que contrôleur. Après c'est vrai que pour les filles qui travaillent sur table, c'est de l'esclavage, y'a pas photo là-dessus ! » [Coura, 31 ans, prévenue, 1^{re} incarcération, incarcérée depuis 28 mois, agent d'accueil]

Hawa et Coura sont issues des immigrations malienne et sénégalaise. Fille d'un couple mixte franco-algérien, Samira, dont le parcours professionnel est erratique, semble mettre en équivalence « esclaves » et « exploitées » dans son expression indignée d'être mal payée malgré le travail fourni et la pauvreté répétitive de la tâche :

« On n'est pas des esclaves, non plus ! Attends ! Faire ça toute la matinée ! toute une matinée, tu t'imagines à coller des tuyaux ! (...) Le client, qui donne du travail, il gratte, et lui [le concessionnaire] il gratte, hein ! Faut pas nous prendre pour des connes, hein ! Je connais le monde du travail, quand même, hein ! et c'est tout, ça... ça gratte... on est exploitées ! » [Samira, 36 ans, condamnée à 2 ans et 6 mois, 5^e incarcération, sans emploi]

Les mots « esclavage » ou « esclave » laissent également entrevoir, en creux, la question ancienne du « travail forcé » et son association avec les bagnes et les prisons (Rusche, Kircheimer, 1939)¹¹. Dans ce registre d'indignation, il semble qu'histoire coloniale et histoire pénitentiaire se fassent écho.

9/ La durée moyenne d'incarcération est de 6 mois et demi (rapport d'activité 2009).

10/ C'est là une spécificité de cette MA pour femmes : 61 % (sur 254 détenues en 2010) sont de nationalités étrangères, contre 34 % dans le quartier hommes (dans les deux autres MA pour hommes, les taux sont de 15 % et 33 %). Ce fait s'explique essentiellement par le trafic de drogues et la proximité de cette prison aux pôles internationaux de voyageurs par où transitent les « mules », ces femmes chargées de stupéfiants dans leurs bagages ou leurs corps.

11/ Selon ces auteurs, qui analysent les rapports entre délinquance, économie et répression pénale dans la perspective du matérialisme historique, le travail forcé et la manufacture pénale apparaissent avec le développement de l'économie marchande. Puis, comme la Révolution institue le travail libre, la part du travail obligatoire diminuerait au XIX^e dans les systèmes pénaux au profit d'une détention à fin corrective.

Un autre registre de dénonciation de leur condition de travailleuses et travailleurs exploités se formule à travers la comparaison avec ceux des pays à « bas-coûts » de main-d'œuvre. Ainsi, un détenu en maison centrale ironise en me demandant si je vois ses yeux « en train de se brider », mimant la figure stéréotypée du chinois (en étirant ses yeux et en souriant exagérément). Un détenu en maison d'arrêt évoque l'exploitation et la comparaison avec les incarcérés « Roumains » dans le niveau de satisfaction du salaire :

« On est exploités grave [...] quand tu vois le travail que tu sors, t'es pas payé ! Y'a que les Roumains qui sont contents de travailler à l'atelier. »
[Condamné à 3 ans, 24 ans, 17^e mois de détention, 1^{re} incarcération]

Les détenus analysent parfois leur situation au regard des phénomènes de délocalisations et les mettent en parallèle avec l'absence de droit du travail, comme ce condamné en centre de détention en 2005 :

« Le problème des délocalisations, s'il veut Raffarin, il le règle. Des fois je nous appelle les Moldaves, ça me faisait rigoler qu'ici en prison, on puisse être plus rentables que des Roumains [...] En prison, le droit du travail, il y a rien du tout. » [Condamné à 15 ans, 40 ans, 7^e année de prison, 1^{re} incarcération]

La critique sociale s'appuie également sur une dénonciation de l'exploitation économique, des inégalités entre leur situation et celle des salariés protégés par le droit du travail.

La critique sociale formulée par les détenus ne se fonde donc pas seulement sur leur vécu de la misère et des bas salaires. Elle s'appuie également sur une dénonciation de l'exploitation économique, des inégalités entre leur situation et celle des salariés protégés par le droit du travail et enfin sur l'énonciation d'homologies de position entre eux et d'autres types de travailleurs exploités.

■ Droit au travail et action collective

Comme les détenus ne disposent pas du répertoire classique de l'action revendicative contenu dans le droit du travail (Mouriaux, 1992 : 97-99), la forme la plus répandue de résistances dans l'atelier est le freinage, pratiqué plus souvent à titre individuel – en se fixant un quota – parfois de façon collective, pour négocier le tarif des pièces (Guilbaud, 2008). Leur comportement productif est donc proche d'observations réalisées dans d'autres contextes auprès d'ouvriers payés à la pièce (Roy, 2006) et typique des cycles de luttes ouvrières dans l'industrie (Dubois, 1979). En cas de volonté d'action collective, il peut y avoir une grève avec occupation du lieu de travail, mais elle s'accompagne en prison d'une faute disciplinaire : le

refus de remonter en cellule ; car, formellement, il n'existe pas de possibilité de progression de la revendication. J'ai eu l'occasion d'observer deux grèves, dont le « conflit des chiffonniers » :

Été 2004, Maison Centrale

Un mercredi, j'apprends qu'un atelier est à l'arrêt. Il s'agit des 12 détenus embauchés pour l'atelier de fabrication de chiffons ménagers proposée par la société « Cedexho » (par ailleurs, gestionnaire de prisons semi-privées). [...] Alors que le mois de paye touche à sa fin (les comptes sont arrêtés le 28^e jour), les détenus viennent d'apprendre le tarif à la pièce (500 pièces/jour pour atteindre le SMR : 3,18 € de l'heure soit pour six heures 19,08 €).

– Un surveillant : « Ils refusent les tarifs imposés par le concessionnaire, le chef doit les voir un par un ».

– *Pourquoi ?*

– Le but, c'est de leur faire comprendre : soit vous voulez travailler, soit vous partez, parce qu'on trouvera d'autres gars. Eux, ils disent qu'ils font 270 pièces à la journée, tant qu'ils étaient à l'heure ils restaient cool » (*le premier mois était payé en heures de formation professionnelle sur les crédits de l'AP*).

Le matin, le contremaître de la concession est passé avec le chef du travail et un des surveillants d'atelier. Ce dernier dit au gradé chargé du travail : « Maintenant ils refusent de monter si le contremaître repasse pas les voir. Moi j'appelle la directrice ils vont pas commencer à nous faire chier ! S'ils veulent pas bosser, ils se barrent ! »

La confrontation entre les détenus et le contremaître [C] (accompagné des deux surveillants d'atelier chargés, par leur supérieur, de recueillir des informations sur les « meneurs »). Un détenu [D] prend la parole :

– [D] : « Nous, on veut pas travailler pour 6 ou 10 € par jour, c'est pas possible on peut pas, on gagnera même pas ce qu'on a eu en formation.

– [C] : Moi, on me donne des tarifs, j'ai une hiérarchie je peux pas faire autrement.

– [D] : Alors dites à votre hiérarchie ou au client de venir ici dialoguer avec nous. Ok on vous comprend : si vous décidez pas, alors dites à ceux qui décident de venir ici.

– [C] : Ca sera pas possible, je vais appeler mais ça changera pas le prix (...) C'est les tarifs qui sont appliqués dans une autre prison et les mecs ils s'en sortent.

– [Un autre détenu] : Non c'est pas vrai, je sais qu'à X ils en font et ils sont mieux payés que ça. [*bluff ou information obtenue de bouche-à-oreille via des conversations téléphoniques avec des proches ?*]

– [C] : Pour aujourd'hui de toute façon c'est fini ; la marchandise doit arriver demain ou après-demain. »

La confrontation se termine. Les surveillants informent leur chef que deux détenus ont pris la parole. Surtout Brahim, qui apparaît comme le « meneur ». Le chef dit : « Ok, lui, demain, de toute façon, vous le faites pas descendre. Maintenant je vais voir avec Orge [*nom fictif du Directeur-adjoint (Dir.-adj.)*] ce qu'on va faire. » Dans l'après-midi, le Dir.-adj. verra les détenus un par un.

En fin de journée, un commercial de l'entreprise concessionnaire vient pour discuter avec le contremaître. Il demande à voir le Dir.-adj. Il se

trouve que, ce jour-là, je dois m'entretenir avec lui. Je sors de la zone d'atelier en même temps que le commercial. Je lui demande comment ça va se passer.

– Lui : « De toute façon, ce produit, on le fait déjà à X et ça marche à ce prix là.

– *Dans les mêmes conditions de production ?*

– Lui : Oui, à-peu-près ».

Il entre dans le bureau du Dir.-adj. et en sort deux minutes après, l'air satisfait semble-t-il. J'apprends qu'il lui a mis le « couteau sous la gorge », car le Dir.-adj. m'avouera que soit le contrat était signé dans ces conditions, soit l'entreprise se désengageait.

Le continuum entre plusieurs registres d'action des discours d'indignation à l'action collective concertée, peut donc s'opérer mais il suppose une diffusion progressive de la critique sociale.

Les deux grèves que j'ai pu observer ainsi que les pratiques collectives de freinage ont surtout lieu dans les centres de détention ou les maisons centrales, c'est-à-dire que le temps des peines et l'ancienneté dans l'incarcération et dans le travail favorisent l'action collective. Le *continuum* entre plusieurs registres d'action (Offerlé, 2008 : 197), des discours d'indignation à l'action collective concertée, peut donc s'opérer mais il suppose une diffusion progressive de la critique sociale à travers les discours sur soi et les discussions entre détenus dans le quotidien du travail et de la détention.

Ensuite le moment de la lutte est invariablement le même : c'est au démarrage de l'ouvrage, quand les contremaîtres fixent le prix de la pièce, que le rapport de force peut s'engager. Bien sûr, dans la grève relatée, la flexibilité permise par le contrat de concession autorise le représentant du concessionnaire à faire accepter au directeur les tarifs qu'il désire. La flexibilité n'est pas qu'économique, elle signifie aussi externalisation vers le pouvoir pénitentiaire du volet social, tout comme les politiques d'externalisation de la main-d'œuvre dans les entreprises visent à reporter les responsabilités juridiques et sociales vers les sous-traitants (Morin, 1994) notamment en matière de santé au travail (Thébaud-Mony, 2007). L'entreprise gestionnaire de prisons semi-privées a accepté d'ouvrir un atelier dans cette prison à la demande de l'AP¹², elle ne compte pas céder aux pressions des détenus et ce sont bien les surveillants qui doivent se charger de gérer l'issue du conflit. Ce dernier a lieu pendant l'été, période d'arrêt des formations rémunérées, durant laquelle le niveau de chômage dans la prison est élevé (20 %). Dans une prison caractérisée par un haut niveau de sécurité, où les peines sont longues¹³ et le *turn-over* de la population faible, l'opposition structurelle entre surveillants et détenus implique une gestion individualisée des détenus qui ne laisse pas de place à la négociation collective.

12/ En mal de développement économique, l'AP a des difficultés à trouver des concessionnaires. Les entreprises gestionnaires de prison, soucieuses de leur partenariat et du renouvellement des contrats de gestion déléguée, acceptent parfois de s'implanter dans des prisons demandeuses.

13/ 90 % à dix ans et plus, un sur cinq à perpétuité.

Dans ce conflit, les grévistes souhaitent entrer en négociation avec « le client » ou « ceux qui décident ». Cette volonté de « négociation » s'inscrit dans les changements contemporains du « répertoire d'action collective » suggéré par Offerlé¹⁴ (2008). Pour briser la contestation, l'encadrement laisse planer la menace du « déclassé »¹⁵ et a recours à la convocation individuelle des détenus, technique courante de la discipline d'usine (Linhart, 1978 : 105). La crainte de voir la grève gagner les autres ateliers est redoutée car « toute rébellion porte en elle un potentiel de danger pour l'ensemble de la communauté humaine de la prison » (Chauvenet, Orlic, Benguigui, 1997 : 83) ; il faut donc dissuader afin que la rébellion ne devienne pas contagieuse : « s'ils obtiennent ce qu'ils réclament [...] ça fait boule de neige et on s'en sort plus », dit un des surveillants, quitte à arrêter la production (c'est le *lock-out* pénitentiaire). En entretien, le directeur-adjoint, pourtant sensible aux questions d'indigence et de salaire, interprète la contestation de la façon suivante : « En fait, c'est des revendications qui vont au-delà du salaire, ça a plus à voir avec la détention. » La revendication salariale n'est pas considérée en tant que telle et les travailleurs sont renvoyés à leur statut de détenus.

* * *

Sans droit *du* travail, il est très difficile de faire valoir un droit *au* travail (Bec, 2007 : 73-80)¹⁶ car ce dernier n'ouvre pas la possibilité de contester ; or comme Supiot le rappelle, un droit qui ne peut pas se contester n'en est pas un dans l'État-providence, puisque le droit doit « permettre aux faibles de retourner les armes du Droit contre ceux qui utilisent du Droit pour les exploiter » (2007 : 314). En prison prévaut donc un « droit au travail » illusoire perpétuant un « despotisme ordinaire » (Chauvenet, 2006). Cela explique la rareté des actions collectives et la fréquence plus forte du freinage, car les règles de discipline « apparaissent comme inaptées à empêcher des formes plus subtiles de rébellion » (Sykes, 1958 : 28).

14/ « On ne peut donc pas faire comme si le même répertoire perdurait alors que le messianisme révolutionnaire s'estompe [...] Le répertoire [...] a été transformé dans la mesure où d'autres pièces s'y sont adjointes, par exemple sur le registre de la contre-expertise et de la négociation » (Offerlé, 2008 : 189 et 197).

15/ Jargon pénitentiaire : « classer » et « déclasser » sont synonymes de recruter et licencier. Ces termes s'inscrivent dans un régime disciplinaire de faveurs et de sanctions où le travail peut être « repris » aussi facilement qu'il a été octroyé.

16/ L'auteure soutient que la croissance de la notion de dignité et de la philosophie des droits de l'Homme dans l'État-providence explique la tendance à orienter les politiques sociales vers des droits individuels au nom du « *droit au travail* », lequel met à mal le droit *du* travail.

En outre, lorsque les détenus parviennent, malgré l'interdit, à exprimer collectivement des revendications classiques de travailleurs salariés, celles-ci ne sont pas reconnues comme telles par l'encadrement mais renvoyées à « la détention ». Au-delà de l'exclusion juridique du droit commun, leur qualité de travailleur est donc également déniée symboliquement par la réduction au seul statut de détenus. Ce déni de reconnaissance constitue un obstacle supplémentaire à l'action collective.

Pour autant, les travailleurs détenus formulent une critique sociale qui produit de la contestation. En effet, ils ne sont pas dupes de « l'illusion légaliste » qui, en parodiant le droit du travail, leur interdit l'accès au statut de salarié et tend à nier leur qualité de travailleurs. Leur critique puise dans des registres politiques (l'esclavage), économiques (l'exploitation) et sociaux (l'absence de protection sociale). Leur auto-identification à des travailleurs exploités ailleurs dans le monde où sont délocalisées les industries, la comparaison de leur situation avec le droit commun du travail et avec leurs expériences, passée et présente, montrent qu'ils sont conscients de subir un déni de droit et se considèrent eux-mêmes comme des travailleurs. Bien qu'ils agissent à l'image de travailleurs « normaux », le risque de perte d'emploi en cas de grève est pour eux beaucoup plus immédiat (aucune procédure de licenciement, ni assistance syndicale possible) et se double d'une faute disciplinaire susceptible de les condamner à plus de temps passé en prison.

Fabrice Guillbaud
CNRS Université de Picardie, Amiens
CURAPP-ESS/UMR 7319
fabrice.guillbaud@u-picardie.fr

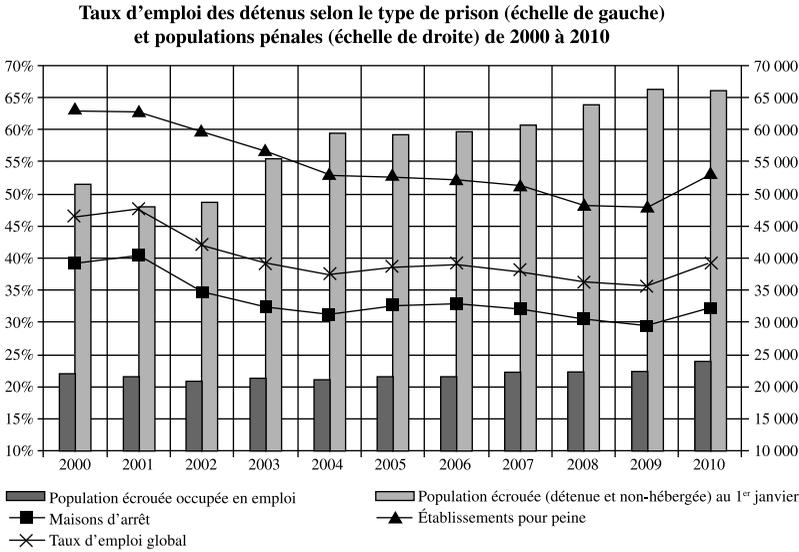
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- | | |
|---|---|
| BAIR A., 2008 | <i>Prison Labor in the United States</i> , Londres : Routledge. |
| BEC C., 2007 | <i>De l'État social à l'État des droits de l'Homme</i> , Rennes : PUR. |
| BLUE E., 2012 | <i>Doing Time in the Depression : Everyday Life in Texas and California Prisons</i> . New York : New York University Press. |
| BOLTANSKI L, CHIAPPELO E., 1999 | <i>Le Nouvel Esprit du capitalisme</i> , Paris : Gallimard. |
| BOYER R., 1986 | <i>La Flexibilité du travail en Europe</i> , Paris : La Découverte. |
| CHAUVENET A, ORLIC F., BENGUIGUI G., 1994 | <i>Le Monde des surveillants de prison</i> , Paris : PUF. |

- CHAUVENET A., 2006 Privation de liberté et violence : le despotisme ordinaire en prison, *Déviance et société*, n° 3, p. 373-388.
- CHABAUD-RICHTER D.,
FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL F.,
SONTHONNAX F., 1985 *Espace et temps du travail domestique*, Paris : Méridiens-Klincksieck.
- DAVIS A., 2003 *Are Prisons Obsolete ?*, New York : Seven Stories Press.
- DUFAUX F., 2010 L'emploi des personnes incarcérées en prison : pénurie, flexibilité et précarité. Une normalisation ?, *Déviance et société*, n° 3, p. 299-324.
- FRIOT B., 2007 *Puissances du salariat*, Paris : La Dispute.
- GUEGEN H., MALOCHET G.,
2012 *Les Théories de la reconnaissance*, Paris : La Découverte.
- GUILBAUD F., 2008 Le travail pénitentiaire : sens et articulation des temps vécus des travailleurs incarcérés, *Revue française de sociologie*, n° 4, p. 763-791.
- GUILBAUD F., 2011 La privatisation des prisons. Entre marché et « dogme » sécuritaire, in : Benguigui G., Guilbaud F., Malochet G. (dirs.), *Prisons sous tensions*, Nîmes : Champ Social, p. 190-220.
- GRAS L., 2005 *Le Sport en prison*, Paris : L'Harmattan.
- GRIGNON C., 2008 Sociologie et idéologie, *Revue européenne des sciences sociales*, n° 142, p. 1-105.
- HERZOG-EVANS M., 1996 Le droit pénitentiaire : un droit faible au service du contrôle des détenus, in : Faugeron C., Chauvenet A., Combessie P. (dir.), *Approches de la prison*, Bruxelles : De Boeck, p. 273-296.
- INSEE, 2002 L'Histoire familiale des hommes détenus, *Synthèses*, n° 59.
- LEGGE K., 1978 Work in Prison : the Process of Inversion », *British Journal of Criminology*, n° 1, p. 6-22.
- LINHART R., 1978 *L'Établi*, Paris : Minuit.
- MORIN M.-L., 1994 Sous-traitance et relations salariales. Aspects du droit du travail, *Travail et emploi*, n° 3, p. 23-43.
- MOURIAUX R., 1992 *Le Syndicalisme en France*, Paris : PUF.
- NDIAYE P., 2010 [2006] Questions de couleur. Histoire, idéologie et pratiques du colorisme, in : Fassin D., Fassin E. (dirs.), *De la question sociale à la question raciale ?*, Paris : La Découverte, p. 45-62.
- O'BRIEN P., 1988 [1982] *Correction ou Châtiment*, Paris : PUF.
- OFFERLÉ M., 2008 Retour critique sur les répertoires de l'action collective (xviii^e-xxi^e siècles), *Politix*, n° 81, p. 183-204.
- PILGRAM A., 1999 Austria, in : VAN Zyl Smit D, Dünkel F. (eds), *Prison Labour : Salvation or Slavery ?*, Aldershot UK : Ashgate, p. 1-24.
- ROLLE P., 1971 *Introduction à la sociologie du travail*, Paris : Larousse.
- ROSTAING C., 2007 Processus de judiciarisation carcérale : le droit en prison, une ressource pour les acteurs ?, *Droit et société*, n° 3, p. 577-595.
- RUSCHE G., KIRCHEIMER O.,
1994 [1939] *Peine et structure sociale*, Paris : Cerf.

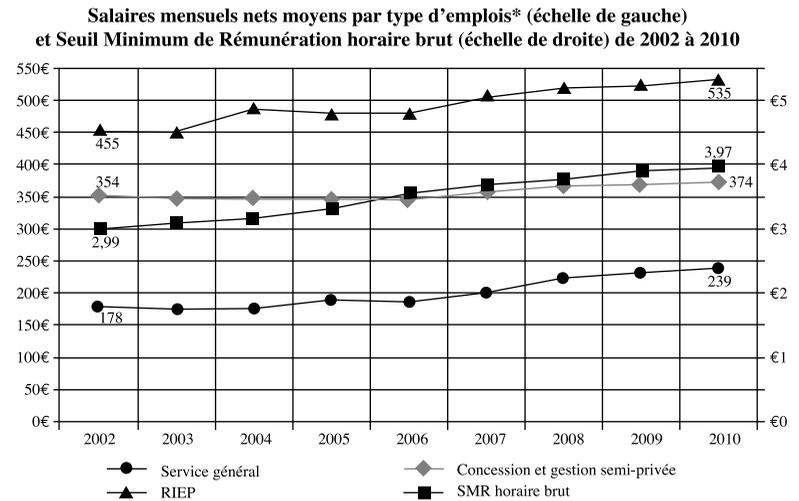
- SALANE F., 2010 *Être étudiant en prison*, Paris : La Documentation française.
- SALLE G., CHANTRAINE G., 2009 Le droit emprisonné ? Sociologie des usages sociaux du droit en prison, *Politix*, n° 3, p. 93-117.
- SHEA E., 2005 Les paradoxes de la normalisation du travail pénitentiaire en France et en Allemagne, *Déviance et société*, n° 3, p. 349-365.
- SIMON F., 1999 *Prisoners' Work and Vocational Training*, Londres : Routledge.
- SUPIOT A., 2005 *Homo juridicus*, Paris : Seuil.
- SYKES G., 1999 [1958] *The Society of Captives*, Princeton : Princeton University Press.
- THÉBAUD-MONY A., 2007 *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Paris : La Découverte.
- TILLY C., 1986 *La France conteste*, Paris : Fayard.
- TRIPPIER P., 1991 *Du travail à l'emploi*, Bruxelles : Éditions de l'université de Bruxelles.
- ZATZ N., 2008 Working at the Boundaries of Markets : Prison Labor and the Economic Dimension of Employment Relationships, *Vanderbilt Law Review*, n° 3, p. 857-958.

ANNEXE I



Sources : Graphique établi par l'auteur à partir des « chiffres clés » de l'AP.

ANNEXE II



Sources : Graphique établi par l'auteur à partir des « Chiffres clés » de l'AP et des circulaires annuelles SMR.

* Pour la formation professionnelle, les données ne sont pas fournies par l'AP, seul le montant horaire moyen (2,25 €) est connu.

TRAVAIL DOMESTIQUE/ DOMESTICITÉ

par Caroline Ibos

Jusqu'aux mouvements féministes des années 1960 et 1970, le travail domestique et le type de relations qu'il induit ne furent ni une question politique ni un enjeu scientifique légitimes. En effet, les féministes de la première vague ont centré leurs revendications sur l'amélioration de la position des femmes dans la vie sociale et l'espace public, mais ont rarement relié le pouvoir et les privilèges des hommes à leur exonération du travail domestique, et ont peu analysé l'ordre domestique au travers de la lentille politique [LeGates, 2012]. Lorsqu'en 1970 Christine Delphy mobilise le concept de patriarcat, elle dénonce un système qui a pour objectif l'exécution gratuite des tâches domestiques par les femmes, dans le but de préserver une institution familiale dominée par les hommes [Delphy, 1970]. Selon cette critique matérialiste du marxisme, le domestique est politique et la lutte des classes ne peut résoudre le problème de l'oppression des femmes, jusqu'alors considéré comme un « front secondaire » de la lutte, et demande donc des outils d'analyse et des mobilisations politiques spécifiques. À la même période, les travaux de la sociologue Ann Oakley, qui ont contribué à introduire le concept de genre dans le champ des sciences sociales [1972], interrogent les activités domestiques du point de vue de celles qui les exécutent. Dans une célèbre trilogie, Oakley établit que l'exécution des activités domestiques, perçues par les femmes comme monotones, harassantes et dévalorisantes, ne nécessite en rien des qualités naturellement féminines, et reflète plutôt le poids des contraintes sociales qui pèsent sur les femmes [Oakley, 1976, 1985 et 1990].

Qu'il s'agisse de définir le travail domestique, de l'inscrire dans un système général d'oppression ou d'analyser des relations de domination

précises et situées à partir de la condition des travailleuses et travailleurs domestiques, les « domesticités », comme catégorie heuristique, interrogent la construction de l'inégalité des rapports sociaux entre les sexes. Quatre décennies après les travaux pionniers de Delphy et d'Oakley, ces questions structurent un espace de recherches ouvert sur l'ensemble des sciences sociales et particulièrement inventif dans ses objets, ses outils aussi bien que dans ses méthodes.

Féminisation, dévalorisation, invisibilisation du travail domestique

À partir du XIX^e siècle, en Europe, la progression des systèmes démocratiques et la révolution industrielle ont entraîné une recomposition des classes, caractérisée notamment par l'émergence des classes ouvrières et des classes moyennes. La part des domestiques dans la population active augmente [Horn, 1975], leurs conditions sociales se dégradent et la profession de domestique se féminise. Les travaux d'historien-ne-s féministes anglais-es vont permettre de mieux relier les uns aux autres ces phénomènes étroitement intriqués [Davidoff et Hall, 1987 ; McBride, 1976].

Historiquement mixte, le travail domestique s'est toujours inscrit dans une double division du travail entre les sexes : une division verticale puisque les femmes en sont prioritairement chargées, mais aussi une division horizontale puisque les hiérarchies entre les domestiques sont défavorables aux femmes. Ainsi, dans la France de l'Ancien Régime ou l'Angleterre d'avant la révolution industrielle, les nombreuses domesticités des aristocrates étaient certes composées aussi bien d'hommes que de femmes, mais, comme les travaux de Cissie Fairchilds le montrent, les hiérarchies entre les sexes ont été maintenues dans la répartition des tâches et pour les rémunérations afférentes [Fairchilds, 1984]. En effet, les domestiques hommes « coûtent » plus cher que les femmes, en sorte que c'est un signe de richesse et de prestige social d'employer des hommes. De la même façon, les domestiques chargés des tâches d'encadrement et d'organisation – majoritairement des hommes – sont distingués de celles et ceux qui exécutent de simples tâches manuelles. Les recherches de Leonore Davidoff et Catherine Hall [1987] relient la dévaluation et la féminisation des emplois de domestiques à la dépolitisation de l'espace privé. La distinction entre vie publique et vie privée, esquissée par la révolution industrielle et confirmée par

la Révolution française, consacre l'espace public comme seul espace politique. Exclu du champ politique, l'espace domestique devient l'apanage des femmes qui y sont alors confinées, et les relations inégales entre les sexes et les classes sociales s'y déploient. Cette « révolution domestique », selon l'expression de Theresa McBride [1976], est celle de l'émergence de deux figures féminines complémentaires unies dans une relation asymétrique : la maîtresse de maison et la « bonne à tout faire ». Cette dernière remplace, chez les classes moyennes naissantes dont elle est le signe le plus élémentaire de distinction sociale, les domesticités spécialisées de l'aristocratie et de la haute bourgeoisie. Alors que la société salariale se structure et se rationalise, aspirant la grande majorité de la main-d'œuvre masculine, le travail domestique au contraire se déspecialise et se féminise. Dans cette dynamique, les salaires des domestiques s'effondrent, excluant définitivement les hommes de la profession.

L'aboutissement de ce processus de féminisation et de dévalorisation du travail domestique a été nommé par le sociologue Lewis Coser, selon une expression controversée, l'« obsolescence des domestiques » [1973]. À la fin des années 1960, il constate une tendance lourde à la disparition des domestiques dans la société étatsunienne et l'attribue à l'insoutenable contradiction entre l'assujettissement constitutif de la condition domestique et les valeurs démocratiques dominantes. Son hypothèse signale plutôt, nous le verrons, l'invisibilité sociale du travail domestique qui, lorsqu'il est rémunéré, est pris en charge par des travailleuses en situation de vulnérabilité sociale et politique et, lorsqu'il est gratuit, est assumé par les femmes dans l'ombre du foyer [Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonnax, 1985].

Les travailleuses domestiques et l'émancipation : des inégalités parmi les femmes

Le libéralisme s'est en effet attaché à exclure le travail domestique de la performance économique. Dissimulant dans les plis des arrangements privés l'importance cruciale du travail domestique pour le maintien du système dans son ensemble, il a conduit à ce que ce travail soit assumé gratuitement ou à moindre coût. C'est l'une des raisons pour lesquelles, lorsqu'il est rémunéré, il est souvent pris en charge par des femmes marginalisées, étrangères au groupe dominant. À l'échelle locale ce phénomène est ancien, mais les migrations intercontinentales

du xx^e siècle et la mondialisation économique contemporaine lui ont conféré une nouvelle dimension politique [Nakano-Glenn, 1986].

La vulnérabilité sociale des travailleuses domestiques a d'abord été étudiée en Amérique latine et aux États-Unis. En Amérique latine, si le service domestique est jusqu'à aujourd'hui très important et très peu cher, il a été principalement assumé par des femmes indiennes ou métisses et issues de milieu rural [Chaney et Castro, 1989]. Aux États-Unis, les travaux de Daniel Sutherland sur la société du xix^e siècle ont mis au jour une articulation différente entre service domestique et structure sociale dans les États du Nord et les États du Sud [Sutherland, 1981]. Dans les États du Nord, l'emploi de femmes migrantes, notamment irlandaises, a permis à la société étatsunienne de résoudre la tension entre les principes égalitaristes portés par le système social et le besoin d'une main-d'œuvre domestique peu onéreuse. Dans les États du Sud, les esclaves étaient, hommes comme femmes, chargés des tâches domestiques. Or, dès la fin du xix^e siècle, les femmes domestiques du Nord et les hommes anciens esclaves affranchis du Sud ont cherché par le salariat en usine à échapper à ce travail mal payé et déconsidéré. La Première Guerre mondiale rapproche plus encore les deux modèles : au Nord comme au Sud, le travail domestique devient un travail réservé aux femmes appartenant aux groupes ethniquement subordonnés et assignés à certains types d'emplois avec de faibles perspectives de mobilité sociale, au premier rang desquels les Africaines-Américaines.

Cette dynamique de délégation du travail domestique à des femmes de plus en plus vulnérables a pris une autre dimension avec la mondialisation. Des travaux dont l'importance est désormais reconnue [Constable, 1997 ; Momsen, 1999 ; Chang, 2000], croisant les études de genre avec l'analyse des migrations internationales, les études postcoloniales et la sociologie du travail et de la famille, repèrent l'émergence d'un grand marché mondial du travail domestique. Des femmes des pays pauvres migrent ainsi dans les métropoles des pays riches pour effectuer dans des familles aisées les tâches domestiques, et prendre soin des personnes vulnérables. Consécutivement, elles laissent derrière elles jeunes enfants et vieux parents à l'attention d'autres femmes encore moins munies qu'elles [Chang, 1994]. Dans *Servants of Globalization*, Rhacel S. Parreñas [2001] fait précisément du sujet singulier l'échelle d'analyse des migrations internationales. Elle étudie les trajectoires des domestiques philippines aux États-Unis ou en Europe, souligne leur expérience de l'isolement et du déclassé-

ment alors même que leurs emplois considérés comme subalternes sont indispensables à l'économie mondialisée. Ce champ de recherches a permis l'émergence de nouvelles catégories d'analyse. Parmi celles-ci, le concept proposé par Arlie Hochschild de « chaînes de *care* mondialisées » [*global chains care*] permet de décrire ces réseaux informels par lesquels, entre plusieurs continents, des femmes poussées par la nécessité se délèguent les unes aux autres les tâches domestiques dont elles ont historiquement la charge [Hochschild, 2000].

La valeur du travail domestique : enjeux économiques, politiques et moraux

Le féminisme a permis de légitimer les interrogations sur la valeur du travail domestique, inspirant au moins deux types de travaux : certains se sont attachés à évaluer la valeur économique du travail domestique, d'autres à dégager sa valeur immatérielle pour le bien collectif afin de repenser l'éthique et la justice sociale.

La reconnaissance économique du travail domestique fut acquise de haute lutte et, pour certain-e-s, elle reste incomplète. En France, un jalon important de cette reconnaissance fut le rapport de l'Insee publié en 1981 qui, considérant le travail domestique gratuit comme un travail salarié, a converti l'ensemble des tâches invisibles et non rémunérées en un travail calculable temporellement auquel fut accordée une valeur économique [Chadeau et Fouquet, 1981]. Ces analyses ont montré non seulement qu'assumer l'ensemble des tâches domestiques prend hebdomadairement davantage de temps que gagner sa vie dans le cadre d'un travail salarié, mais encore que la prise en compte du travail domestique non rémunéré dans le calcul de la richesse nationale augmenterait considérablement cette dernière.

Ces recherches sur la mesure du travail domestique conduisent toutefois à distinguer le problème de la valeur macroéconomique de ce travail de celui de son juste prix. La question du juste prix est une question ardue en ce qu'elle croise une perspective économique, une analyse des relations sociales et une théorie de la justice. Comme les recherches de Bridget Anderson [2000] l'ont montré, fixer le prix du travail domestique dépend du critère d'évaluation choisi : le prix peut dépendre du marché et, si l'on considère que de nombreuses migrantes éventuellement sans papiers sont disponibles pour effectuer ces tâches, il restera très bas. Le problème de

ce raisonnement est néanmoins qu'il ne questionne pas l'injustice de la division sexiste des tâches domestiques. Anderson considère que le prix du travail domestique devrait être proportionnel au salaire horaire des employeurs et employeuses lequel-le-s ne pourraient travailler autant si une personne rémunérée n'effectuait pas les tâches domestiques nécessaires à leur foyer. Dans cette perspective, le travail domestique est-il nécessairement de l'exploitation parce qu'il n'est jamais rémunéré à sa juste valeur ou bien est-il justifiable parce qu'il rend possible le travail de femmes peu qualifiées ? Si l'on retient cette seconde hypothèse, il s'agirait alors, toujours selon Anderson, de professionnaliser ces emplois, de les encadrer juridiquement et de lutter pour améliorer leur rémunération. Pour autant, cela suffirait-il à reconnaître leur valeur ? Dans *Femmes toutes mains. Essai sur le service domestique*, Geneviève Fraisse interroge également le travail domestique des salariées [2009]. En 2009, trente ans après la première édition de son ouvrage, elle constate que le développement des services à la personne, considéré comme un enjeu majeur dans une société vieillissante, ne modifie ni la pénibilité du travail domestique ni la faible reconnaissance sociale des femmes qui l'effectuent. C'est pourquoi elle qualifie le « paradigme du service » d'« opaque » : fournissant à des femmes vulnérables un travail salarié dans des emplois dévalués, il noue étroitement émancipation et servitude.

Dans une perspective différente, d'autres travaux, souvent liés aux recherches sur l'éthique du *care*, s'attachent à souligner la valeur concrète du travail domestique, sans lequel il n'y aurait pas de monde commun vivable, mais aussi son importance morale. Pour Joan Tronto, toutes ces tâches ignorées et méprisées, parce que privées, ordinaires et effectuées dans l'espace intime et par des femmes, induisent une relation à autrui qui a en elle-même une valeur morale [2009]. En effet, elles relient les uns aux autres des sujets pensés non plus comme impartiaux et autonomes, mais au contraire sensibles et interdépendants. Ainsi, Tronto ne se contente pas de dénoncer l'inégale et injuste répartition du fardeau du *care* toujours pris dans les tâches domestiques les plus prosaïques, mais relie cette injustice à une critique de la conception abstraite du sujet moral libéral. Une telle perspective vise alors à faire attention aussi bien aux pratiques qu'aux personnes et justifie donc épistémologiquement de leur donner la parole.

Sous la peau du domestique, l'expérience de la domination

Précisément, un ensemble de travaux, largement fondés sur des méthodes ethnographiques, s'attache à observer, écouter et décrire au plus près la relation entre les domestiques et leurs employeurs ou employeuses.

Le débat se concentre autour de la texture d'une relation toujours décrite comme particulièrement asymétrique, encore que l'asymétrie ne se donne pas dans les mêmes formes selon qu'elle se tisse dans des contextes extrêmes comme celui de l'apartheid sud-africain [Cock, 1980] ou dans des cadres formalisés [Ibos, 2013]. L'asymétrie disproportionnée pourrait avoir partie liée avec l'extrême personnalisation de la relation : contrairement aux femmes qui travaillent dans les usines ou les bureaux, les travailleuses domestiques touchent l'expérience à la fois matérielle et émotionnelle de leurs employeurs ou employeuses et, parfois même, comme lorsqu'elles s'occupent d'enfants ou d'adultes vulnérables, exercent des responsabilités sur leur vie. La personnalisation extrême renforce-t-elle le pouvoir du patron ou de la patronne sur l'employée ou, au contraire, peut-elle exprimer l'importance accordée à la personne de l'employée et à son travail ?

Judith Rollins [1985] explore le concept de « maternalisme » pour analyser la relation entre l'employeuse et la travailleuse domestique. Selon elle, le maternalisme recouvre l'ensemble des pratiques, tactiques, attitudes qui permettent à celle qui occupe une position dominante dans la relation de recevoir remerciements, gratitude et travail gratuit de la part de son employée. Le maternalisme vient ainsi brouiller les frontières entre le travail domestique payé et les services rendus et non rémunérés. Dans son étude, menée à Boston dans les années 1980, Rollins tente précisément de saisir les formes, les usages et la signification des rituels de subordination entre patronnes blanches et domestiques noires. À partir d'un cadre analytique emprunté à Erwin Goffman, elle remarque que toutes les patronnes apprécient les marques de déférence et de soumission qui leur semblent définir le rôle social des domestiques. Or, plus les domestiques correspondent à la représentation que leurs patronnes attribuent à ce rôle de domestique, plus elles reçoivent des récompenses matérielles et immatérielles, ce qui pourrait contribuer à expliquer la stabilité des formes de la domination. Rollins souligne en outre que les patronnes demandent à leurs domestiques

bien davantage qu'un ensemble de tâches : elles attendent un type de relation particulier, et précisément une relation de domination dans l'intimité qui leur offre à la fois le gain du travail gratuit et la confirmation pragmatique de leur supériorité sociale et éventuellement raciale.

Dans un travail mené sur les travailleuses domestiques mexicaines à Denver, Mary Romero, en réponse à Rollins, recommande, pour sortir du maternalisme, d'introduire davantage de distance et de droit dans la relation entre employeuses et travailleuses domestiques [Romero, 1992]. Ses recherches montrent que le travail domestique rémunéré échappe trop souvent à la régulation, ce qui renforce les caractères indésirables de la relation : personnalisation et unilatéralisme. Selon elle, la proximité entre les travailleuses domestiques et leurs employeuses avantagent ces dernières. Une telle proximité peut masquer la condition de la majorité des travailleuses domestiques salariées à domicile : la faiblesse des salaires, les horaires de travail extensibles, les services rendus gratuitement.

Dix ans plus tard, Pierrette Hondagneu-Sotelo pointe certains changements dans la relation entre les travailleuses domestiques et leurs employeuses aux États-Unis [2001]. S'appuyant sur l'étude ethnographique de migrantes travaillant à Los Angeles, elle montre que les employeuses, absorbées par leur profession, n'ont ni le temps ni le désir d'établir une relation avec leurs employées. D'une part, leur propre identité sociale dépend davantage de leur activité professionnelle que de leur engagement familial et domestique. D'autre part, le maternalisme est lui-même une charge mentale dont elles cherchent à s'affranchir. Elles trouvent du coup moins coûteux d'instaurer un mode de relation plus distant et plus neutre, ce qui ne veut pas dire que leurs exigences sont moindres. Cela marque-t-il un progrès vers une normalisation du métier de travailleuse domestique ? Pas réellement, selon Hondagneu-Sotelo. En effet, l'engagement de l'employeuse dans la relation avec l'employée est, pour cette dernière, une marque essentielle de respect et d'attention et ce sont ce respect et cette attention qui lui donnent une marge de négociation dans la relation. Du point de vue des employées, trop de distance appauvrit le sens des activités assumées dans l'intimité familiale et peut donc être assimilé à du mépris.

Réinscrivant les travailleuses domestiques rémunérées dans une sociologie des classes populaires, les travaux de Christelle Avril recomposent ces approches internes des relations de travail [2014]. Dans une étude ethnographique menée dans une ville de la banlieue parisienne,

elle analyse l'expérience des aides à domicile à partir des « petites différences » sociales qui les distinguent les unes des autres. Étudiant des trajectoires individuelles, elle montre ainsi que ce travail peut représenter selon les cas une promotion ou un déclassement, et que chacune définit en fonction de sa propre inscription sociale son métier, les tâches et les compétences qu'il implique. Ainsi, bien qu'appartenant à un groupe social dominé dans l'espace social, les aides à domicile ont une marge de manœuvre dans des relations toujours marquées par un certain degré d'informalité.

Ainsi, comment les sciences sociales ont-elles répondu aux questions posées il y a près d'un demi-siècle par les féministes de la deuxième vague ? D'une part, la plupart des travaux portant sur les domesticités restent, même lorsqu'il s'agit de monographies érudites, dans la perspective critique inaugurale de la répartition du travail domestique et de ce qu'elle signale de l'imbrication des différents rapports de domination. En ce sens, ce champ de recherches constitue l'un des laboratoires les plus efficaces de l'étude de l'intersectionnalité. D'autre part, ces travaux ont cherché à articuler des éléments réputés contradictoires : des régimes d'action opposés, tels que le droit et l'émotion ; des échelles extrêmes, celle du monde global et celle de l'expérience ordinaire singulière ; des méthodes hétérogènes, qu'elles soient conventionnelles, comme l'analyse statistique, ou expérimentales, comme l'analyse biographique. Néanmoins, une tension semble émerger, qui sépare moins les travaux en deux groupes distincts qu'elle ne traverse certains d'entre eux. Les interrogations éthiques sur la valeur du travail domestique tendent à souligner son importance pour le bien commun et les compétences de celles et ceux qui en assument la charge, au moment même où les enquêtes sociologiques et sociohistoriques montrent la résistance de la dévalorisation de ces tâches, la solidité des liens entre dévalorisation et féminisation et l'implacabilité des logiques de délégation de ces tâches aux femmes les plus marginalisées. Ainsi, les études sur les domesticités semblent plus que jamais inséparables des réflexions sur la justice.

Renvois aux notices : Capital ; *Care* ; Corps au travail ; Espace urbain ; Grévistes ; Mondialisation ; Race ; Subsistance.

Bibliographie

- ANDERSON B. (2000), *Doing the Dirty Work ? The Global Politics of Domestic Labour*, Londres, Zed Books.
- AVRIL C. (2014), *Les Aides à domicile. Un autre monde populaire*, Paris, La Dispute.
- CHABAUD-RYCHTER D., FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL D. et SONTTHONNAX F. (1985), *Espaces et temps du travail domestique*, Paris, Méridiens Klincksieck.
- CHADEAU A. et FOUQUET A. (1981), *Le Travail domestique. Essai de quantification*, Paris, Insee, « Archives et documents ».
- CHANAY E. M. et CASTRO M. G. (dir.) (1989), *Muchachas no More. Households Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphie, Temple University Press.
- CHANG G. (1994), « Undocumented Latinas : the new “employable mothers” », in NAKANO-GLENN E., CHANG G. et FORCEY L. R. (dir.), *Mothering. Ideology, Experience, and Agency*, New York, Routledge, p. 259-285.
- (2000), *Disposable Domestic. Immigrant Women Workers in the Global Economy*, Cambridge, South End Press.
- COCK J. (1980), *Maid and Madams*, Johannesburg, Ravan.
- CONSTABLE N. (1997), *Maid to order in Hong Kong. Stories of Filipina Workers*, Ithaca, Cornell University Press.
- COSER L. (1973), « The obsolescence of an occupational role », *Social Forces*, vol. 52, n° 1, p. 31-40.
- DAVIDOFF L. et HALL C. (1987), *Family Fortunes. Men and Women of the English Middle Class (1780-1858)*, Chicago, University of Chicago Press.
- DELPHY C. (1970), « L'ennemi principal », *Partisans*, novembre, p. 54-55.
- FAIRCHILD C. (1984), *Domestics Enemies. Servants and their Masters in Old Regime France*, Baltimore/Londres, John Hopkins University Press.
- FRAISSE G. (2009 [1979]), *Service ou Servitude. Essai sur les femmes toutes mains*, Lormont, Le Bord de l'eau.
- HOCHSCHILD A. R. (2000), « Global care chains and emotional surplus value », in HUTTON W. et GIDDENS A. (dir.), *On the Edge. Living with Global Capitalism*, Londres, Jonathan Cape, p. 130-146.
- HONDAGNEU-SOTELO P. (2001), *Domestica. Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*, Oakland, University of California Press.
- HORN P. (1975), *The Rise and Fall of the Victorian Servant*, New York, St Martin's Press.
- IBOS C. (2013), *Qui gardera nos enfants ? Les nounous et les mères*, Paris, Flammarion.
- LEGATES M. (2012), *In their Times. A History of Feminism in Western Society*, New York, Routledge.
- MCBRIDE T. (1976), *The Domestic Revolution*, New York, Holmes and Meier.

- MOMSEN J. (1999), *Gender, Migration and Domestic Service in a Global Context*, Londres/New York, Routledge.
- NAKANO-GLENN E. (1986), *Issei, Nisei, Warbride. Three Generations of Japanese American Women in Domestic Service*, Philadelphie, Temple University Press.
- OAKLEY A. (1972), *Sex, Gender and Society*, Aldershot, Arena.
- (1976), *Women's Work. The Housewife, Past and Present*, New York, Vintage Books.
- (1985 [1974]), *The Sociology of Housework*, Oxford/New York, Basil Blackwell.
- (1990 [1974]), *Housewife*, Londres, Penguin.
- PARREÑAS R. S. (2001), *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*, Stanford, Stanford University Press.
- ROLLINS J. (1985), *Between Women, Domestic and their Employers*, Philadelphie, Temple University Press.
- ROMERO M. (1992), *Maid in the USA*, New York, Routledge.
- SUTHERLAND D. E. (1981), *Americans and their Servants. Domestic Service in the United States from 1800 to 1920*, Bâton Rouge, Louisiana University Press.
- TRONTO J. (2009 [1993]), *Un monde vulnérable. Pour une politique du care*, Paris, La Découverte.

Le pouvoir d'être servi.e.

Quand les grandes fortunes ne peuvent pas se passer de domestiques

Alizée Delpierre

Résumé – « Chez nous le personnel de maison, ce n'est pas une option, c'est un art de vivre, un besoin, c'est notre culture », affirme un aristocrate français en référence aux trois domestiques qu'il emploie à temps plein pour faire le ménage, cuisiner et le conduire lors de ses déplacements. Quel(s) sens et quel(s) usage(s) les grandes fortunes font-elles de la domesticité ? Comment expliquer qu'elles l'élèvent au rang de nécessité alors même qu'il s'agit d'un privilège que ne peuvent s'offrir, tout au plus, que quelques milliers de personnes en France ? En s'appuyant sur une enquête conduite auprès d'anciennes et de nouvelles fortunes européennes et de domestiques, l'article explore les pratiques et les significations sociales du recours à la domesticité à temps plein. Il met en évidence quatre usages sociaux de la domesticité : marquer une appartenance à la bourgeoisie très fortunée ; réaffirmer les lignes de clivage qui se dessinent au sein même de cette bourgeoisie ; assurer la reproduction sociale ; légitimer l'utilité sociale de la bourgeoisie. En contribuant aux champs de recherche sur le travail domestique rémunéré dans la mondialisation et sur les styles de vie et de consommation des milieux fortunés, l'article défend l'argument qu'en permettant ainsi d'asseoir la position sociale des multimillionnaires, la domesticité constitue l'un des socles de leur pouvoir en tant que classe dominante.

Mots clés – grandes fortunes, domesticité, distinction, besoin, consommation ostentatoire

Paris, un après-midi de juillet. Bruno¹ interpelle Joseph, l'un des serveurs du Jockey Club. Il lui passe commande, puis tout en s'enfonçant dans son fauteuil, dit d'un air convaincu : « Vous voyez, ici, c'est comme à la maison, on est bien servi. C'est comme ça, chez nous. » Ce « nous » renvoie aux autres membres de ce cercle² aristocratique masculin particulièrement élitaire, qui regroupe à peine plus de 1 220 personnes³. Il renvoie plus largement à l'ensemble de l'aristocratie française à laquelle appartient Bruno. En proposant de nous rencontrer dans ce lieu, il souhaite montrer « ce qui fait l'héritage et l'essence de l'aristocratie ». Le personnel domestique qui travaille dans l'intimité des maisons des aristocrates contribue selon lui à la « culture aristocratique ». Une culture à laquelle Bruno est particulièrement attaché et qu'il entretient de différentes façons : en fréquentant régulièrement le Jockey Club, en participant à des dîners avec les personnes de son milieu et en se faisant servir chez lui par une domestique. C'est d'ailleurs l'objet de notre entretien. Bruno a été entouré de domestiques pendant son enfance et a toujours eu quelqu'un à son service. Célibataire et sans enfants, il emploie depuis plus de quinze ans Maza, qui fait son ménage, sa cuisine, ses courses, ou encore, qui repasse ses chemises, passe des commandes pour lui et parfois trie ses dossiers d'ingénieur automobile. Maza dispose d'une chambre dans l'appartement de Bruno : « C'est comme ça, chez nous », répète-t-il à plusieurs reprises. « On a du personnel, on l'héberge, on prend aussi soin de lui. » Lorsque je lui demande s'il pourrait se passer de Maza, Bruno, surpris, réfléchit quelques secondes et répond d'un ton à la fois assuré et étonné : « Ah non, c'est impossible, ça, et pourquoi je m'en séparerais ? »⁴.

Au Jockey Club et parmi les aristocrates, tout le monde n'est pas servi au quotidien par des domestiques chez soi. Dès le début du XX^e siècle en France, et de façon plus accélérée dans l'entre-deux-guerres, le nombre de familles qui emploient des domestiques à temps plein décroît fortement⁵. La « bonne à tout faire » est remplacée par la « femme de ménage » à temps partiel après les années 1960 dans les ménages aisés⁶. Cela ne signifie pas que les emplois domestiques ont progressivement disparu. Bien au contraire, ils connaissent, en France et à travers le monde, un accroissement très rapide depuis la fin des années 1990, encouragé par la multiplication de politiques publiques visant à démocratiser

1. Tous les prénoms qui figurent dans cet article ont été rendus anonymes.

2. Sur les cercles, voir : Cousin (B.), Chauvin (S.), « Grands cercles et sociabilités des élites mondiales », in Badie (B.), *Qui gouverne le monde ?* Paris, La Découverte, 2018.

3. Selon l'annuaire interne, le Jockey Club regroupait 1 224 membres en 2015. Sur le Jockey-Club, voir : Mension-Rigau (É), « La noblesse et le Jockey Club », in Fumaroli (M.), De Broglie (G.), Chaline (J.-P.), dir., *Élites et sociabilité en France*, Paris, Perrin, 2003.

4. Récit reconstitué d'après mes notes de terrain prises au Jockey Club, en juillet 2017.

5. Guiral (P.), Thuillier (G.), *La vie quotidienne des domestiques en France au XIX^e siècle*, Paris, Hachette, 1978.

6. Martin-Huan (J.), *La longue marche des domestiques en France*, Paris, Opéra, 1997.

leur recours⁷. Aujourd'hui, l'OIT estime à plus de 100 millions le nombre de « travailleur-es domestiques » (« *domestic workers* »), un nombre largement sous-estimé du fait de l'invisibilité statistique d'une partie d'entre elles et eux⁸. Ces travailleur-es sont celles et ceux qui prennent en charge les tâches domestiques et de soin au domicile, à temps plein ou à temps partiel, logé-es ou non chez les bénéficiaires de leurs services. Il peut s'agir de cuisiner, faire le ménage et le repassage, s'occuper des enfants et des personnes âgées dépendantes, les conduire dans leurs déplacements. Que ce soit du point de vue des caractéristiques des employé-es et des employeur-es, des conditions de travail, de sa place dans l'emploi national, et de ses évolutions historiques dans un contexte donné, la domesticité prend des formes multiples à travers le monde, que plus de 60 ans de travaux de recherche se sont attachés à renseigner⁹. Il n'empêche que les services domestiques auxquels ont recours les personnes très fortunées, qui font partie de ce marché mondial de la domesticité, demeurent une zone d'ombre¹⁰. L'omniprésence des emplois à temps partiel dans les pays dits occidentaux fait oublier que les bonnes, les cuisiniers, les chauffeurs, ou encore les valets, les gouvernantes et les majordomes employé-es à temps plein et à plusieurs dans une même maison, existent toujours¹¹. L'article constitue à cet égard un apport aux analyses contextualisées du travail domestique rémunéré en éclairant le cas méconnu de la domesticité à temps plein des multimillionnaires¹².

Le montant, l'ancienneté et la source de leur fortune stratifient celles et ceux rencontrés pour l'enquête. Une partie, comme Bruno, hérite d'une richesse transmise entre générations depuis plusieurs siècles. Ces personnes s'auto-identifient à une aristocratie qui demeure, malgré le désargentement de nombre de ses membres, très riche¹³. Une autre partie est multimillionnaire depuis tout au plus une seule génération, et a acquis sa fortune en occupant des positions professionnelles très rémunératrices dans les secteurs du commerce et des finances¹⁴. C'est parmi ces nouvelles fortunes que se trouvent les

7. Pour le cas européen, voir, entre autres : Lutz (H.) et Palenga-Möllenbeck (E.), « Care, Gender and Migration : Towards a Theory of Transnational Domestic Work Migration in Europe », *Journal of Contemporary European Studies*, 19 (3), 2011. Dans les pays dits du Sud, voir : Delpierre (A.), Alsheltawy (R.), *Petites et grandes résistances dans les domesticités, L'Homme et la Société*, 214 (1), avril-mai 2022.

8. Voir le dernier rapport de l'OIT : *Making Decent Work for Domestic Workers. Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention*, 2011, 189, Geneva, 2021.

9. Sarti (R.), « Historians, Social Scientists, Servants and Domestic Workers : Fifty Years of research on Domestic and Care Work », *International Review of Social History*, 59 (2), 2014.

10. Cousin (B) et Lambert (A), « Grandes fortunes et services personnels », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 230, 2019.

11. La domesticité à temps plein est difficilement quantifiable. Elle est mal ou non déclarée et il n'existe pas d'enquête nationale permettant de croiser précisément niveau de richesse et emploi de domestiques.

12. Avril (C.) et Cartier (M.), « Care, genre et migration. Pour une sociologie contextualisée des travailleuses domestiques dans la mondialisation », *Genèses*, 114, 2019.

13. Pinçon (M.) et Pinçon-Charlot (M.), *Dans les beaux quartiers*, Paris, Seuil, 1989.

14. Cousin (B.), Khan (S.), Mears (A.), « Theoretical and methodological pathways for research on elites », *Socio-Economic Review*, 16 (2), 2018.

personnes les plus riches. Hérité ou acquis à l'image de leur richesse, le recours à la domesticité est considéré comme tout autant indispensable par l'une et l'autre de ces fractions de la très riche bourgeoisie contemporaine. Replacée dans le contexte français où elles évoluent en partie, cette nécessité subjective peut sembler étonnante, voire indécente. D'une part, car historiquement dans les milieux bourgeois, la domesticité est un appareil qui connote le superflu, et donc le dispensable¹⁵. D'autre part, car l'administration française distingue aujourd'hui les services produits chez et pour des personnes dites « fragiles », des services dits de « confort », prisés par des personnes qui seraient physiquement et mentalement aptes à les faire¹⁶. Que signifie donc le caractère indispensable que confèrent les grandes fortunes à la domesticité ? Que nous dit cette pratique de leurs manières d'être et d'appartenir aux plus riches ?

À l'appui d'une enquête multisituée conduite auprès de domestiques et de grandes fortunes majoritairement européennes qui emploient entre une et plusieurs dizaines de domestiques (voir l'encadré ci-après), l'article explore les usages sociaux que ces dernier-es font de la domesticité. Il propose d'analyser les effets concrets des dimensions symboliques de la domesticité sur la structuration et le clivage des groupes sociaux les plus riches. Quatre usages sociaux de la domesticité sont ici déclinés. La domesticité est, d'une part, un marqueur d'appartenance à la bourgeoisie très fortunée (1). Elle a tout d'une « consommation ostentatoire »¹⁷ scellant les hiérarchies de classe : les grandes fortunes détiennent un capital économique qui leur permet d'avoir une domesticité multiple, abondante, qu'elles peuvent loger et nourrir dans tous les pays du monde où elles vivent, quel qu'en soit le coût¹⁸. Cette consommation ostentatoire, sous l'essentielle responsabilité des femmes, est fortement sexuée et réaffirme les hiérarchies de genre entre hommes et femmes riches. D'autre part, la domesticité est une pratique doublement classante au sein même de la bourgeoisie très fortunée (2). Elle incarne les « jugements de valeur » qui fracturent

15. Laverny (de) (S.), *Les domestiques commensaux du roi de France au XVII^e siècle*, Paris, Presses de l'Université Paris-Sorbonne, 2002 ; Macknight (E. C.), « A "theatre of rule" ? Domestic service in aristocratic households under the Third Republic », *French History*, 22 (3), 2008 ; Maza (S. C.), *Servants and Masters in Eighteenth Century France. The Uses of Loyalty*, Princeton, Princeton University Press, 1983 ; Ruggiero (A.), « La bourgeoisie niçoise au milieu du XIX^e siècle. Essai de caractérisation », *Cahiers de la Méditerranée*, 46-47, 1993 ; Fairchilds (C.), « Masters and Servants in Eighteenth Century Toulouse », *Journal of Social History*, 12 (3), 1979, 368-393 (citation traduite, p. 369).

16. Devetter (F.-X.), Jany-Catrice (F.), Ribault (T.), *Les services à la personne*, Paris, La Découverte, 2009. Voir aussi : Devetter (F.-X.), Jany-Catrice (F.), « L'invention d'un secteur et ses conséquences socio-économiques : les politiques de soutien aux services à la personne », *Politiques et management public*, 27 (2), 2010, 75-101.

17. Veblen (T.), *Théorie de la classe de loisir*, Paris, Gallimard, 1970 [1899].

18. La domesticité n'a pas le même sens selon les espaces nationaux et les classes sociales : au Brésil par exemple, comme dans beaucoup de pays du Sud, employer une « bonne » à temps plein n'est pas que l'apanage des classes supérieures riches. Vidal (D.), *Les bonnes de Rio. Emploi domestique et société démocratique au Brésil*, Villeneuve-d'Ascq, Septentrion, 2007.

nouvelle et ancienne bourgeoisies¹⁹, et les « goûts » qui reflètent la composition de l'espace social des très riches²⁰. Elle est aussi, pour la bourgeoisie fortunée blanche et « occidentale », un moyen de distinction vis-à-vis d'autres élites dont elles critiquent les mauvaises pratiques. En cela, la domesticité contribue aux hiérarchies raciales au sein même des plus riches. En outre, elle dégage un temps considérable aux grandes fortunes pour multiplier les activités (3). Elle rend possible leur fort investissement dans les loisirs, les sphères professionnelles, associatives et politiques, autant de lieux où hommes et femmes travaillent à tisser des liens, gagner de l'argent, faire fructifier leur capital, et assurer leur propre reproduction intergénérationnelle²¹. Enfin, l'article montre que les grandes fortunes transfigurent leur recours privé à la domesticité en acte tourné vers le bien commun (4) : en créant de l'emploi, elles contribuent au dynamisme des emplois de service au domicile encouragé par les gouvernements français et européen. Leur richesse s'en voit ainsi légitimée.

Le recours à la domesticité relève d'un mélange d'utilité, de distinction et de plaisir²² : en se délestant des tâches reproductives, la bourgeoisie très fortunée devient non seulement productive partout où elle se rend, mais peut aussi jouir de son temps libre à consommer, prendre soin d'elle, se ressourcer, ou « ne rien faire ». Cette visée hédoniste, encore assez peu explorée en sociologie de la consommation²³, ne ressort qu'à demi-mot dans les propos des enquêtes qui mettent au contraire l'accent sur leurs multiples responsabilités quotidiennes. Mais la productivité des grandes fortunes nécessaire au cumul de ses capitaux révèle en creux des temps de repos et d'entretien du corps²⁴, qui sont une condition à cette productivité. L'article entend ainsi contribuer à l'analyse des consommations et des styles de vie des plus riches en montrant que les domestiques sont des piliers essentiels à l'articulation de leurs différents temps sociaux – articulation qui est elle-même une condition d'exercice du pouvoir. C'est parce qu'elles et ils permettent à leurs employeur-es à la fois de se reposer et de produire que les domestiques contribuent, comme les gestionnaires de fortunes, au bon fonctionnement des « mondes de la richesse »²⁵.

19. Goblot (E.), *La barrière et le niveau*, Paris, Félix Alcan, 1925.

20. Bourdieu (P.), *La distinction. Critique sociale du jugement*, 1979, Paris, Éditions de Minuit.

21. Le Club cigares étudié par Kevin Geay dans sa recherche sur les rapports au politique des bourgeois-es illustre cette alliance entre loisir, plaisir, réseau professionnel et alliances politiques. Geay (K.), *Enquête chez les bourgeois*, Paris, Fayard, 2019.

22. À ce sujet, Simon Langlois retrace les orientations théoriques prises par la sociologie de la consommation depuis le début du XX^e siècle : Langlois (S.), « Nouvelles orientations en sociologie de la consommation », *L'Année sociologique*, 1 (52), 2002.

23. Campbell (C.), *The Romantic Ethic and the Spirit of Modern Consumerism*, Oxford, Basil Blackwell, 1987.

24. Chauvin (S.) et Cousin (B.), « Entraîner les dominants. Tennis, yoga et service aux ultra-riches », *Actes de recherche en sciences sociales*, 230, 2019.

25. Herlin-Giret (C.), *Rester riche. Enquête sur les gestionnaires de fortune et leurs clients*, Lormont, Le Bord de l'Eau.

Une enquête auprès des grandes fortunes implantées en France

123 personnes ont été interrogées, ce qui correspond à 108 foyers (15 entretiens ont été réalisés avec des couples). 99 % vivent en couple hétérosexuel, avec ou sans enfant. 70 % ont la nationalité française (11 % de binationaux), et 30 % ont une autre nationalité (américaine, anglaise, suisse, russe, principalement). Les femmes (60 %) et les hommes (40 %) rencontrés occupent pour la majorité de hauts postes professionnels dans les secteurs public ou privé (cadre, trader, PDG, médecin, marchand d'art, avocat, magistrat, entre autres). 84 % des femmes ont une activité professionnelle rémunérée et le reste se consacrent à la philanthropie, au mécénat ou au bénévolat.

Les aristocrates français-es qui m'ont accordé des entretiens possèdent plusieurs propriétés en France, dont au moins une résidence à Paris ou dans la banlieue ouest-parisienne, et une en région. Les nouvelles fortunes, de nationalités plurielles, possèdent quant à elles de multiples résidences partout dans le monde. Elles se caractérisent par une grande mobilité internationale, que ce soit pour des raisons professionnelles, familiales ou de loisirs.

Afin d'estimer la richesse de la population rencontrée, j'ai retenu les critères du revenu et du patrimoine, en tentant de les objectiver de plusieurs façons : d'après les professions occupées ; d'après le nombre et le type de résidences possédées, les lieux dans lesquels elles se trouvent, les revenus de location ; d'après les biens possédés ; d'après la possession de parts financières, et celle d'héritages ; et plus largement, d'après des styles de vie et de consommation, par des indices tels que les lieux et les types de vacances, les consommations alimentaires et de loisirs, celles liées aux enfants, et tout autre élément qui pouvait m'éclairer sur le « standing » de vie des grandes fortunes. Cette approche de la fortune est imparfaite et ne permet pas d'associer, à chaque personne, un capital économique chiffré. Néanmoins, je l'ai appréhendée par différents angles : en l'abordant avec les personnes qui ont accepté de parler d'argent, et/ou en essayant de saisir en entretien l'étendue de leur propre capital ; en l'abordant avec les domestiques, qui m'ont aidée à estimer ce capital, et qui parfois en avaient même une idée très précise. J'ai aussi réalisé beaucoup d'entretiens à domicile, ce qui facilite l'estimation des fortunes. Plus généralement, j'ai choisi dès le début de l'enquête d'essayer de parler d'argent de manière assez frontale. Parfois, ce sont les grandes fortunes elles-mêmes qui m'ont clairement affirmé qu'avoir du personnel de maison nécessite d'être riche. Cela m'a donc permis de parler d'argent en désamorçant de potentielles résistances, y compris auprès des personnes *a priori* réticentes.

Un marqueur de classe sexué de la bourgeoisie fortunée

Aujourd'hui en France, avoir une domestique à temps plein pour accomplir toutes sortes de tâches quotidiennes distingue les classes supérieures (très) fortunées des autres classes sociales²⁶. À une époque où l'offre de services à domicile ponctuels est accessible aux classes moyennes et explose (ménage, garde d'enfants, mais aussi, livraison de repas, de courses, coiffures ou massages), l'emploi de domestiques à temps plein reste, lui, le privilège des plus riches. Il s'agit non seulement d'un signe de richesse et d'excellence sociale, mais aussi un outil de division sexuée des rôles sociaux.

La domesticité en tant que marqueur de classe et de genre a des racines historiques. Dans une boîte des archives de l'Action catholique des milieux indépendants (ACI)²⁷, une enquête, réalisée en 1966, porte sur les biens des membres féminines du mouvement, classées selon leur appartenance sociale. Parmi celles de la classe « aristocratie », on trouve, dans la catégorie « biens matériels de confort domestique », le « service de personnel de maison ». Le rapport de l'enquête indique que ces aristocrates seraient conscientes qu'avoir plusieurs domestiques à leur service est un privilège ; mais, en même temps, elles s'en sentiraient prisonnières : « Il existe un certain esclavage du milieu qui entraîne à donner de grandes réceptions masquant une vie quotidienne très rétrécie », est-il écrit²⁸. Certaines, appauvries, emploient malgré tout des domestiques, par crainte de déchoir.

Contrairement à ces femmes désargentées qui témoignent dans les années 1960, les grandes fortunes contemporaines rencontrées sont loin d'avoir une « vie quotidienne très rétrécie ». Néanmoins, elles ressentent l'obligation sociale d'employer des domestiques. La domesticité est à leurs yeux un attirail nécessaire pour prétendre aux sociabilités mondaines, et pour « show off » (« frimer ») comme me le disent certaines. Cette démonstration de la possession de domestiques, à la manière dont on exhibe ses robes, ses bijoux ou ses voitures, est la dimension visible de la consommation ostentatoire décrite par Thorstein Veblen. Il s'agit d'une preuve solide de richesse que d'être les pourvoyeuses de salaires à temps plein.

Porte d'entrée dans les mondes de la richesse, la domesticité est aussi un signal. Les anciennes fortunes marquent leur appartenance à l'un de ces

26. Et ce, malgré l'existence d'aides fiscales censées aider les moins riches à s'offrir des services domestiques, qui sont plafonnées, y compris pour les services de garde d'enfants. Voir : Carbonnier (C.), Morel (N.), *Le retour des domestiques*, Paris, Seuil, 2018.

27. Il s'agit d'un mouvement chrétien, à l'origine féminin, créé en 1941 par une femme de la bourgeoisie catholique, Marie-Louise Monnet, qui s'est inspirée de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne. Le mouvement existe toujours : <https://www.acifrance.com/notre-mouvement/70-ans-de-partage>.

28. Fonds d'archives de l'ACI, déposés à la CNAEF. Boîte 13 LA 168 – 1966 I, notes de lecture, « Enquête de février sur les biens ».

mondes, l'aristocratie riche. Un aristocrate commence un jour un entretien par cette affirmation : « La domesticité est proprement aristocratique. » Sa phrase traduit très bien le sens esthétique que l'aristocratie confère à la domesticité. Les domestiques y sont l'incarnation d'un bon goût : celui d'être servi-e, de consacrer une partie de son argent à un art de vivre, socle de l'élégance aristocratique. Dans ce monde, qui se construit par l'entretien d'une conscience de classe très marquée et de sa mémoire²⁹, les domestiques sont un héritage, comme l'argent, les châteaux, les manières d'être, d'agir et de penser. De leur côté, les nouvelles fortunes mettent en évidence leur bonne volonté à assimiler rapidement les codes des mondes de la richesse, qui comprennent les domestiques. Les femmes, surtout, auxquelles est historiquement assigné le rôle de ménagère³⁰, remarquent que les domestiques sont un prétexte pour créer du lien social : en sus de partager leurs soucis de famille, d'enfants, d'école, de travail, elles partagent ceux qu'elles rencontrent avec leurs domestiques ou des astuces pour mieux les recruter et vivre avec.

Pour ces deux fractions des grandes fortunes, les domestiques sont ainsi les marques d'une appartenance sociale, à perpétuer pour les un-es, à consolider pour les autres qui sont nouvellement arrivés dans la richesse. Cette dimension sociale et relationnelle de l'ostentation est très genrée, puisqu'elle investit surtout les femmes, chargées de trouver, former, diriger, le personnel de maison³¹. Leur rôle de patronne est doublement central : il assure non seulement la pluralité de leur identité de femmes fortunées – elles sont à la fois mères, patronnes, amantes et professionnelles –, mais aussi, l'image et la réputation de leur foyer. En ce sens, même si la majorité d'entre elles ne sont pas des femmes au foyer, leur rôle social est pleinement ancré dans l'entretien de leur foyer et de sa réputation, s'inscrivant dans le modèle traditionnel de division sexuée du travail domestique dans les couples, aisés comme plus modestes³².

J'ai suivi, pendant plusieurs mois, le quotidien de la famille S., en tant qu'aide-cuisinière et « nounou » à temps partiel, au côté de leurs autres

29. « Nous avons le sens pratique de notre classe, vous nous en avez apporté la théorie, confirmant ainsi notre sens pratique » dit un aristocrate membre du Jockey Club à Michel Pinçon-Charlot lors d'une cérémonie mondaine. Pinçon (M.) et Pinçon-Charlot (M.), *Notre vie chez les riches*, Paris, La Découverte, 2021.

30. Comme en témoignent les manuels de bonne conduite destinés aux jeunes femmes de « bonne famille » au XVIII^e siècle : Chatenet (A.), « La femme, maîtresse de maison ? Rôle et place des femmes dans les ouvrages d'économie domestique au XVIII^e siècle », *Histoire, économie & société*, 4 (28^e année), 2009.

31. J'ai consacré un article à l'analyse de ce rôle de patronne bourgeoise : « Des femmes si privilégiées ? Le paradoxe du recours à la domesticité à temps plein dans l'allègement du travail domestique des employeuses très fortunées », *Travail, genre et sociétés*, 46 (2), 2021.

32. Bozouls (L.), « Travail domestique et production d'un style de vie. Les femmes au foyer de classes supérieures », *Travail, genre et sociétés*, 46 (2), 2021.

domestiques employé·es à temps plein³³. L'obligation d'être servi·e par des domestiques est apparue à plusieurs reprises dans les échanges entre Margaret et Guillaume. Tous les deux ingénieur·es français approchant la cinquantaine, parents de quatre enfants, ils sont issu·es de deux familles aristocrates parisiennes très fortunées, dont ils ont hérité de nombreux biens et d'importantes sommes d'argent. De temps à autre, Margaret exprime à son époux les inconvénients qu'il y a à avoir des domestiques. Un exemple particulièrement frappant est lorsqu'elle hésite à employer une domestique à temps plein pour que ses enfants aient une « nounou » (*nanny*) en continu.

« Chez la famille S. Discussion entre [Margaret] et [Guillaume]. »

Je prépare le dîner pendant que [Margaret] et [Guillaume] sont assis à table en train de siroter un verre de vin. Depuis quelques jours, [Margaret] souhaite embaucher une *nanny* à temps plein. Elle hésite, mais dit sans cesse « il le faut ». Son époux est aussi de cet avis. Ils parlent tous les deux de leurs propres *nannies* qui les ont élevés lorsqu'ils étaient enfants. [Margaret] évoque aussi la pression de sa mère : « elle ne comprend pas qu'on n'ait pas quelqu'un qui soit là 24 heures sur 24 pour eux ». Elle soutient à [Guillaume] qu'ils n'emploient pas assez de monde et compare leur situation à celle de leurs voisins et de leurs amis : « Les [X.], eux, c'est vrai qu'ils ont quand même six personnes ». En même temps, [Margaret] dit qu'ils ont un trop petit appartement pour employer tant de monde. Elle confie à son mari qu'elle a parfois l'impression d'avoir « trop de monde dans [ses] pattes ». [Guillaume] réagit à sa remarque en lui disant qu'elle exagère, et qu'ils ne vont pas « se rabaisser » à n'employer plus personne. « Non, [Manon] et [Patrick] ont besoin de nous », affirme [Margaret]. [...] À un moment de la discussion, [Guillaume] se tourne vers moi et me demande : « Alizée, vous avez une femme de ménage ? » Surprise, je lui réponds que non, et [Margaret] fusille son mari du regard, en s'exclamant : « Mais enfin, c'est pas évident pour tout le monde, d'avoir une femme de ménage ! ». Pensant que la question de son mari m'a blessée, elle me dit pour me rassurer : « Non mais, chez nous, c'est quelque chose d'obligatoire, et parfois, c'est contraignant en fait ». Elle poursuit en parlant de la logistique que lui demande de gérer son personnel, puis finit par conclure : « Enfin, bref, peu importe, je vais trouver quelqu'un pour les enfants, il faut qu'ils aient comme les autres leur nounou »³⁴.

N'employer personne reviendrait, pour le couple S., à se rabaisser face à leur entourage, qui embauche en moyenne plus de personnel de maison qu'eux. Ce

33. Au cours de ma recherche, j'ai réalisé deux terrains en « immersion » dans des familles millionnaires ayant des domestiques, en étant moi-même employée. Ces deux familles étaient au courant de ma recherche, mais me percevaient avant tout comme une étudiante ayant besoin d'argent pour suivre ses études. Je leur ai garanti l'anonymat.

34. Notes de terrain, *Travail chez la famille S.*, novembre 2017. Les notes ont été prises pendant et juste après la conversation.

serait aussi priver leurs enfants du privilège qu'ils ont eux-mêmes eu, enfants, d'avoir une « nounou » disponible chaque jour et à chaque instant. Ce serait, pour Margaret, à la fois déchoir de son rôle de mère bourgeoise, du modèle éducatif que lui a transmis sa propre mère, et par là, de son rang social. Ses propos évoquent tout à fait ce que décrit Norbert Elias à propos de la société de cour³⁵ : les aristocrates doivent orienter leurs dépenses, et donc, ici, la gestion qu'elle suppose, de façon qu'elles nourrissent leur statut social. Cela crée, chez Margaret, une tension entre l'obligation sociale et sa mise en place, coûteuse sur les plans administratif et relationnel.

Les nouvelles fortunes sont tout autant lucides sur la dimension incontournable des services domestiques. Elles ne sont pas comme les bourgeois-es dont parle Norbert Elias, qui, à l'opposé de l'aristocratie, orientent leurs dépenses en fonction de leurs ressources plutôt que par obligation sociale. Les nouvelles fortunes ne sont pas limitées par l'argent : elles savent qu'avoir des domestiques leur permet de montrer qu'elles ont conscience de ce qu'implique d'être riches. Ça l'est d'autant plus pour les femmes qui n'ont jamais grandi auprès de domestiques, et qui doivent prouver aux autres femmes de leur monde qu'elles sont capables de se faire servir.

Karim, un homme ayant la binationalité française et marocaine, dans sa trentaine, vit dans un hôtel particulier au centre de Londres, avec sa femme, Katy et leurs deux enfants. Lui et son épouse emploient trois domestiques à temps plein : une domestique polyvalente et cuisinière, un majordome-chauffeur et une « nounou ». Karim est trader et sa femme cadre commercial dans une grande multinationale. Cette dernière, née dans le nord de l'Angleterre de parents ouvriers, n'a jamais grandi avec des domestiques, ni été entourée de personnes qui avaient recours à des services à domicile – ne serait-ce qu'à temps partiel. Karim est né de parents commerçants à Agadir et sa famille a toujours eu à son service une domestique à temps plein polyvalente. Karim et Katy se sont rencontrés pendant leurs études, à Oxford. Lors de leur premier emménagement ensemble à la fin de leurs études, ils employaient une femme de ménage quelques heures par semaine, qui se consacrait aux tâches ménagères et au linge. Puis, en déménageant suite à leur mariage dans un quartier chic de Londres, ils se sont mis à recruter des domestiques à temps plein. L'enrichissement du couple et la fréquentation d'un entourage professionnel et amical qui a recours à la domesticité sont deux facteurs qui les ont conduits à ce recrutement. En entretien, le couple est particulièrement réflexif quant à la dimension distinctive de cette pratique. Cette auto-analyse traduit l'ascension sociale qu'ils ont vécue ensemble, et l'impression, dont ils me parlent en entretien, d'avoir traversé plusieurs univers, en y portant toujours un regard extérieur³⁶.

35. Norbert Elias, *La Société de Cour*, Paris, Calmann-Lévy, 1974 [1969].

36. Bourdieu (P.), *Esquisse pour une auto-analyse*, Paris, Raisons d'agir, 2004.

[Jenny est l'ancienne femme de ménage du couple]

Katy : « C'est vrai qu'en arrivant dans le quartier, c'était étrange de voir que tout le monde, vraiment tout le monde, avait au moins quelqu'un, une femme, qui venait tous les jours du matin au soir, ou qui dormait chez eux, pour faire... le ménage, le repassage, la cuisine, les aider pour des petits travaux divers... Je les voyais, moi, dans le parc de la résidence, lors de leurs pauses, toutes réunies, et j'ai assez vite compris que ce n'était pas mes voisines propriétaires, mais les bonnes de mes voisins !

Karim : Oui... J'étais moins surpris que [Katy], je pense. Au Maroc, c'est fréquent d'avoir une bonne. Moi-même j'en avais une comme je le disais, alors que mes parents n'étaient pas non plus... aussi riches que tous nos amis, ni même que nous, loin de là. Mais, là-bas, ça se fait comme ça, au pays.

Katy : Oui, toi [Karim] ça te faisait moins étrange que moi...

Karim : Déjà, quand on avait [Jenny], je voyais que [Katy] était un peu... bouleversée, parce que bon, elle savait pas trop comment faire. Pour moi, c'était plus normal. Par contre, quand on est arrivés dans le quartier de [S.], bon, là, je me suis dit : ok. Va falloir qu'on assure niveau... staff, comme ils disent ici.

Qu'on assure ?

Karim : Carrément. Qu'on soit à la hauteur. Tu sais, en gros, quand tu appartiens à un certain monde, en l'occurrence pour nous au monde de la finance, du commerce, du business, quoi, tout ça, tu dois avoir du personnel, c'est... comme ça, c'est le standing, c'est comme, il faut habiter dans une résidence privée chère, avec des gardiens, il faut... que tes gosses aillent dans l'école la plus chic et privée de Londres, que tu manges... je sais pas, de la salade qui vient du Pérou ou je ne sais pas quoi [Rires]... enfin toi, t'es sociologue, tu dois comprendre.

Katy : Moi, j'ai surtout senti que je n'avais pas le choix, que c'était une forme de pression... les autres femmes, mes voisines, qui sont maintenant mes amies, et mes collègues, me demandaient si ma... ma domestique était bien, si elle faisait bien son travail, quelles vacances j'allais lui offrir... donc si tu n'es pas dedans, tu ne peux pas participer à ces conversations, tu es...

Karim : Désocialisé.

Katy : Oui, c'est ça !

Karim : Puis, clairement, on doute de ta réussite »³⁷.

Karim et de Katy ont ressenti le besoin d'avoir des domestiques à leur arrivée dans un quartier résidentiel et dans des milieux professionnels où se faire servir chez soi définit un style de vie commun. Parmi leurs voisin-es, le couple compte d'autres traders, banquiers et cadres de grandes entreprises, ainsi que

37. Entretien avec Karim et Katy, janvier 2018, dans un café, à Lille (les propos de Katy sont traduits de l'anglais).

des professions libérales (avocat-es et médecins), qui ont tou-tes en commun d'être très fortuné-es. Dans le quartier financier où ils travaillent tous les deux, Karim et Katy côtoient des collègues qui, eux aussi, emploient des domestiques, de la même façon qu'ils mettent leurs enfants dans les écoles privées les plus chics de la ville. Aussi, dans la suite de l'entretien, Karim et Katy expliquent que les domestiques ne leur servent pas qu'à prouver leur richesse : dépenser pour recruter du personnel est perçu comme une *bonne* dépense dans les mondes de la richesse. La rhétorique de moralisation des dépenses et des consommations, mise en avant par de nombreux couples, rejoint le constat que fait Rachel Sherman à propos des nouveaux riches new-yorkais qui s'attachent à être « *morally worthy* »³⁸.

Au Maroc où la main-d'œuvre domestique est peu chère, Karim a été élevé avec une « bonne » qui s'occupait tous les jours de lui et de sa maison. Familier de la domesticité, c'est donc lui qui s'est au début consacré à la gestion des domestiques, ce qui est relativement rare chez les autres hommes rencontrés. Ce n'est que quelques années plus tard que Katy a elle-même pris en charge le licenciement et le recrutement d'une nouvelle domestique, pour faire comme les autres femmes du quartier. La division sexuée des tâches ayant trait au foyer montre comment les couples rencontrés construisent à deux leur appartenance de classe. En rémunérant les domestiques pour les premiers, ou en les supervisant pour les secondes, hommes et femmes bâtissent et entretiennent les codes des rôles masculins et féminins admis dans les mondes de la richesse. Thorstein Veblen avait déjà repéré le rôle social des femmes dans la consommation ostentatoire, qui sont au cœur de la démonstration publique. Face aux autres, les femmes montrent qu'elles savent se faire obéir des domestiques, qu'elles savent repérer les meilleur-es sur le marché de l'emploi, qu'elles savent comment s'adresser à elles et eux. En somme, elles investissent leur pouvoir de patronnes à l'intérieur du foyer, et le visibilisent à l'extérieur. Les hommes, eux, ont un rôle moins visible, mais qui leur confère un pouvoir de patriarches : ils décident des salaires, donnent l'argent, et finalement, sont la partie immergée de l'iceberg qui permet de faire tenir – financièrement – l'organisation générale du foyer.

Pour appartenir aux grandes fortunes, il faut donc des domestiques. La domesticité n'est certes pas une condition *sine qua non* à l'entrée des mondes de la richesse. Les plus riches n'ont pas que ça pour prouver qu'ils sont très riches ni pour prouver qu'ils sont fréquentables. Mais leur argent est tel que la surenchère est perpétuelle, et les domestiques y contribuent très largement. À la marge de l'enquête, la dizaine d'aristocrates fortunée rencontrée qui n'a « qu'une » femme de ménage à temps partiel a des prises de position – y compris sur les domestiques – qui l'éloigne par ailleurs d'autres pratiques mondaines. Un exemple frappant est celui de Nathalie, la quarantaine, aristocrate

38. Sherman (R.), *Uneasy Street. The anxieties of affluence*, Princeton, Princeton University Press, 2017.

mariée à membre du Jockey Club, qui confie être contre l'emploi de domestiques, et contre « le blabla aristo ». Cette femme fréquente les amitiés aristocratiques de son époux, mais évite au possible « ce monde de fous », comme elle dit, avec lequel elle ne se sent ni politiquement ni culturellement en phase. Ne pas avoir de domestiques est en fait, pour elle comme pour d'autres aristocrates, un moyen de rompre avec certains codes de leur milieu, parmi d'autres – leur faible fréquentation des événements mondains ou leurs unions sans mariage, par exemple. En creux, elles et ils se distinguent tout autant que celles et ceux qui ont des domestiques.

Leur cas révèle un second usage social que les grandes fortunes font de la domesticité. En sus de se construire en tant que classe riche où chacune et chacun est défini-e par son rôle sexué, les grandes fortunes utilisent la domesticité pour se distinguer au sein même de cette classe.

Un marqueur de clivage économique et racial au sein de la classe

Pour les grandes fortunes, la domesticité clive et classe. Un enquêté résume avec humour : « C'est comme les bagnoles : t'as celles qu'il faut avoir, au minimum ; t'as les gros, les beaux modèles, qui là, t'élèvent un cran au-dessus ; et puis, t'as les éditions limitées, la bagnole sur mesure, presque, et là... bon là, t'es au top, on sait que chez toi, ça rigole pas »³⁹. Le nombre et le type de domestiques marquent deux lignes hiérarchiques au sein de la bourgeoisie très riche : l'une selon le montant et l'ancienneté de la richesse, et l'autre selon la nationalité et l'assignation raciale des grandes fortunes.

Anciens riches, nouveaux riches

Le nombre de domestiques sert à mesurer les niveaux de fortune des autres : plus un foyer a de domestiques, plus il est riche. L'évaluation de ce niveau de fortune est étroitement liée à celle de son ancienneté, comme l'exprime ci-dessous Vincent.

Vincent : « Moi, j'ai une personne qui est là, tous les jours, qui dort ici, qui fait les tâches du quotidien, bon. Ça, mes voisins, mes... copains, ont ça, n'est-ce pas. Bon, par contre, je peux vous dire que moi, j'ai aussi grandi en allant chez des gens qui avaient... plusieurs employés, oui, plusieurs. J'avais un petit camarade, qui n'était autre que le fils de [G.], ah oui, ils habitaient dans le quartier, et bien chez lui, le personnel servait à table... il y avait une douzaine de personnes. Le majordome, la gouvernante, un ou deux cuisiniers si mes souvenirs sont bons, des nounous, des... un jardinier, un chauffeur qui parfois nous amenait à l'école lorsque le midi j'allais chez lui... enfin, toute

39. Entretien avec Ludovic, février 2018, chez lui, à Paris.

une armada de gens ! Bon, ça, autant vous dire qu'ici, c'est exceptionnel. C'est vraiment pour des gens très très riches... moi je côtoie rarement des gens qui ont plus d'une, ou deux, ou trois personnes chez elles. Après ça devient du grand luxe, oui.

Oui, il faut davantage de moyens, pour les rémunérer...

Vincent : Oui, puis il faut les loger aussi, éventuellement, il faut avoir de la place chez soi pour circuler, enfin... oui, en général, ces gens-là, ils ont des énormes appartements, plusieurs maisons de vacances, des villas en vois-tu et en voilà... enfin, après, ça a un peu un côté m'as-tu-vu.

M'as-tu vu ?

Vincent : Oui... bon, disons que ça fait bien, forcément, quand vous entrez chez quelqu'un, s'il y a un majordome en queue-de-pie qui vous attend, et plusieurs autres personnes qui vous installent à table... »⁴⁰.

Vincent, un homme français issu de l'aristocratie, la cinquantaine, chef d'orchestre, emploie une personne à son service. Ses propos révèlent que le nombre de domestiques émet le signal d'une richesse plus ou moins importante face aux autres. Parmi les personnes rencontrées, celles qui ont beaucoup de domestiques sont aussi celles qui ont le plus grand nombre de propriétés, et qui sont les plus riches. Mais il existe une différence entre les anciennes et les nouvelles fortunes rencontrées. Au sein du groupe de personnes rencontrées, pour six propriétés ou plus possédées, les premières emploient en moyenne 5,6 domestiques, et les secondes, 9,3 domestiques. Globalement, les nouvelles fortunes sont plus riches que les aristocrates et cela se traduit par une abondance de biens immobiliers et de domestiques.

Le nombre de domestiques est donc un capital économique directement objectivable par la sociologue et par les grandes fortunes elles-mêmes. Il est aussi un capital symbolique qui marque que la fortune a changé de main. Les propos de Vincent traduisent ce changement : les personnes très riches de son enfance étaient des aristocrates très fortunées, et celles qu'il décrit comme « m'as-tu-vu » sont ses fréquentations actuelles, qui appartiennent aux nouvelles fortunes. Les foyers qui comptent plusieurs dizaines de domestiques sont, à une exception près, ceux de nouvelles fortunes, dont certaines sont mariées à des aristocrates. Cela témoigne de la restructuration des fortunes et des alliances entre aristocratie et nouvelle bourgeoisie⁴¹.

40. Entretien avec Vincent, mai 2017, chez lui, à Paris.

41. Pinçon (M.) et Pinçon-Charlot (M.), *Grandes fortunes. Dynasties familiales et formes de richesse en France*, Paris, Payot & Rivages, 1996.

Cette restructuration s'accompagne de jugements que ces deux classes fortunées émettent l'une à l'égard de l'autre. Pour Vincent comme pour ses pairs aristocrates, les nouvelles fortunes sont des amatrices car elles emploient du personnel comme elles achètent des voitures de collection ou cumulent les voyages dans des destinations luxueuses, dans l'unique but d'exhiber leurs fortunes. En voulant agir comme l'aristocratie, elles le font avec maladresse. Gilles Laferté décrit le même phénomène chez les agriculteurs qui investissent dans les châteaux délaissés par les notables dans le Nord-Est de la France : « Aux yeux des classes cultivées, le ridicule de cette frange la plus économique des agriculteurs embourgeoisés tient à leur soumission à ce qu'ils perçoivent comme les normes de la hiérarchie sociale légitime, reproduisant gauchement les codes les plus conservateurs de la décoration bourgeoise », écrit-il⁴².

Face à des grandes fortunes qui ont très largement les moyens de recourir à une domesticité multiple et diversifiée, les aristocrates tournent ce privilège en stigmatisme social qui les discrédite – on retrouve là un jugement moral des manières dont l'argent est dépensé. Ce que les aristocrates critiquent aussi, c'est que les nouvelles fortunes disent éprouver du plaisir à avoir des domestiques à leur service. La dimension hédoniste du service et de la domination n'est en effet jamais explicitée par les anciennes fortunes, contrairement à la nouvelle bourgeoisie : « J'aime me faire servir, le matin, mon café chaud, le soir, rentrer et voir que le dîner est prêt, que tout est propre... c'est vraiment mon plaisir, en fait », explique une enquêtée. Dans leurs propos, la jouissance est essentielle à leur bien-être. En la revendiquant, les nouvelles fortunes s'opposent aux aristocrates, qui seraient incapables, selon elles, d'assumer leur plaisir, et de le montrer. Elles se moquent en outre de leur soi-disant radinerie et hypocrisie, qui expliqueraient que les aristocrates aient globalement moins de domestiques, ou leur offrent de moins bonnes conditions de travail.

Ces retournements de stigmates mutuels par et sur la pratique du recours à la domesticité cristallisent ainsi une opposition entre fractions des grandes fortunes, qui se sentent en concurrence par leurs différents niveaux de richesse, son ancienneté, et par les usages qui en sont faits. Mais ces clivages se recomposent aussi selon les procédés d'assignation raciales qui régissent les jugements et les relations des plus riches.

Les frontières de l'« occidentalité » et de la « blanchité »

Les nouvelles et anciennes fortunes rencontrées se perçoivent comme blanches et « occidentales » : elles critiquent le comportement supposément ostentatoire et maltraitant des nouvelles fortunes qu'elles perçoivent comme

42. Laferté (G.), « Ferme, pavillon ou maison de campagne. Les formes résidentielles de l'embourgeoisement agricole », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 215, 2016,

racisées et/ou vivant dans des pays non- « occidentaux ». La supériorité de l'« occidentalité » et de la « blanchité » (« *whiteness* »), c'est-à-dire « l'hégémonie sociale, culturelle et politique blanche à laquelle sont confrontées les minorités ethnoraciales »⁴³, s'exprime en particulier dans les propos des grandes fortunes françaises à l'égard d'autres grandes fortunes dont la nationalité et/ou la couleur de peau renvoient à une altérité méprisée. Les propos de Judith, une femme française blanche proche de la cinquantaine, manager et mariée à un milliardaire allemand et qui emploie treize domestiques, traduisent cette altérisation des fortunes récentes non blanches et issues ou vivant dans des pays situés en dehors des frontières de l'occidentalité.

« Vous dites qu'ils abusent, c'est ça ? »

Judith : Ah bah, oui, carrément. Vous savez, y a pas photo, des personnes comme ça, très riches, qui ont, comme nous, l'argent pour embaucher pas mal de personnes, y en a beaucoup dans ces pays.

Quels pays ?

Judith : Bah les pays... en développement, enfin, sous-développés. Mais je dirais même qu'ici, en France, nous on le voit, dans nos réseaux, y a pas mal de... enfin, de gens, des Asiatiques, des Japonais, ou peut-être des Chinois je ne sais pas, et pas mal de Noirs ou d'Arabes, qui ont plein d'argent. On les voit, sur les Champs-Élysées, ces femmes voilées, noires ou... enfin oui, basanées, avec pleins de sacs... bon, moi je vous dis que eux, ils sont très très riches, je sais, je les côtoie parfois, et chez eux, y a plein de monde, c'est une façon de montrer qu'ils ont réussi par rapport aux gens de leur pays. [...] Après, moi, j'aimerais pas être majordome chez eux. Bonjour la maltraitance, je pense ! »⁴⁴

Lorsqu'il s'agit d'émettre des jugements racistes, anciennes et nouvelles fortunes blanches et « occidentales » s'allient et expriment un commun accord sur les mauvaises façons de faire des autres personnes riches qui ne partagent pas leurs caractéristiques raciales et nationales. Les manières, souvent fantasmées, de se comporter avec son personnel dessinent les contours de plusieurs entretiens parmi les grandes fortunes qui fréquentent les mêmes lieux de vie et de loisirs, sans toutefois se côtoyer davantage dans les cercles mondains ni dans l'intimité de leurs foyers. Cette mise à distance, par un certain mépris racial, des élites fortunées des pays dits du Sud, rappelle celle exprimée par les expatriées françaises à Dubaï qui ont recours à des domestiques philippines. Amélie Le Renard analyse leur mépris comme une réponse à leur culpabilité de se faire

43. Cervulle (M.), « La conscience dominante. Rapports sociaux de race et subjectivation », *Cahiers du genre*, 53, 2012. Voir aussi sur la « blanchité » : Dyer (R.), *White*, London & New York, Routledge, 1997 ; Garner (S.), *Whiteness : An Introduction*, London & New York, Routledge, 2007.

44. Entretien avec Judith, décembre 2018, chez elle, à Paris.

servir par des domestiques, qu'elles compensent en donnant de meilleures conditions d'emploi que les familles émiriennes⁴⁵. Chez les personnes rencontrées, la critique à l'égard des grandes fortunes racisées côtoyées dans leurs pays d'origine ou d'expatriation leur sert aussi à valoriser, par comparaison, leurs qualités d'employeuses. Cela dit, il s'agit davantage d'un procédé de distinction raciale que de l'expression d'une culpabilité, très peu exprimée par la bourgeoisie fortunée qui considère avoir pleinement mérité ses privilèges.

En somme, la domesticité est un indicateur subtil des façons d'incarner la richesse, en ce qu'elle éveille les jugements, et cristallise les dynamiques, symboliques et pratiques, d'oppositions et d'alliances qui structurent les mondes de la richesse. Les mécanismes de distinction qu'elle alimente montrent à quel point le jugement d'autrui compte aux yeux des riches. La domesticité est l'une des cartes du jeu de pouvoir entre grandes fortunes.

Marqueur d'appartenance comme de distinction sociale, sexuée et raciale, la domesticité est aussi, et même avant tout, une ressource matérielle. Les grandes fortunes disposent toutes d'un pouvoir commun : le temps. Il s'agit d'une dimension de la consommation ostentatoire que Thorstein Veblen avait bien repérée. Les riches américain-es qu'il étudie consacrent du temps aux loisirs. Cependant, insister sur les loisirs des plus riches masque le fait que la consommation ostentatoire s'étend aussi à toutes les autres activités auxquelles s'adonnent les plus riches. Chez les grandes fortunes, cette consommation a une utilité immédiate dans la reproduction et la consolidation de leur position sociale.

Un levier de reproduction sociale

Le personnel domestique permet à la bourgeoisie riche de se soustraire d'un grand nombre de tâches – cuisine, garde d'enfants, ménage, repassage, organisation d'événements, réservation de billets, etc. –, et donc, de s'adonner à diverses activités qui contribuent à faire fructifier leur capital social et économique.

À la piscine, au golf, en séjour à l'hôtel, au bureau, au Jockey Club ou au Rotary, chez les voisins ou à une exposition, tous les lieux sont propices aux rencontres. Il serait d'ailleurs artificiel de strictement séparer temps de loisir et temps de travail : souvent, les deux s'entremêlent, et le pouvoir des grandes fortunes tient au fait qu'elles réussissent avec fluidité à entretenir des relations à la fois amicales et professionnelles. Si elles y parviennent avec tant d'aisance, c'est en grande partie grâce aux domestiques, qu'elles recrutent en fonction de certaines étapes de vie et d'événements. Les femmes en bénéficient très largement,

45. Le Renard (A.), *Le privilège occidental. Travail, intimité et hiérarchies postcoloniales à Dubaï*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2019.

mais leurs époux encore plus, puisqu'ils sont, contrairement à elles, délestés des contraintes organisationnelles de la domesticité.

Dans un ménage (riche ou non), le recours aux domestiques varie au cours du temps selon plusieurs facteurs : l'ampleur des tâches à accomplir, les facteurs culturels et les rapports de force au sein du couple, et les inégalités de revenus dans la société en question⁴⁶. Les trajectoires des grandes fortunes sont quant à elles marquées par des événements qui mobilisent tous, à des degrés divers, du temps. En employant alors des domestiques, les plus riches peuvent continuer à conserver un temps qu'elles et ils souhaitent incompressible, malgré ces événements chronophages.

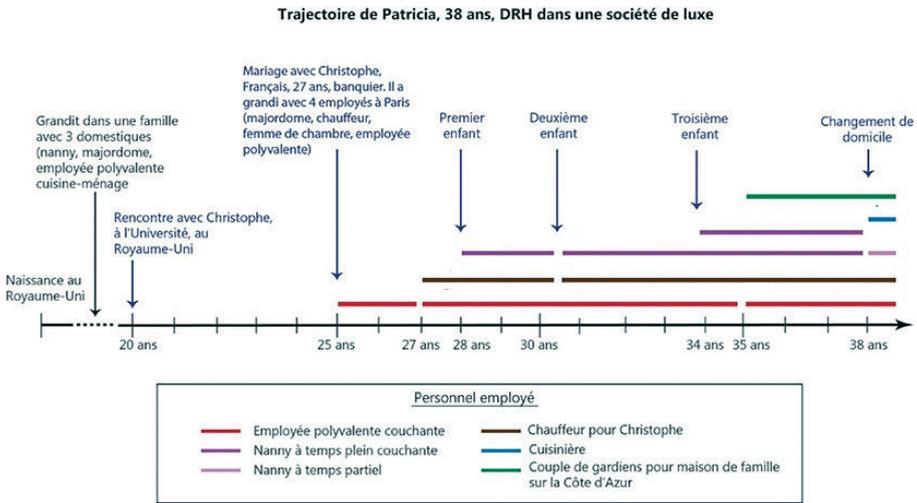
Prenons un exemple concret de trajectoire. Patricia, la quarantaine, est une femme ayant la binationalité anglaise et française, directrice des ressources humaines dans une multinationale de biens de luxe. Elle travaille et vit à Londres avec son mari, Christophe, un homme français du même âge, banquier d'affaire, et leurs trois enfants. Lors de notre rencontre, le couple emploie au total six domestiques, pour leurs deux propriétés : quatre travaillent dans leur appartement londonien (une *nanny*, une cuisinière, un chauffeur et une domestique polyvalente), et un couple de gardiens s'occupe de leur villa sur la Côte d'Azur. Ponctuellement, ils ont également recours à une autre *nanny* à temps partiel. Patricia est née au Royaume-Uni d'une riche famille de médecins, premiers de la généalogie familiale à avoir recours à la domesticité. Christophe est né en France, d'un père banquier et d'une mère sans profession très riches ; il appartient à l'aristocratie française (son père et lui sont membres du Jockey Club), et il a grandi avec une domesticité multiple. Leur couple est l'illustration des alliances entre anciennes et nouvelles fortunes. Patricia et Christophe ont tous les deux étudié à Cambridge et s'y sont rencontrés, avant de se marier et de vivre ensemble. Entre le départ de chez leurs parents et leur cohabitation, Patricia vivait seule, et ses parents lui offraient les services d'une domestique pour les courses, le ménage et la cuisine. Christophe vivait en collocation avec trois autres hommes, déléguant à la concierge de l'immeuble le soin de faire le ménage une fois par semaine. Après une enfance puis une vie de jeune adulte où Patricia comme Christophe ont pris l'habitude de se faire servir, leur mariage est le point de départ du recours à une domesticité multiple et fluctuante. Le schéma ci-dessous en récapitule les étapes.

Il permet de visualiser à quels moments de leur vie Patricia et Christophe ont éprouvé la nécessité d'employer un·e domestique. Plusieurs étapes ont été décisives : l'emménagement dans un appartement de 300 m² ; deux départs en

46. Devetter (F.-X.), « L'évolution du recours à une aide domestique rémunérée », in Régnier-Loilier (A.), dir., *Parcours de familles. L'enquête études des relations familiales et intergénérationnelles*, Paris, Ined, 2016.

retraite de domestiques ; l'arrivée successive des trois enfants ; l'entretien d'une villa de vacances ; l'achat d'un hôtel particulier. La plupart des domestiques employé·es travaillent de jour comme de nuit, pour suppléer, et souvent, remplacer, Patricia et Christophe, qui travaillent cinq jours par semaine et sortent le soir et les week-ends pour faire du sport, voir leurs ami·es et partir en vacances tous les deux. Quels que soient la taille de leur logement et leur nombre d'enfants, Patricia et Christophe estiment que leur temps consacré au travail, aux loisirs et aux autres moments de repos doit rester inchangé.

Fig. 1. Trajectoire de Patricia, 38 ans, DRH dans une société de luxe



Chez les grandes fortunes, la mise en couple constitue un point de départ du recours commun à la domesticité à temps plein, qui évolue dès l'emménagement dans un quartier où toutes les familles ont des domestiques, puis selon l'agrandissement des familles, l'enrichissement et l'accès à de nouveaux biens qui nécessitent à leur tour de l'entretien, les changements de situation professionnelle, les déplacements. Les domestiques font donc ce qui correspond au « sale boulot »⁴⁷, au sens propre comme au sens figuré, du point de vue des plus riches. Il comprend toutes les tâches qui entravent l'accumulation de capital social, économique, culturel et symbolique, de plaisir et de repos. Il comprend également les tâches parentales d'éducation, de soin, et de jeu avec les enfants, ce qui peut étonner au vu de la place centrale de l'éducation des enfants dans la reproduction sociale des classes supérieures⁴⁸. En fait, c'est justement parce

47. Hugues (E. C.), « Good People and Dirty Work », *Social Problem*, 10 (1), 1962.

48. Van Zanten (A.), « Introduction. L'éducation des élites : pour une approche généraliste, compréhensive et comparative », *L'Année sociologique*, 66 (1), 2016 ; in Lahire (B.), dir., *Enfances de classe*. De

que l'éducation des enfants importe que les couples fortunés rencontrés ont recours à des « *nurses* » pour les nourrissons, à des « *nannies* », souvent bilingues et diplômées, pour les plus grands, et parfois à des précepteurs privés. Ce personnel vient alléger la fatigue maternelle liée aux premiers mois et années de la parentalité, et compléter le travail éducatif que reçoivent les enfants dans les écoles privées où ils sont scolarisés. Ainsi, il n'y a aucune honte ni culpabilité exprimées par les femmes très fortunées à peu s'occuper de leurs enfants. Au contraire, leur qualité de *bonnes* mères se joue dans leur capacité à trouver les *bonnes* personnes qui prennent soin de leurs enfants. D'ailleurs, elles valorisent que ces derniers soient « éveillés » et « stimulés » par plusieurs personnes extérieures à la famille, tout en restant dans le confort et l'intimité du foyer. Elles peuvent ainsi passer des « moments de qualité », comme elles disent, avec eux – les câliner avant le coucher ou les accompagner lors de sorties.

Il y a donc relativement peu d'arbitrages dans ce qui est ou non délégué, au vu de la richesse des personnes rencontrées. Et si un-e domestique vient à manquer, les autres domestiques prennent en charge les tâches du poste vacant ou un-e employé-e à temps partiel est recruté-e ponctuellement. En dernier recours, les maîtresses de maison prennent leur part de travail domestique. Patricia en a fait l'expérience il y a dix ans, lorsque la *nanny* de son enfant âgé d'un an à l'époque s'est absentée un mois pour maladie. Alors qu'elle s'est saisie de cette absence pour prouver à son conjoint ses qualités maternelles, elle a fini par, dit-elle « craquer ». À aucun moment Christophe n'a émis l'idée de la suppléer. Cette responsabilité parentale sexuée, partagée par les autres couples enquêtés, appuie un résultat bien connu des travaux féministes⁴⁹ : le temps des hommes y est pensé comme autrement plus indispensable que celui de leurs épouses. Les hommes riches sont soucieux que leurs femmes aient des ambitions professionnelles, comptent sur leur capacité à entretenir le capital social de la famille, à la condition qu'elles restent celles qui gèrent les domestiques, et qui prennent ponctuellement leur place.

En somme, les domestiques servent de façon quasi absolue le pouvoir des hommes, et viennent soutenir les dynamiques patriarcales des mondes de la richesse – non seulement le genre du capital économique⁵⁰, mais aussi celui du capital social et symbolique. En libérant du temps, la domesticité est un levier de la reproduction sociale des grandes fortunes, elle-même sexuée, puisque les femmes ne sont pas autant maîtresses que les hommes du temps. Ces appropriations masculine et féminine du pouvoir se construisent aussi dans les manières

l'inégalité parmi les enfants, Paris, Seuil, 2019.

49. Bidet-Mordrel, (A.), *Les rapports sociaux de sexe*, Paris, Presses universitaires de France, 2010.

50. Bessière (C.), Gollac (S.), *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, Paris, La Découverte, 2020.

dont les grandes fortunes transfigurent le privilège privé d'être servi en acte de bien commun.

Du privilège racial, sexué et de classe au bénéfice public

Les grandes fortunes rencontrées ne sont pas nombreuses à occuper des fonctions politiques. Néanmoins, elles exercent bien un pouvoir politique au sens large : celui de dominer d'autres classes sociales en les subalternisant. Par différents exemples de situations de domesticité à travers le monde et l'histoire, les travaux féministes matérialistes ont bien mis en évidence la domination qui s'établit entre employeuses et domestiques, et en particulier, la subalternisation des femmes racisées⁵¹. Dans le cas précis des grandes fortunes, la domination sexuée et raciale sur les domestiques est structurante. Elles emploient massivement des domestiques femmes racisées pauvres, très présentes sur le marché de la domesticité et dont les qualités sont essentialisées. Mais leur richesse confère des dimensions supplémentaires à la domination communément observée dans les autres formes de domesticité, et plus généralement dans d'autres relations salariales marquées par de forts rapports de subalternité.

D'une part, leurs domestiques sont constamment auprès d'elles : concrètement, elles et ils vivent chez les grandes fortunes, ou à proximité. Cela permet à leurs employeuses de les solliciter n'importe quand, et de s'assurer de leur dévouement total. Dans les faits, les domestiques ont un temps de travail extensible, condition de leur recrutement et de leur maintien en poste. Les grandes fortunes vont jusqu'à leur proposer d'héberger leur éventuelle famille, de leur offrir un logement proche, ou encore d'envoyer de l'argent aux enfants restés dans le pays d'origine des domestiques immigrées. La prise en charge des domestiques et de leurs proches, qui s'exprime aussi sur les plans médicaux ou éducatifs, scelle donc le pouvoir que les plus riches ont sur le corps de celles et ceux qui les servent. En contrepartie des « soins » apportés par les riches, les domestiques sont obligé-es, sur le plan moral comme sur le plan matériel, de faire tout ce que veulent leurs employeur-es. En somme, leur surinvestissement au travail agit comme un contre-don à la générosité de la bourgeoisie fortunée à leur égard.

D'autre part, ces avantages en nature viennent compenser de faibles salaires (inférieurs à 1 000 € par mois) ou s'ajoutent à des salaires élevés (plus de 2 000 ou 3 000 €), dans une logique de surenchère selon le profil des domestiques⁵². Cette logique maternaliste (et paternaliste) permet ainsi aux grandes fortunes

51. Dorlin (E.), dir., *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, Paris, Presses universitaires de France, 2009.

52. Les manières dont les grandes fortunes rémunèrent leurs domestiques sont étayées dans l'article suivant : Delpierre (A.), « How and how much do the very rich pay for their household staff? The uses of (multi)millionnaires employers' money in domestic services », *Socio-Economic Review*, 2021.

de subalterniser des hommes, de la même nationalité, origine, ou couleur de peau qu'elles, et de classes moyennes. Le cas représentatif de cette configuration de domination est celui d'un homme majordome blanc, de nationalité française, diplômé en hôtellerie-restauration ou en management, au service d'une famille blanche et française. Ce profil, qui peut toucher un salaire dépassant les 5 000 € par mois, voire le double dans les maisons où il s'agit d'être à la tête de plusieurs dizaines de personnes, montre bien à quel point les grandes fortunes peuvent « acheter » le corps de tout un chacun, et non pas seulement celui des plus vulnérables. Les domestiques travaillent ainsi entre 10h et 15h par jour, parfois même 18h ou 20h, mais leur épuisement est masqué par de fortes rétributions matérielles, et symboliques – la « chance » de côtoyer les riches.

Le pouvoir des grandes fortunes réside donc dans cette possibilité de mettre au travail une grande variété de groupes sociaux pour répondre à leurs besoins privés, en offrant des salaires et des conditions de travail qui permettent, selon les profils et la position hiérarchique des domestiques, de compenser leur subalternisation à la hauteur de ce qu'elles et ils « valent ». Au fond, elles peuvent acheter, parfois à des prix très forts, les services de beaucoup de monde. Ensuite, la légitimation du privilège de se faire servir et le pouvoir qui en est extrait sont là aussi fortement sexués. Femmes et hommes justifient à leur manière l'utilité sociale du recours à la domesticité.

Les femmes riches mobilisent le vocabulaire de la charité et de l'humanitaire, en associant notamment l'emploi de domestiques à leur investissement dans des associations à but éducatif et de lutte contre la pauvreté. Elles insistent tout particulièrement sur les manières dont elles auraient sauvé des personnes – bien souvent, des femmes issues de l'immigration, sans papiers ni diplôme – en les employant à leurs services. L'engagement de certaines dans la régularisation de leurs domestiques est réel : une dizaine de femmes très fortunées rencontrées ont contribué à l'obtention de papiers, principalement parce qu'elles ont pu, par le biais de leurs époux, activer des contacts travaillant à des postes décisionnaires dans l'administration ou la sphère politique. Ces pratiques sont somme toute isolées.

Les hommes, eux, s'identifient aux grands patrons (que beaucoup sont aussi par ailleurs) : en recrutant des domestiques, ils créent de l'emploi. Cette identification au patronat justifie l'utilité sociale de posséder la richesse. Les hommes affirment haut et fort qu'ils contribuent à mettre fin au chômage et à la misère en recrutant des personnes à leur service, alors même que les actrices principales de ce recrutement sont leurs épouses. C'est d'ailleurs à force de confusions lors de mes conversations avec les hommes que j'ai identifié à quel point ils investissent ce rôle de patron. À plusieurs reprises, ils associent leurs domestiques aux autres personnes qu'ils emploient (directement ou indirectement) dans leur milieu professionnel ou pour d'autres tâches. Ma rencontre avec Hugues,

un homme français âgé de 61 ans, aristocrate, est éloquent. Nous discutons sur son lieu de travail, dans un cabinet de conseil en finances, dont il est l'héritier. Pendant les vingt premières minutes, il parle de « [son] personnel », en agrégant à la fois les cadres et les autres employé·es qui travaillent dans son entreprise, les ouvriers qui restaurent son château, et les domestiques qu'il emploie à Paris et en Normandie. Je finis par recentrer l'entretien sur ses domestiques, mais celui-ci les compare très régulièrement à « tous ceux [qu'il] emploie ».

À la manière dont ils sont patrons d'entreprise ou chefs de famille, les hommes riches se présentent donc comme les patrons de la société dans son ensemble, des pourvoyeurs d'emplois aux commandes des hiérarchies sociales que leurs femmes contribuent à soutenir en étant chargées de recruter les domestiques. À côté, ces femmes disent agir en faveur des droits humains. Malgré l'absence de culpabilité exprimée, ces deux registres de légitimation du recours aux domestiques agissent de façon complémentaire comme un mur préventif de tout soupçon de privilège injuste ou d'exploitation des personnes qu'elles emploient pour les servir au quotidien. Des points de vue moral et politique, cette rhétorique empêche de remettre en question la domesticité et inhibe toute critique à l'égard des grandes fortunes.

Cette rhétorique est d'autant plus efficace dans le contexte français qu'elle est indirectement supportée par l'État, qui investit dans les emplois domestiques. Depuis 1993, la Commission européenne y voit en effet une opportunité pour résorber le chômage des moins qualifié·es, pour combiner travail rémunéré et maternité grâce à la flexibilité, et pour répondre aux besoins de prise en charge des personnes vulnérables⁵³. Les grandes fortunes n'ont pas attendu cette activation de l'emploi domestique pour se faire servir. Mais de telles préconisations justifient leurs usages sociaux de la domesticité, et donc, de dégager le temps nécessaire à l'entretien de leur pouvoir – dans ses dimensions économiques, relationnelles, symboliques.

Cet article a mis en exergue les quatre usages sociaux que la bourgeoisie fortunée fait de la domesticité. Le recours à la domesticité marque d'une part une appartenance de classe, qui se distingue des autres classes au moindre capital économique : il est tant un moyen d'accès que de consolidation de l'appartenance aux mondes de la richesse. D'autre part, la domesticité contribue à structurer les clivages en termes de taille du capital économique, d'ancienneté de la fortune et de hiérarchies raciales au sein de ces mondes. Elle est un objet de jugement des goûts et des pratiques, et de moralisation des conduites. En outre, parce qu'il dégage du temps aux grandes fortunes en prenant en charge

53. Morel (N.), « Servants for the Knowledge-Based Economy ? The Political Economy of Domestic Services in Europe », *Social Politics*, 22 (2), 2015.

les tâches jugées non productives, le personnel de maison leur permet d'investir différentes sphères sociales où elles cumulent les capitaux. Elles reproduisent par là leur position sociale. Enfin, le recours à la domesticité est présenté comme un acte d'utilité collective et publique. Que ce soit par l'aide humanitaire ou la création d'emplois, les multimillionnaires légitiment un privilège qui apparaît même soutenir l'impulsion que souhaite donner le gouvernement au marché de la domesticité.

Ces quatre usages sociaux de la domesticité chez les grandes fortunes renforcent les hiérarchies raciales et sexuées qui organisent leur classe sociale. Marqueur de goût et de « bonnes » pratiques, le recours aux domestiques soutient le mépris de la bourgeoisie blanche et « occidentale » à l'égard des élites racisées et non « occidentales ». En dénonçant les supposées mauvaises conditions de travail du personnel de ces élites, elles discréditent leur accès au capital économique, et émettent un jugement moral, teinté de culturalisme voire de racisme, à l'encontre de celles et ceux qui appartiennent malgré tout, comme elles, aux classes dominantes à l'échelle mondiale. En sus, le recours à la domesticité se construit *par et pour* une appartenance sexuée aux mondes de la richesse. Les rôles respectifs que les hommes et les femmes ont au sein de leur foyer se voient renforcés par la place que chacun et chacune ont dans la gestion du personnel, indirecte et financière pour les uns, directe et relationnelle pour les autres. Ainsi à leur place, hommes et femmes riches cumulent les capitaux nécessaires au maintien de leur position sociale, et par là, à la reproduction sociale de la classe bourgeoise très fortunée.

Les stratégies collectives déployées par cette classe autour des usages de la domesticité en font une source de pouvoir considérable. Les grandes fortunes sont conscientes qu'il ne s'agit pas d'un privilège futile, et que se faire servir n'est pas qu'un simple confort. Le temps dont elles disposent grâce à leurs domestiques est la condition de l'exercice de leur pouvoir social, économique, et politique. Par une logique circulaire, la richesse donne accès à une domesticité qui permet elle-même d'entretenir cette richesse. Les grandes fortunes ont donc un intérêt collectif à employer des personnes à leur service pour se maintenir en tant que classe dominante. Néanmoins, cette dimension collective profite plus spécifiquement à une partie des plus riches. La domesticité donne à voir de façon flagrante comment se construit l'appropriation masculine, blanche et « occidentale », du pouvoir. La capacité des hommes à se délester des tâches entravant le temps nécessaire à accéder et à solidifier ce pouvoir se déploie de leur foyer aux sphères professionnelles et publiques qu'ils investissent. Ce déploiement est en fait le miroir de la continuité entre travail gratuit et travail rémunéré des femmes, pensé en creux par les théories féministes⁵⁴. Parce qu'elle

54. Dussuet (A), « Le “travail domestique” : une construction théorique féministe interrompue », *Recherches féministes*, 30 (2), 2017.

est sans doute le cas le plus poussé de délégation des tâches domestiques auxquelles accède une certaine classe de femmes, la domesticité des multimillionnaires montre à quel point la domination masculine résiste en tirant un profit maximum de cette (quasi-) absence de tâches. Ces hommes, qui incarnent à la fois le patriarcat, le patronat, la « blanchité » et l'« occidentalité », sont les gagnants d'un « mode de production domestique »⁵⁵ qui, ici, n'est pas seulement une émanation de la confrontation entre classes de sexe, mais bien aussi des rapports sociaux de classes et de race.

Alizée DELPIERRE est sociologue, enseignante et chercheuse au Centre de Sociologie des Organisations (Sciences Po/CNRS). Elle a récemment publié un ouvrage, *Servir les riches. Les domestiques chez les grandes fortunes* (La Découverte, 2022), qui porte sur le travail domestique à temps plein chez les multimillionnaires. Elle est plus généralement spécialiste des rapports de domesticité et du marché des travailleur-es domestiques, objet qui lui permet d'interroger les rapports sociaux de domination et les inégalités sociales, tant par l'analyse des pratiques et modes de vie des classes dominantes que des classes laborieuses.

The power of being served

When the wealthy cannot do without domestic workers

Abstract – « For us, domestic staff is not an option, it's a life art, a need, it's our culture, » says a French aristocrat referring to his three full time domestic workers responsible for cleaning, cooking and driving him around. What meaning(s) and use(s) do the wealthy make of domesticity? How do they explain they consider domestic service as a *need*, even though it is a privilege that only a few thousand people in France can afford at most? From European very wealthy people' points of view, the paper explores the practices and social meanings of full-time domesticity. It highlights four social uses of domesticity: belonging to the very wealthy bourgeoisie ; reaffirming divisions within this bourgeoisie ; ensuring social reproduction ; legitimizing the social utility of the bourgeoisie. By contributing to the research fields on paid domestic work in globalization and on the lifestyles and consumption of the wealthy, the article argues that by thus establishing the social position of multimillionaires, domesticity constitutes one of the bases of their power as a dominant class.

Keywords – great fortunes, domesticity, distinction, need, conspicuous consumption

55. Delphy (C.), *Pour une théorie générale de l'exploitation. L'extorsion du travail non libre*, Paris, Syllepse, 2015.