



HAL
open science

Autonomie individuelle et précarisation. Dispositifs publics et souffrance sociale en classes populaires

Stéphane Le Lay

► **To cite this version:**

Stéphane Le Lay. Autonomie individuelle et précarisation. Dispositifs publics et souffrance sociale en classes populaires. Sociologie. Université Paris VIII Vincennes-Saint Denis, 2004. Français. NNT : . tel-00818951

HAL Id: tel-00818951

<https://theses.hal.science/tel-00818951>

Submitted on 30 Apr 2013

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

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

UNIVERSITÉ PARIS VIII – VINCENNES-SAINT-DENIS

U. F. R. 4

N° attribué par la bibliothèque

THÈSE

Pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ PARIS VIII

Discipline : sociologie

présentée et soutenue publiquement

Par

Stéphane LE LAY

le 14 décembre 2004

**Autonomie individuelle et précarisation. Dispositifs publics et souffrance sociale en
classes populaires (tome 1)**

Directeur de thèse : Monsieur Pierre Cours-Salies

JURY

**Madame Helena Hirata
Monsieur Olivier Schwartz
Monsieur Marc-Henry Soulet**

Résumé en français

À partir de quatre enquêtes empiriques resituées au sein des transformations de la société salariale, nous avons mis en évidence la fragilisation matérielle et symbolique d'une grande partie des membres des classes populaires occupant des positions subalternes. Confrontés à l'impératif social de réussite individuelle, ces individus ne peuvent se reposer que sur des dispositifs publics dont l'incitation à l'individualisation constitue un mode rhétorique et pratique d'atomisation socialisée qui tend à renforcer la logique oppressive des rapports sociaux, et à accentuer la souffrance sociale. S'accompagnant d'un déni croissant de la dignité et des attentes individuelles, cette situation conduit à une autonomie sociopsychique au mieux « contrôlée », au pire soumise. En effet, les processus de naturalisation présents dans les dispositions individuelles permettent certes de lutter contre la souffrance, mais freinent les possibilités de luttes collectives qui viseraient à remettre en cause l'« ordre des choses ».

Titre en anglais

Individual autonomy and the development of precariousness. Public policies and social suffering in the working class

Résumé en anglais

On the basis of four empirical studies, contextualised within the broader transformations of salaried employment, this thesis demonstrates the material and symbolic weakening of a large portion of the working class occupying subordinate positions. Faced with the social imperative of personal success, these individuals can only rely on public measures which, by encouraging individualisation, constitute a rhetorical and practical mode of social atomisation that tends to reinforce the oppressive logic of social relations and to increase social suffering. Matched by a growing denial of personal dignity and aspirations, this situation leads to a socio-psychological autonomy that is at best 'controlled' at worst resigned. In effect, the processes of naturalisation present in individual measures enable workers to combat suffering but impede the possibility of any collective action which would seek to alter the 'order of things'.

Discipline-Spécialité doctorale

Sociologie

Mots-clés

Atomisation, autonomie, capitalisme, chômage, classes populaires, contre-stigmate, dispositions, domination, école, ethnicisation, exploitation, formation, genre, habitus, individualisation, individuation, naturalisation, oppression, participation politique, patriarcat, politiques de l'emploi, pouvoir, précarisation, précariat, rapports sociaux, reproduction, salariat, socialisation, souffrance, travail, violence symbolique.

Intitulé et adresse de l'UFR

UFR 4 Histoire-Littératures-Société
Université Paris 8 Vincennes/Saint-Denis
2 rue de la Liberté
93 526 Saint-Denis Cedex

AVANT-PROPOS ET REMERCIEMENTS

À celle qui m'a supporté durant ces longues années. Jamais je n'oublierai.

Dans le but de contribuer à la nécessaire objectivation sociologique de tout travail scientifique, et pour bien montrer, s'il en était réellement besoin, qu'une thèse ressemble davantage à un travail collectif individué qu'à une longue isolation individuelle, voici exposée la liste des personnes ayant contribué de manière plus ou moins directe à l'élaboration de ce travail. Qu'elles en soient toutes remerciées. Bien évidemment, comme il est d'usage de le rappeler en pareilles circonstances, erreurs ou omissions éventuelles ne les engageraient en rien, non plus que les thèses avancées par l'auteur.

Je tiens également à remercier Pierre Cours-Salies, sans qui ce travail n'existerait pas.

Cette thèse n'aurait pu être menée sans le concours actif de toutes les personnes qui ont accepté d'être interviewées : Cathy, Vincent, Joëlle, Patrice, Manon, Josette, Benjamin, Sabrina et les autres, soyez remercié-e-s de votre aide inestimable. Ce travail vous est dédié.

CONTACTS DE TERRAIN

Marianne Bercéo : AFPA ; Nouredine Boubaker : FASILD ; Joëlle Casorla : ANPE ; Noël Daucé : ANPE ; Marine Dollo : AFPA ; Solange de Fréminville : AFPA ; Lucette Dropsy : AFPA ; Isabelle Etien : AFPA ; Jean-Claude Feite : enquête Longwy ; Bruno Le Bihan : AFPA ; Jean-Pierre Mangon : FASILD ; Aline Mathieu : enquête coiffure ; Jean-Philippe Milésy : AFPA ; Sylviane Piotrowski : AFPA ; Dominique Scarsetto : AFPA ; Nicole Trémaudoux : AFPA ; Claire Villiers : ANPE.

DISCUSSIONS CRITIQUES, RENSEIGNEMENTS ET SOUTIENS

Marc Bessin ; Stephen Bouquin ; Louis Chauvel ; Pierre Concialdi ; Pascual Cortés-Kritchuk ; Philippe Corcuff ; Danièle Kergoat ; Helena Hirata ; Jacques Hoarau ; Emmanuelle Lada ; Sabine Lami ; Jacques Le Lay ; Joëlle Le Lay ; Sabine Le Lay ; Arnaud Lechevalier ; Lilian Mathieu ; Gérard Mauger ; Sylvain Monségu ; Numa Murard ; Alexander Neumann ; Chantal Nicole-Drancourt ; Françoise Pujol ; Christophe Ramaux ; Isabelle Rigoni ; Laurence Roulleau-Berger ; Patrick Simon ; Yves Sintomer ; Lucie Tanguy ; Hélène Tronc ; Gilbert Wasserman.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|--------------|
| Introduction | p.9 |
| 1^{ère} partie : Le remodelage de l'autonomie matérielle des classes populaires | p.44 |
| <i>Chapitre 1 : Des « trente glorieuses » aux « vingt piteuses ». Quelles métamorphoses sociales ?</i> | <i>p.45</i> |
| I) La féminisation de l'emploi salarié : massification et tertiairisation | p.48 |
| II) La fragilisation de la société salariale | p.58 |
| A) Mobilité sociale : de quoi parle-t-on ? | p.60 |
| B) La mobilité sociale du point de vue professionnel | p.63 |
| C) La mobilité sociale des classes populaires et l'institution scolaire : quels enseignements ? | p.67 |
| III) Le versant productif de l'employabilité libérale : de la qualification à la compétence | p.74 |
| A) Du médical au comportemental | p.75 |
| B) L'idéologie managériale au secours des restructurations productives | p.80 |
| 1) Une nouvelle répartition du pouvoir dans l'entreprise ? | p.80 |
| 2) L'encadrement disciplinaire de la « logique compétence » | p.85 |
| IV) La cristallisation d'un régime précarial ? | p.90 |
| A) Types de contrat et temps de travail | p.93 |
| B) L'instabilité statutaire est-elle une fatalité ? | p.102 |
| <i>Chapitre 2 : Les bouleversements dans les dispositifs de l'État-social : le cas des politiques de l'emploi</i> | <i>p.107</i> |
| I) Les effets contre-productifs d'une prénotation encombrante. L'impact de l'« exclusion » sociale sur l'employabilité libérale | p.109 |
| A) Les conditions sociales d'un succès sémantique | p.109 |
| 1) Des îlots de pauvreté aux « exclus » modernes : changements et persistances paradigmatiques | p.110 |
| 2) Massification du chômage | p.115 |
| 3) Une consécration « par le haut » : le succès de l'« exclusion » dans les champs politique et scientifique | p.120 |

| | |
|---|-------|
| B) Les conséquences d'un flou sémantique | p.130 |
| 1) La crise de l'assurance-chômage | p.131 |
| 2) Les évolutions de la mission de placement de l'ANPE | p.133 |
| II) Moraliser et stigmatiser : l'accompagnement symbolique des politiques de l'emploi | p.146 |
| A) Un étiquetage bienvenu ? | p.147 |
| 1) Les fondements politiques et administratifs de la moralisation et des contrôles : RMI et chômage indemnisé | p.148 |
| 2) Une sous-estimation inquiétante des rapports sociaux | p.152 |
| B) La reprise économique de 1997/2001 : une pression toujours plus forte sur les individu-e-s précarisé-e-s | p.157 |
| 1) Des insuffisances théoriques d'une théorie économétrique | |
| 2) Les apports empiriques de la discussion relative aux « trappes à chômage » | p.158 |
| 3) « Trappes à chômage » <i>versus</i> « trappes à stigmatisme » | p.169 |
| <i>Chapitre 3 : Pass 54. une association face aux contradictions de l'insertion sociale</i> | p.173 |
| I) Étiquetage et rapports sociaux dans une région en mutation | p.174 |
| A) Les usagers de Pass 54 : des individu-e-s fortement précarisé-e-s | p.174 |
| B) Les transformations contextuelles du bassin d'emploi | p.182 |
| 1) Femmes et hommes sur le « marché » du travail | p.183 |
| 2) Une précarisation salariale féminine importante | p.189 |
| C) Statuts dévalorisés, faibles revenus et gentrification sociale | p.196 |
| D) Usages sociaux de l'atelier : soutiens et ambiance | p.203 |
| II) La gestion locale des politiques de l'emploi et de l'(in)activité : l'expérience de Pass 54 | p.207 |
| A) La genèse de Pass 54 | p.208 |
| B) Les ambivalences de Pass 54 | p.219 |
| 1) L'influence du mouvement ATD Quart monde dans la lutte contre l'« illettrisme » | p.221 |
| 2) Pass 54 et l'« illettrisme » | p.225 |
| 3) Pass 54 au sein des évolutions récentes du champ de l'insertion sociale | p.230 |
| <i>Chapitre 4 : La formation professionnelle continue : un nouveau formatage de la main-d'œuvre. Le cas de l'AFPA</i> | p.236 |
| I) Les stagiaires de l'AFPA : une « élite » qui s'ignore ? | p.239 |

| | |
|---|-------|
| A) Le recrutement social des stagiaires AFPA | p.239 |
| 1) Une population précarisée... | p.240 |
| 2) ... entre classes populaires et « classes moyennes » | p.250 |
| B) Une « élite » triée et orientée | p.257 |
| 1) L'orientation en formation | p.258 |
| 2) Orientation et rapports sociaux | p.266 |
| 3) L'évaluation des stagiaires | p.275 |
| II) L'AFPA : un support collectif de formation en transformation | p.278 |
| A) L'AFPA et le SPE | p.281 |
| 1) La complexité d'une institution comme révélateur du flou de l'insertion | p.282 |
| 2) Productivité et contraintes institutionnelles | p.288 |
| B) Abandonner, échouer, réussir : l'influence des supports collectifs | p.294 |
| <i>Chapitre 5 : Bas niveaux de qualification et bas salaires dans une petite et moyenne industrie picarde</i> | p.299 |
| I) Des ouvrier-e-s difficiles à contacter | p.301 |
| A) Salarié-e-s et chercheur : de quelques effets de position | p.302 |
| B) Électrotech : une entreprise sous-traitante qui compte dans l'emploi local | p.311 |
| II) Organisation productive et précarisation salariale | p.316 |
| A) BNQ : une catégorie classificatoire ambiguë | p.317 |
| 1) Un faible niveau de diplôme... | p.317 |
| 2) ... figé dans une organisation productive peu flexible... | p.321 |
| 3)... et naturalisé par une politique de l'emploi aux effets controversés | p.328 |
| B) Subir, mais tenir | p.338 |
| 1) Travail et ambiance | p.338 |
| 2) Des perspectives bouchées ? | p.348 |
| <i>Chapitre 6 : L'apprentissage dans la coiffure. Des perspectives restreintes</i> | p.358 |
| I) Un univers féminisé : de l'apprentissage aux métiers de service aux personnes | p.360 |
| A) Champ de la profession | p.361 |
| 1) De qui parle-t-on ? | p.362 |
| 2) Remarques sur la zone géographique étudiée | p.366 |
| B) Des salariées peu certifiées mais qualifiées | p.368 |
| 1) L'apprentissage : un mode de certification alternatif des classes populaires | p.369 |
| 2) Les qualifications acquise et requise des métiers de la coiffure | p.379 |
| II) ... dans une profession peu reconnue | p.389 |

| | |
|---|--------------|
| A) Des employées non qualifiées ? | p.390 |
| B) Éléments statutaires de la qualification | p.394 |
| 2^{ème} partie : Ajustement projectif et contre-stigmate : la force de l'habitus | p.405 |
| <i>Chapitre 7 : Quand la naturalisation des trajectoires sociales conduit à des projections restreintes</i> | <i>p.410</i> |
| I) Naturalisation des trajectoires et projections | p.412 |
| A) Quand la « vocation » supplée le poids des déterminismes | p.413 |
| B) « Un rêve de petite fille » | p.419 |
| C) Le poids du contexte dans le fatalisme ouvrier | p.427 |
| D) Urgence du temps et individualisme, facteurs de goût inquestionnés ? | p.435 |
| II) Habitus et dispositions : comprendre la naturalisation du social | p.442 |
| A) Habitus, champs et capitaux | p.443 |
| B) Prédispositions, potentialités et empreinte commune | p.453 |
| C) L'incorporation des dispositions | p.458 |
| D) Une définition particulière de la réflexivité | p.466 |
| E) (Re)connaître les déterminations : une condition nécessaire mais insuffisante | p.471 |
| <i>Chapitre 8 : Mise à distance symbolique des semblables différent-e-s : vers une disposition au contre-stigmate ?</i> | <i>p.491</i> |
| I) Éthique de l'effort et méritocratie : se démarquer de l'ouvrier-e archaïque et des « pauvres honteux/ses » | p.492 |
| A) Éthique de l'effort individuel | p.493 |
| B) Le modèle du petit indépendant | p.502 |
| C) Libéralisme culturel et contre-stigmate | p.508 |
| II) Psychologisation sexuée : l'« horreur féminine » | p.513 |
| A) Le poids de l'« universalisme masculin » | p.514 |
| B) Femmes : le mauvais genre ? Quand la psychologie s'emmêle | p.521 |

| | |
|--|--------------|
| III) Les « nouvelles classes dangereuses » : la production d'un contre-stigmate ethniste | p.528 |
| A) Le retour du refoulé ? | p.529 |
| B) Division du travail et rapports sociaux ethnistes | p.537 |
| C) Mise à distance morale : lutter contre la stigmatisation et la frustration | p.543 |
| 3^{ème} partie : Attitudes politiques et syndicales des classes populaires déstabilisées : vers une nouvelle autonomie individuelle et collective ? | p.548 |
| <i>Chapitre 9 : Perceptions des champs politique et institutionnel</i> | <i>p.551</i> |
| I) Un rejet unanime de la politique ? | p.553 |
| A) Une implication variable mais peu soutenue : les caractéristiques d'un rejet institutionnel | p.553 |
| B) L'implication politique : des dispositions spécifiques ? | p.560 |
| 1) Socialisation politique, capital social et déclassement professionnel | p.561 |
| 2) Exploitation, football et participation citoyenne locale | p.563 |
| II) Des classes populaires anomiques ? | p.568 |
| A) Des élites douteuses | p.569 |
| B) Une autonomisation croissante du champ politique | p.576 |
| C) La résignation active comme disposition politique | p.581 |
| <i>Chapitre 10 : Des modalités d'action alternatives ?</i> | <i>p.593</i> |
| I) L'engagement dans l'action collective hors de la sphère du travail | p.594 |
| A) Un soutien principal aux « nouveaux mouvements sociaux » ? | p.594 |
| B) D'autres formes d'engagement | p.606 |
| II) Le cas du syndicalisme. Un rejet des formes traditionnelles de lutte dans l'entreprise ? | p.610 |
| A) Militantisme et travail de représentation du personnel | p.611 |
| 1) La fin du militantisme salarié chez les individu-e-s précarisé-e-s ? | p.611 |
| 2) Retour sur une grève : les élu-e-s d'Électrotech | p.616 |
| B) Droits salariaux et collectif de travail dans la coiffure | p.634 |
| 1) Une absence de relais collectifs locaux | p.634 |
| 2) Des relations salariales pacifiées ? | p.639 |
| Conclusion | p.646 |

| | |
|----------------------|--------------|
| Annexes | p.659 |
| Annexe 1 | p.660 |
| Annexe 2 | p.661 |
| Annexe 3 | p.671 |
| Annexe 4 | p.675 |
| Annexe 5 | p.676 |
| Bibliographie | p.678 |

INTRODUCTION

Seule une régression permanente rend les classes inférieures aptes aux tâches abrutissantes qu'exige d'elles la civilisation autoritaire. C'est justement ce qui, en elles, paraît informe qui est le produit de la forme sociale. (Theodor W. Adorno [1946], cité in Cours-Salies, 1999, p.63)

Première approche de l'objet de recherche et cadre méthodologique

L'interrogation centrale de notre thèse porte sur la manière dont s'actualisent, chez une grande masse d'individu-e-s, occupant globalement les situations subalternes, les incitations à l'individualisation des parcours actuellement développées dans un grand nombre de dispositifs publics (Éducation nationale, formation professionnelle, politiques d'insertion, etc.), et dans quelle mesure ces incitations offrent ou non à ces personnes un moyen de lutter contre la souffrance sociale. Que l'on envisage le monde du travail ou celui de la formation (au sens large), les institutions porteuses de ces dispositifs véhiculent en effet des discours fortement responsabilisants, au sein desquels les individu-e-s sont présenté-e-s comme acteur/rices principaux/ales, sinon uniques, de leur réussite (scolaire, sociale, professionnelle). Cette façon d'envisager l'individualité peut sembler « naturelle » au premier abord, mais une attention soutenue de son déploiement pratique permet de montrer un ensemble d'ambiguïtés qui rendent l'analyse plus complexe qu'il n'y paraît. On note en effet que les dispositifs mis en place provoquent tout à la fois l'existence d'une souffrance sociale importante (Dejours, 1998) et l'expression d'attentes individuelles et collectives réelles, par exemple dans le domaine des savoirs, perçus comme nécessaires à la construction de soi (Terrail, 2002).

Comment bien comprendre l'articulation et le vécu de ces ambiguïtés ? Il nous a semblé pertinent d'analyser précisément la manière dont les individu-e-s concernés par la double question de la déstabilisation des stables et de la précarisation¹ sociale avaient de se représenter, socialement et politiquement, leur situation et la société dans laquelle ils évoluaient. Nous pensions en effet, à la suite de nombreuses recherches, que ces phénomènes sociaux constituaient deux faits marquants des « vingt piteuses », expression impressionniste permettant provisoirement d'insister sur une situation sociale et politique dégradée marquée par deux types de processus importants. D'abord, le fort regain de processus (au pluriel) de hiérarchisation statutaire dans l'organisation sociale. Ensuite, l'expression d'une demande forte de protection institutionnelle consécutive à une inquiétude importante, pour soi et ses

¹ Cette notion fera l'objet d'une définition précise dans notre premier chapitre.

proches, particulièrement vis-à-vis du chômage (Soetard et Villalard, 2000). Au nom de l'égalité méritocratique semblait donc opérer un principe de polarisation sociale, économique et politique particulièrement vif qui ne manquait pas de questionner le chercheur, et plus largement le système démocratique français (Bec et Procacci, 2003).

Le choix du terrain empirique

Nous intéresser aux situations subalternes confrontées à ces processus de fragilisation posait avec acuité la question du choix du terrain empirique, tant le spectre des possibilités était large. Devions-nous définir un groupe socioprofessionnel spécifique ? Fallait-il privilégier une catégorie administrative spécifique, comme les chômeur/ses ou les allocataires des minima sociaux ? Était-il davantage heuristique d'étudier certains secteurs de l'économie, particulièrement porteurs des formes de précarisation salariale ? Plus qu'à un groupe d'individu-e-s strictement caractéristique d'un segment restreint de l'espace social, nous étions intéressé² par les processus pouvant mettre en lien les membres des classes populaires et les politiques de l'emploi. De fait, pour lutter contre la « tautologie empirique » consistant à privilégier un terrain parce qu'il offre les garanties de réponses aux hypothèses de départ du chercheur, nous avons pris le parti risqué de ne pas concentrer nos efforts sur une enquête spécifique, mais de rencontrer des agents placés en différents points de l'espace social et géographique : des stagiaires de l'Association nationale de formation pour adultes (AFPA) pendant leur formation dans un centre francilien (entre janvier et août 2000) ; des usagers d'un atelier d'écriture lorrain (juin 2001) ; des ouvrier-e-s d'une usine picarde (entre novembre 2002 et septembre 2003) et des coiffeuses franciliennes (entre mai 2003 et janvier 2004).

En dépit de ce choix peu fréquent, il faut garder à l'esprit que les quatre terrains étudiés ne forment pas un patchwork bigarré, sorte d'inventaire empirique à la Prévert, mais s'articulent étroitement de manière à légitimer la cohérence interne de la méthodologie retenue. Le choix de ces différents terrains s'ancrait dans une double volonté. D'abord, celle de suivre les travaux menés par Robert Castel, qui nous avaient convaincu de la nécessité de prendre en considération les transformations intervenues depuis les années soixante-dix dans le monde du travail et de l'emploi. Ensuite, celle de nous concentrer sur les milieux populaires, comme les travaux de Pierre Bourdieu et son équipe (1993a) et Olivier Schwartz (1997) nous y encourageaient. Nous vérifierions en effet au fur et à mesure de nos enquêtes que c'est au sein

² C'est volontairement que nous laisserons au singulier les formes grammaticales à la première personne du pluriel utilisées pour nous désigner.

de ces derniers que l'on trouvait une majorité des individu-e-s touché-e-s par les phénomènes de précarisation sociale durant les années quatre-vingt/quatre-vingt-dix (Maurin, 2002).

Au travers même des ressemblances et des différences sensibles qui apparaîtront en cours d'analyse, les situations dont il sera question tout au long de notre thèse éclairent de façon précise et parfaitement circonscrite la question de l'individualisation telle que nous y avons fait allusion *supra*. De sorte que, en dépit de leur rattachement à des secteurs différents (insertion, formation, secteurs économiques industriel et tertiaire), ces terrains, abordés sous forme quasi monographique, se trouvent liés entre eux par de multiples liens d'interdépendance, et permettent d'établir des comparaisons éclairantes avec d'autres situations contextuelles approchantes. Ils permettent notamment de questionner, au sein de contextes précis, les politiques de l'emploi destinées à accompagner les modifications de la régulation du système salarial, mises en place par les gouvernements qui se sont succédé durant les vingt dernières années. Le recul historique et les nombreuses études économiques et sociologiques dont nous disposons offrent en effet la possibilité d'interroger avec précision les modes d'organisation de ces politiques publiques, ainsi que leurs principaux résultats (Grawitz et Leca, 1985 ; Join-Lambert, 1997 ; Auvergnon, Martin, Rozenblatt et Tallard, 1998). Et l'on peut voir se dégager une architecture complexe de mesures fragmentées, souvent travaillées par des injonctions contradictoires : objectifs affichés et moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics pour y parvenir ne paraissent pas en mesure de répondre aux attentes des individu-e-s en difficulté souffrant de cette fragilisation sociale.

Notre approche ne vise donc pas à établir une discussion critique relative aux politiques publiques. Elle n'est pas non plus une tentative de construction taxinomique exhaustive des situations sociales infériorisées. Une telle approche, peu crédible au sein d'un unique travail de thèse, nous aurait nécessairement obligé d'établir des frontières claires pour stabiliser la définition du groupe, limitant l'approche processuelle qui est la nôtre. En effet, cette dernière peut difficilement se satisfaire d'une catégorisation fermée, au risque de préjuger, dès la sélection du groupe, des dynamiques finalement observables. Or, nos enquêtes sont significatives d'une large partie de l'espace social prise entre deux types de situations connues par ailleurs : d'un côté les individu-e-s qualifié-e-s par le sens commun et les politiques sociales de « sans domicile fixe », et ceux communément dénommés « clochards ». Les auteur-e-s qui ont travaillé avec des personnes vivant à la rue soulignent fréquemment les énormes difficultés empiriques rencontrées lors de ces enquêtes (Guillou et Moreau de Bellaing, 1999) ; une étude sur le phénomène de l'errance, par sa complexité et sa spécificité, devient à lui seul un sujet d'analyse, même s'il se trouve lié aux problèmes qui nous

intéressent³ ; enfin, la question salariale ne recoupe que partiellement les souffrances quotidiennes de ces individu-e-s (Farge et Laé, 2000), souvent éloigné-e-s de l'emploi depuis longtemps (Garnier-Muller, 2000). En dépit de ce choix, on ne doit pas voir de notre part la volonté de réactualiser sous une forme euphémisée de la taxinomie handicapologique dont Robert Castel (1995) a très bien rendu compte de la genèse : les propriétés et trajectoires sociales des errant-e-s les rattachent massivement aux classes populaires (Bruneteaux et Lanzarini, 1999 ; Lévy, 2000).

À l'inverse, nos enquêtes nous auront mis en présence d'une grande majorité de membres des classes populaires appartenant à des franges moins favorisées que celles étudiées par Olivier Schwartz (1997). En effet, les entretiens réalisés à l'atelier d'écriture et à l'AFPA le furent avec des chômeur/ses, parfois de longue durée, ayant occupé pour la plupart des emplois d'ouvrier-e-s et d'employé-e-s souvent faiblement qualifié-e-s, à l'image des postes tenus par les ouvrier-e-s picardes et les coiffeuses franciliennes. Cette proximité socioprofessionnelle et sociale méritait certes d'être analysée plus précisément, le statut d'emploi, même faiblement valorisé, n'ayant pas le même impact sur l'individu-e que les statuts dérivés de l'emploi ou de la solidarité (Schnapper, 1989). Mais elle donnait malgré tout la possibilité d'interroger les relations entrecroisées entre organisation du travail et de l'emploi (notamment par le biais des politiques publiques) et structuration des rapports sociaux.

Pour ce faire, nous devons toutefois remettre en perspective les entretiens, à la fois dans leur contexte le plus direct (associations et entreprises fréquentées, place des territoires, etc.) et dans le cadre plus général de la société salariale. Ce sera l'objet de notre première partie, composée de six chapitres. Ces deux niveaux d'analyse contextuelle pouvaient être reliés par l'intermédiation que représentent les dispositifs relevant des politiques de l'emploi, qui interviennent, selon des degrés divers, dans la structuration quotidienne des terrains analysés. Il n'y a bien évidemment aucun hasard à cela. Puisque, par ces instruments, les pouvoirs publics ont cherché à encadrer la déstabilisation et la précarisation salariales, et que ces dernières concernent massivement les classes populaires, il en découle logiquement une représentation importante des membres de celles-ci au sein des populations prises en charge. Les deux premiers chapitres répondent, de ce point de vue, à une double vocation, et c'est d'ailleurs ce qui explique la place importante qui leur est faite dans notre thèse : d'abord, ils nous permettent de situer précisément les glissements successifs opérés dans les modalités de prise en charge des chômeur/ses et/ou des individu-e-s considéré-e-s comme relevant de dispositifs publics (comme les travailleur/ses peu ou pas qualifié-e-s, par exemple). Ensuite, et

³ Pour bien le comprendre, lire Geremek (1987), et l'actualisation qu'en a faite Robert Castel (1991).

ce point est directement lié aux processus de responsabilisation et de moralisation perceptibles dans ces glissements (Bec et Procacci, 2003), ils nous donnent la possibilité de bien saisir les spécificités contextuelles des « vingt piteuses », qui ont très peu en commun avec celles qui prévalaient durant les « trente glorieuses ». Or, ces spécificités sont incontournables dans la compréhension des situations des personnes interviewées durant nos enquêtes.

Lors de nos enquêtes, en dehors des neuf entretiens formels réalisés avec des travailleurs sociaux ou des responsables institutionnels, nous avons rencontré trente-trois individu-e-s, vingt-trois femmes et dix hommes aux propriétés et trajectoires sociales comportant de grandes similarités, par-delà les différences parfois profondes que l'on pouvait relever⁴. Le premier de nos travaux empiriques, qui sera l'objet de notre chapitre 4, a pris place dans un centre local de l'AFPA situé en région parisienne, institution appartenant au Service public de l'emploi et recevant parmi ses stagiaires une majorité de demandeur/ses d'emploi (les chômeur/ses de longue durée constituant une part non négligeable de cet ensemble). Indéniablement, l'AFPA semble œuvrer dans le sens d'une insertion professionnelle de salarié-e-s précarisé-e-s ayant intériorisé l'idée d'une réussite personnelle par le biais de la formation continue. Pour réaliser nos quatorze premiers entretiens, nous sommes entré en contact avec deux groupes de douze stagiaires (parmi les cinq groupes en présence) : huit hommes en formation de niveau IV de technicien diagnosticien en réparation automobile (TDRA – travail dans les centres de contrôles techniques notamment) et six femmes, futures assistantes de vie (ADV – travail à domicile ou en maison de retraite), formation de niveau V. Notre deuxième enquête empirique, analysée au chapitre 3, a pris place dans une association de formation proposant à ses usagers, entre autres possibilités, une activité d'atelier d'écriture dans une commune du bassin d'emploi de Longwy, en Lorraine. Contrairement à l'AFPA, l'association Pass 54 ne se présente pas comme un acteur collectif mobilisé de manière prioritaire vers la réduction de la latence transitionnelle entre deux périodes d'insertion (avec une insistance particulière sur l'employabilité), mais davantage comme un lieu de resocialisation cherchant à lutter contre les processus de désaffiliation sociale. En effet, elle travaille en direction de personnes allocataires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation adulte handicapé (AAH), de l'allocation parent isolé (API), et/ou titulaires d'un contrat emploi solidarité (CES). Si l'AFPA nous avait donné à voir des situations de fragilité sociale, la situation socioéconomique et culturelle des usagers de l'atelier s'avérait encore plus problématique : les cinq femmes que nous avons rencontrées dans ce cadre se caractérisent en effet par des « statuts liés à la protection sociale » (Schnapper, 1989) qui les

⁴ Tous les noms des personnes interviewées ont systématiquement été changés.

rapprochent des populations qualifiées de « pauvres », du fait d'un rapport de dépendance relative à l'égard des institutions chargées du travail social. C'est lors de ce travail que la question du territoire se posa pour la première fois avec vigueur : il apparaissait clairement que les politiques de l'emploi contribuaient à organiser avec plus ou moins de force la structuration locale ; cela se manifestait d'autant plus quand on prenait le temps d'en interroger les évolutions historiques.

Après avoir essentiellement mobilisé, lors de ces deux premiers travaux empiriques, les apports de la sociologie du chômage, nous souhaitons mettre à profit les instruments et connaissances habituels à la sociologie de l'emploi et du travail, en interviewant des membres des classes populaires engagé-e-s dans une trajectoire quelque peu différente de celle des individu-e-s rencontré-e-s jusque-là. Le chapitre 5, consacré aux ouvrier-e-s d'Électrotech, une petite et moyenne industrie picarde, devait nous permettre d'étudier une zone de l'espace salarial moins connue que celle des grandes firmes industrielles, et pourtant fortement agissante dans le quotidien de très nombreux/ses salarié-e-s, au sein de laquelle nous pourrions notamment mesurer les effets des aides publiques à l'embauche sur l'organisation des rapports de production. Comme lors de l'enquête lorraine, la question du territoire et de son influence sur les trajectoires sociales se posa avec acuité. En effet, les quatre ouvrières et les deux ouvriers rencontré-e-s, tou-te-s originaires de Picardie, nous donneraient à voir ce que signifiait occuper un emploi dans une grande PME locale appartenant à un secteur dominé par les grandes entreprises internationales, dans une région par ailleurs directement en concurrence avec l'Île-de-France. À la différence des deux terrains précédents, les interrogations portaient non pas sur la manière de retrouver un emploi, mais plutôt sur celle de ne pas le perdre, y compris s'il était insatisfaisant à de nombreux égards.

Notre dernière enquête empirique, objet du chapitre 6, s'est déroulée au sein de deux salons de coiffure situés en région parisienne, secteur propice à l'analyse des nouvelles formes de flexibilité qui ont accompagné la précarisation salariale. Nous souhaitons notamment compléter, dans le cadre du secteur tertiaire, le travail mené avec les salarié-e-s d'Électrotech, tout en comparant les résultats récoltés avec les interviewé-e-s des deux premiers terrains. En accédant ainsi une seconde fois au monde des PME (et même des très petites entreprises – TPE), par le biais de structures largement organisées autour des politiques de l'emploi (ici par l'apprentissage), nous souhaitons étudier une autre partie du continuum des positions sociales caractéristique des classes populaires. En effet, nous avons concentré nos entretiens sur des salarié-e-s ayant obtenu leur brevet professionnel (diplôme de niveau IV), de manière à poser comme hypothèse de départ qu'ils/elles bénéficiaient d'une situation meilleure que

celle des personnes rencontrées jusqu'alors. Ce présupposé serait analysé à l'aune des entretiens réalisés auprès de huit coiffeuses diplômées, toutes en contrat à durée indéterminée au moment de l'enquête. Nous nous rendrions compte que le BP constituait finalement un outil de reconnaissance statutaire tout relatif.

On aura compris que cette contextualisation générale précise constitue une des conditions du nécessaire travail d'objectivation sociologique, entendue comme activité d'accumulation et de classement des informations, doublée d'une mise en critique des limites inhérentes à son propre point de vue (mise à distance de sa subjectivité) : de la sorte, les situations d'entretiens n'apparaîtraient pas arbitraires, c'est-à-dire prises comme des totalités autosuffisantes du point de vue du chercheur, mais bien significatives en regard des travaux empiriques et théoriques existants par ailleurs, dont nous n'hésiterions pas à rediscuter les apports et les limites. De manière plus circonstanciée, notre contextualisation s'avérait également nécessaire pour organiser la cohérence des différents entretiens et des différents terrains entre eux. Il fallait en effet qu'apparaissent clairement les dynamiques communes interpénétrées aux différent-e-s interviewé-e-s et aux groupes auxquels ils/elles appartenaient, de manière à pouvoir ensuite utiliser les entretiens individuels pour fournir des éléments transversaux d'interprétation sociologique aux données sociographiques recueillies (Passeron, 1991).

De fait, les chapitres 3 à 6, resitués dans le cadre des chapitre 1 et 2, mettent en perspective la place qu'occupent les interviewé-e-s dans une configuration sociale spécifique, entendue provisoirement comme une figure globale toujours changeante – c'est-à-dire soumise aux interdépendances permanentes entre « individu-e-s », groupes et « société » – au sein de laquelle s'établit un équilibre fluctuant de tensions, équilibre constituant la particularité structurelle de toute configuration⁵ (Elias, 1991a). Cette première approche s'attache particulièrement aux possibilités matérielles et statutaires dont bénéficient les agents, et ce dans le but de mesurer les conditions offertes en regard des possibilités symboliques dont sont porteuses les institutions (l'individualisation comme mode privilégié de développement personnel digne). Or, au terme de la première partie, il apparaît que les conditions matérielles de l'autonomie individuelle et collective d'une large fraction des classes populaires, et tout particulièrement des femmes, des jeunes et des personnes d'origine étrangère et/ou immigrée, ont été fortement atteintes. L'éventail des choix possibles s'est en effet trouvé restreint par des

⁵ Comme le remarque justement Nathalie Heinich (2002, p.91), la configuration éliásienne est proche du champ bourdieusien, car les deux concepts nécessitent une analyse relationnelle et dynamique des individu-e-s positionné-e-s absolument et relativement dans le champ (en interdépendance avec les institutions). La différence fondamentale entre les deux concepts tient au degré de systématisation des relations homologues entre champs qu'introduit la théorie bourdieusienne.

dynamiques bousculant les droits sociaux, souvent au nom de critères entrepreneuriaux. Il semble donc que de nombreux/ses individu-e-s affrontent une situation sociale dégradée qui introduit un hiatus profond entre, d'une part, les représentations véhiculées par la société sur son fonctionnement et sur les normes – celles, disciplinaires, véhiculées par les institutions spécifiques ou celles, banales et continues, de l'ordre ordinaire des choses – auxquelles chacun-e doit se conformer pour réussir pleinement sa participation à la vie sociale, et, d'autre part, les chances pratiques effectivement offertes pour se conformer à ces représentations et les possibilités qu'ont les individu-e-s de contester ces représentations et leurs situations en cas d'impossibilité de conformation normative.

Les résultats obtenus par le biais de notre positionnement méthodologique ne sont pleinement compréhensibles qu'une fois connues les répercussions directes sur la manière de procéder aux enquêtes. Ainsi, pour chaque situation le protocole et les outils privilégiés furent différents, le sociologue étant nécessairement contraint, du fait des dynamiques locales préexistantes à son arrivée, d'ajuster sa posture de manière à correspondre le mieux possible aux possibilités offertes et aux freins rencontrés. De même, les entretiens réalisés, de longueur, de richesse et de forme différentes, pourront sembler finalement insuffisamment nombreux aux yeux de certain-e-s critiques⁶ : s'il avait été dans notre intention de mener une analyse quantitative significative pour chaque terrain, les critères de scientificité sociologique habituellement mis en pratique nous auraient incité à constituer un ensemble empirique bien plus conséquent⁷. D'autant que les profils de nos interviewé-e-s s'écartaient parfois sensiblement du profil moyen observé par ailleurs (on pense par exemple ici aux stagiaires AFPA ou aux coiffeuses).

Or, le travail d'objectivation effectué en parallèle de ces entretiens viendrait nous indiquer que ces derniers cadraient parfaitement avec les enquêtes existantes, que celles-ci aient été menées dans des milieux identiques (AFPA, coiffure) ou selon des thématiques de recherche proches (les jeunes et le travail, le monde des employées à domicile ou le rapport au politique des classes populaires, entre autres exemples). En réintégrant dans l'analyse ce qui constituait les caractéristiques spécifiques de nos interviewé-e-s par rapport à leur milieu (par exemple, un niveau de diplôme plus élevé chez les coiffeuses rencontrées que dans la moyenne de la

⁶ À titre de comparaison, dans leur enquête sur les nouveaux entrepreneurs, Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot s'appuient, comme ils le précisent eux-mêmes, sur « seulement » dix-sept entretiens. Or, leur méthode se rapproche sensiblement de la nôtre – entretiens semi-directifs, référence à des travaux extérieurs pour bâtir les thèses avancées, ou les enrichir, connaissance préalable de la bourgeoisie (1999, p.249).

⁷ Encore que des sociologues préoccupés de longue date par les enquêtes qualitatives considèrent qu'un petit nombre d'entretiens fouillés produit des résultats plus intéressants qu'un grand nombre d'entretiens insuffisamment exploités (du fait d'une masse trop importante de matériau), et que cela n'est pas sacrifier à la facilité ou la fainéantise que de le mettre en pratique (Becker, 2002).

profession), il devenait alors possible de compléter les hypothèses de départ. Par ailleurs, nous fûmes souvent mis, au cours des différentes enquêtes, en présence du phénomène de « saturation » dont parle, à la suite de Daniel Bertaux, Olivier Schwartz (1993). Certes, notre âge et notre faible expérience dans le domaine des enquêtes qualitatives pourraient laisser penser qu'un tel processus fût peu probable. Pourtant, nous verrons au fil de nos développements que notre trajectoire sociale et la nature même des éléments « saturés » rendraient avérée cette « improbabilité ».

Une approche empirique et épistémologique socialement fondée

La méthodologie empirique d'entretien que nous avons privilégiée pour mener ces enquêtes s'inscrit dans une double approche : compréhensive (Kaufmann, 1996) et semi-directive. La première dimension s'explique en partie par notre position sociale, les préoccupations et les expériences des personnes rencontrées renvoyant à des situations que nous connaissions parfois. Comme le note Robert Castel, « lorsque l'on parle de vulnérabilité ou de désaffiliation, je ne pense pas que l'on puisse les traiter un peu sérieusement sans avoir une certaine affinité avec ces situations. » (Castel et Haroche, 2001, p.183) Notre travail ne traite pas directement des situations de désaffiliation, mais la proximité sociale des processus en jeu nous incite à penser de la même manière que le sociologue. Et bien que nous n'ayons pas connu avec autant de prégnance les ruptures les plus terribles dont il sera question ici (suicides de parents ou conjoints, violences multiples), les interrogations relatives à la formation initiale ou à l'avenir professionnel lorsque l'on est issu d'un milieu dominé nous ont été posées pendant longtemps. Pour en saisir les raisons, et les effets qui en découlèrent, il n'est pas inutile d'explicitier rapidement notre parcours personnel, détour socioanalytique (Bourdieu, 2004) entrant totalement dans la démarche d'objectivation sociologique.

À l'image de plusieurs interviewé-e-s, nous sommes issu de familles provinciales « montées à la ville » pour des raisons économiques et sociales, et plus précisément d'un milieu paysan modeste, progressivement intégré aux mondes ouvrier et employé. Notre trajectoire sociale s'inscrit dans ce que Schwartz décrit comme celle des « dominé-e-s aux études longues » (1997), à savoir les enfants de cette génération qui a pu et su profiter d'un climat social et économique relativement stable (les fameuses « trente glorieuses »), où les horizons semblaient quelque peu s'ouvrir. Comme beaucoup, nous avons connu les cités populaires, puis la stratégie de contournement qui consista en l'accession à la propriété d'une maison dans un quartier regroupant massivement des familles en situation de mobilité ascendante, quand les quartiers HLM commencèrent à concentrer les stigmates de la « crise ». De ce point

de vue, nous représentons un exemple particulièrement idéal-typique des effets produits par la réforme du financement du logement de 1977 : au départ, cette réforme était censée unifier le marché du logement et instituer des mécanismes stables de financement de la construction et de solvabilisation de la demande (Coing et Topalov, 1995, pp.261-289). Or, le passage de l'aide à la pierre – et donc à la construction de logements sociaux – à l'aide personnalisée a entraîné des effets fortement individualisants sous l'influence de la bancarisation progressive du financement du logement (facilitée par le développement du secteur immobilier capitaliste, qui entraîna la hausse de la construction sur catalogue et la disparition quasi définitive dans les années soixante-dix de l'autoconstruction⁸), accentuant la relation étroite entre salaire et solvabilité⁹. Le résultat de ces processus interdépendants, ajouté à un effort de réhabilitation du logement privé et social (par la généralisation de l'APL et l'ALS, avec pour effet l'augmentation des loyers), fut selon Christian Topalov (1987) une hausse du poids relatif du coût de l'habitat dans les budgets des ménages et une fermeture du « rêve ouvrier » d'accession à la propriété, dont les HLM ne constituaient logiquement qu'une étape.

Dans ce contexte particulier, un père employé de banque possédait des atouts certains pour monter un dossier de crédit immobilier solide qui aurait des chances de ne pas se terminer en catastrophe. Les vingt ans qui suivirent prouvèrent que ce fut le cas, stabilité résidentielle qui s'accompagna d'une stabilité professionnelle durable, et d'une stabilité conjugale jamais démentie. Cet ensemble de faits contribua en partie à notre trajectoire scolaire. Celle-ci fut sans histoire jusqu'en 3^{ème}, comme beaucoup d'enfants doté-e-s de capitaux culturels et économiques suffisants pour affronter l'épreuve du début de secondaire ; en revanche, la scolarisation lycéenne s'avéra bien plus difficile, avec pour résultat l'accession/relégation dans la filière technologique (terminale G3), fameux « Bac pouibelle » comme dit la chanson. Comme pour beaucoup d'adolescent-e-s, l'enjeu de l'école venait se heurter aux possibilités effectivement transmises, et la singularité de la trajectoire à la « filiarisation » de l'institution scolaire (Terrail, 2002). Suffisamment doté pour réussir facilement durant les premières années, les manques se firent sentir par la suite : manque de travail personnel (les premiers échecs sont parfois rudes à surmonter, surtout quand on a été habitué à une certaine facilité), manque d'information sur les filières à suivre (passionné de zoologie, nous nous rêvions en

⁸ Pour une illustration autobiographique savoureuse de cette pratique, lire Cavanna (1978). Notons également que la bancarisation fut facilitée par un désengagement progressif de l'État, notamment par le biais de la baisse du taux de rémunération du livret A, la hausse des loyers HLM puis la vente de ces derniers.

⁹ Si ce processus a « banalisé » l'accession à la propriété (en développant notamment le marché de l'occasion), elle a surtout rendu visibles, en contribuant à les creuser, les inégalités entre groupes sociaux (nous donnerons quelques chiffres dans le premier chapitre), les populations les plus en difficulté devant se cantonner dans des logements sociaux de bas de gamme ou les filières « parallèles » (meublés, hôtels...), dont les stocks n'ont parallèlement cessé de se rétrécir.

Cousteau...), insuffisance de certains capitaux culturels (les sciences physiques et mathématiques produisent des effets terribles pour les individu-e-s peu au fait de leur logique et de leur importance), compensés par d'autres (un futur zoologue se doit d'être bon en biologie : c'était le cas ; un enfant entouré de livres d'histoire ou de littérature populaire aura tendance à aimer lire, voire écrire, ou du moins à ne pas avoir peur de la lecture et de l'écriture : ce fut le cas) ; manque de capital scolaire des parents¹⁰, déjà satisfaits de voir leur fils arriver au lycée et de poursuivre des études qui devraient lui assurer une situation plus confortable que la leur, du moins logiquement.

À ces éléments venait s'ajouter le désir de nos parents de ne pas nous « mettre la pression », pour ne pas paraître arbitraires : est-ce parce qu'eux-mêmes n'avaient pas suivi d'études très longues qu'ils ne se sentaient pas d'imposer une filière à leur fils ? Est-ce le sentiment rassuré de nous voir suivre une mobilité sociale plus ou moins automatiquement garantie par les études (« après tout, ce n'est déjà pas si mal d'avoir le Bac... ») ? Est-ce le fait de croire qu'une fois sur les « rails » estudiantines ils pouvaient enfin « lâcher la bride », le plus difficile étant fait – arrivé en 2^{nde} sans jamais redoubler, on pouvait nous penser à l'abri ? Est-ce la marque d'un type particulier de relations d'autorité parents/enfant, dans lesquelles une certaine liberté de choix allait de pair avec une confiance en notre avenir ? En tous les cas, c'est pour ne pas paraître porter de jugements de valeur méprisants qu'ils avaient toujours refusé d'empêcher leur fils d'aller dans la filière qu'il choisirait, y compris dans la filière disqualifiée socialement que nous choisîmes pour ne pas redoubler¹¹. L'enchaînement ressemble à celui d'autres personnes dont il sera question dans ce travail, s'il n'en était une suite quelque peu différente, marquée par le maintien d'une ascension *culturelle et sociale*, au détriment d'une mobilité économique descendante provisoire, comme c'est le cas pour de nombreux/ses étudiant-e-s¹². L'écart entre notre trajectoire et celle de nos interviewé-e-s s'expliquera dans la moindre prégnance de processus sociaux fortement disqualifiants, comme nous aurons l'occasion de le voir.

Ces développements d'apparence autobiographiques permettent en réalité de montrer en quoi les individu-e-s interviewé-e-s nous sont plus familier-e-s que ne nous le seraient des agents dominants (surtout ceux du champ économique), en dépit d'une certaine acculturation

¹⁰ Qui n'implique pas un désintéret pour le fait scolaire lui-même : particulièrement suivi dans nos années de primaire et de secondaire par une mère présente au foyer (l'arbitrage sexué dans la répartition des rôles joua quelques années après la naissance de notre sœur), nous avons par exemple bénéficié, en fin de 3^{ème}, de cours particuliers en mathématiques, qui ne portèrent pas les fruits espérés.

¹¹ Cette disqualification ressemble en bien des points à celle que décrit Stéphane Beaud (2002) pour la filière professionnelle.

¹² Par exemple, Emmanuelle Lyasse (2001).

socioculturelle. Pour le dire autrement, notre entourage proche se constitue plus d’infirmières, d’aides-soignantes, d’animateurs ou de techniciens que de chirurgiens, de cadres dirigeants ou d’hommes politiques... Et si les chocs ressentis lors de face-à-face avec des personnes en grande difficulté nous ont fait mesurer la distance existant entre elles et nous (ne serait-ce par notre réussite universitaire ultérieure), cette distance ne constituait pas un « gouffre social », ni dans la présentation de soi – apparence vestimentaire, manière de s’exprimer, maintien du corps (Mauger, 1991)... –, ni dans la résonance sociale : ces chocs renvoyaient parfois à notre histoire familiale, et nous faisaient mesurer subitement – c’est-à-dire violemment consciemment – le poids de certains mécanismes, et la « chance » (au sens du « bonheur ») d’avoir bénéficié de certaines ruptures, essentielles au découplage de nos trajectoires respectives. Ce qui ajoutait au malaise du chercheur déjà souligné par Olivier Schwartz, pour qui la situation d’enquête présente des interrogations éthiques qu’il est difficile au chercheur de laisser de côté (Schwartz, 1990, pp.50-57).

Malgré tout, il fut plus ou moins simple selon les cas de nous positionner d’une manière compréhensive vis-à-vis des interviewé-e-s : « la seule question qu’il faut se poser [...] c’est de savoir si cette implication personnelle et son contrôle produisent de la connaissance. » (Castel et Haroche, 2001, p.184) Cette affirmation sonne comme un écho à celle de Bourdieu (1984b, p.22), pour qui l’« une des causes principales de l’erreur en sociologie réside dans un rapport incontrôlé à l’objet¹³. » À partir de là, nous pensons qu’il est possible au chercheur d’accumuler des connaissances fondées sur un échange en interaction plus ou moins subjectif, du moment que des précautions sont prises dans leur utilisation ultérieure. Jean-François Laé et Numa Murard ont tenté de mettre en application cette approche subjective dans le champ de la « misère », en mettant en garde contre les écueils à éviter pour ne pas tomber dans une posture naturaliste normalisée : « Toute l’horreur que l’on n’a pas dénoncée, tout l’insupportable que l’on a décrit comme normal, comme étant de l’ordre des choses, tout cela prend un aspect normatif : puisque c’est comme ça, c’est que c’est comme ça que ça doit être. » (Laé et Murard, 1995, p.161)

Or, même si l’on saisit des logiques individuelles pour lesquelles si c’est comme ça, c’est que ça doit l’être, tout le travail du sociologue consiste justement à regarder derrière cette apparente normalité (Bourdieu, 1984b), et non contribuer à cette naturalisation apparente des situations de précarité, et ce grâce notamment à une systématique stylistique contraignante inhérente à l’écrit sociologique : « Voir et entendre appartiennent au monde du sensible alors

¹³ Ce souci de contrôle de l’objet explique notre volonté systématique d’élucidation des conditions empiriques et théoriques d’enquête, que d’aucuns pourraient qualifier d’« obsessionnelle ».

que l'écriture relève du conceptuel, telle est la grande déchirure de la recherche. » (Laé et Murard, 1995, p.167) C'est ici qu'apparaît toute l'importance dans le traitement du passage entre perçu et conceptualisation : les perceptions, véritable *présentation* de l'expérience, doivent servir de couche empirique focalisable sur la construction théorique, *représentation* mise en forme de l'expérience, capable d'intégrer à son objectivation le champ mouvant de perceptions semblables dans leur sens. Là réside la nécessité de revenir sans cesse au matériau empirique, de le confronter encore et toujours aux concepts empruntés à d'autres ou élaborés par soi, pour saisir en quoi cette apparente naturalité participe au long travail de structuration de la réalité par des forces sociales bien souvent incontrôlables qui cheminent dans l'existence de chacun, et dont l'invisibilité ne signifie pas l'inanité, bien au contraire.

La seconde dimension du travail d'entretien s'avère également ambiguë : par la semi-directivité, on a tenté de saisir et rendre compte de certains systèmes de valeurs, de représentations sociales propres à la société actuelle, par l'intermédiaire des individu-e-s rencontré-e-s (Michelat, 1975). La semi-directivité de notre grille d'entretien ne doit certainement pas dissimuler la liberté de parole des interviewé-e-s, à partir des déclarations desquel-le-s nous avons le plus souvent possible rebondi. Notre propos n'était pas de mener à proprement parler des entretiens du type « récit de vie¹⁴ ». Sans toutefois renoncer à la compréhension des trajectoires sociales des personnes interviewées, nous voulions avant tout confronter entre elles des représentations sociales sur des sujets précis, pour les comparer avec d'autres données recueillies par ailleurs. Dans cette configuration, le recours à une grille d'entretien permet indéniablement d'obtenir une richesse de renseignements¹⁵. Certes, cette richesse empirique se paie parfois comptant : certaines réponses n'ont pas de valeur explicative, pas même indicative, du fait même de la question posée (et dans certains cas de la manière – maladroite – dont nous l'avons posée), notamment parce que la réponse de l'interviewé-e semble surtout être fournie « pour nous faire plaisir » ou pour montrer sa bonne volonté culturelle (Mauger, 1991) ; d'autres n'ont pas été creusées comme elles auraient mérité de l'être. Ces limites inhérentes à la situation même d'enquête, qu'Olivier Schwartz (1993) appelle, dans un contexte ethnographique, « l'empirisme irréductible », ont été interrogées dans nos analyses, comme moment nécessaire de l'objectivation sociologique. Même si notre travail écrit s'éloigne des approches purement ethnographiques, il nous a

¹⁴ Pour un exemple de ce type de démarche, appliqué à une recherche européenne menée avec des personnes proches de la « désaffiliation », lire Numa Murard (2002).

¹⁵ La grille s'articulait essentiellement autour des questions en rapport avec la formation (initiale et professionnelle), le travail, les relations sociales (avec la famille, l'État ou les institutions sociales) et avec la politique (formes de participation notamment).

semblé impossible de nous passer des enseignements accumulés par une longue tradition de recherche empirique (Beaud et Weber, 1998). Ce fut le cas dans notre manière d'aborder les différentes personnes rencontrées tout au long de notre travail, jouant par exemple, comme le souligne Schwartz, avec la possibilité d'endosser le rôle qui s'avérerait le plus favorable à notre enquête.

Tous les entretiens furent enregistrés sur bande magnétique. Pour expliquer la présence de cet outil « étranger », nous avons insisté sur la restitution fidèle ainsi rendue possible, nous permettant tout à la fois de dédramatiser la présence d'un outil à l'usage peu répandu, et de lutter contre ce que Schwartz appelle le cynisme et le voyeurisme du chercheur (lutte par ailleurs renforcée par le respect de l'anonymat). Pour faire tomber les éventuelles réticences, nous assurâmes, en nous basant sur les expériences d'enquêtes précédentes, qu'il suffisait généralement de cinq minutes pour oublier la présence du magnétophone. L'argument vaut avant tout pour le réconfort qu'il apporte en début d'entretien (les interviewé-e-s étaient sécurisé-e-s à cette idée et pouvaient plus facilement se lancer dans leur récit). Car, nous avons surpris à plusieurs reprises des regards en biais, plus ou moins inquiets, vers l'appareil (surtout dans l'entreprise picarde Électrotech). Ce rappel à l'ordre symbolique nous a remis en mémoire, si nous l'avions parfois « oublié », que la position du chercheur est tout sauf neutre. Toutefois, nous avons pu également vérifier l'inverse, par exemple quand venait le moment de remplir une échelle d'attitudes (second outil utilisé pour compléter l'investigation à l'AFPA – voir l'annexe 2) ou une fiche statistique que les personnes commentaient à voix haute en nous demandant s'ils devaient « nous marquer tout ça » ; nous leur montrions alors le magnétophone, et leur attitude nous prouvait qu'elles l'avaient oublié.

Le « délai de carence » de cinq minutes se retrouve clairement dans la structure des entretiens : pour la plupart des interviewé-e-s, les réponses, parfois lapidaires en début d'interview, souvent factuelles et descriptives, s'allongent avec le temps, ce qui indique que la taille des réponses n'est pas seulement dépendante de la légitimité à répondre, mais également de la situation même de l'entretien – inhabituelle et parfois intimidante – et de son contexte – les stagiaires AFPA étaient par exemple plus détendu-e-s que les ouvrier-e-s picard-e-s, qui craignaient vraisemblablement que le contenu des entretiens ne se retournât en définitive contre eux. Finalement, on peut penser que la persévérance des échanges, leur fréquence et l'intérêt porté à différents aspects de la vie quotidienne ou du travail nous ont permis de diminuer dans une certaine mesure les effets d'une telle expérience. Et si la dimension symbolique de notre position nous mettait bel et bien d'une certaine manière dans un état provisoire de supériorité relative, notre capital culturel (hexis corporelle, codes vestimentaire

et linguistique – notamment notre facilité à « voyager » dans des registres lexicaux proches du parler populaire) nous a permis de réduire la distance de ce point de vue, d’agir du mieux possible sur la structure même de cette relation asymétrique qu’est l’enquête sociologique. Et puis, comme le souligne Florence Giust-Desprairies, « la dépendance de l’interviewer qu’entraîne sa demande formulée de recueillir du matériel pour atteindre ses objectifs de recherche est compensée par la dépendance de l’interviewé qui en acceptant d’être interrogé sur son éprouvé et ses représentations escompte un profit personnel (élucidation, soulagement). » (1989, p.132) Les freins sont donc bien à la mesure du désir de se raconter, de se dire. Ne pas les nier, non plus que les envisager démesurément, sauf à s’empêcher d’enquêter, comme le rappelle judicieusement Gérard Mauger (1991).

Ainsi présentée, la méthodologie retenue pour réaliser les quatre enquêtes ne pouvait que nécessairement mener à une position épistémologique singulière. Afin d’assurer un degré d’objectivation suffisant à notre travail, mais également pour contextualiser avec précision nos recherches empiriques, nous avons recouru à un ensemble d’études quantitatives et qualitatives qui dépassent largement le cadre de nos propres enquêtes. En effet, le sujet qui nous occupe fait intervenir de nombreuses dimensions aux confluent de disciplines universitaires distinctes d’un point de vue strictement académique, mais interdépendantes d’un point de vue scientifique. De fait, nous avons pris peu à peu conscience que les individus étaient influencés par des facteurs issus de multiples champs sociaux, éléments qu’il fallait absolument intégrer à une analyse qui se voulût la plus précise possible. En cela, nous suivions simplement les pistes récemment réaffirmées par Immanuel Wallerstein (1999), pour qui les bouleversements sociopolitiques et scientifiques (remise en cause d’une rationalité unique, introduction du genre dans la réflexion scientifique...), issus de la Seconde Guerre mondiale, interrogent avec insistance les frontières disciplinaires dans la production de la connaissance. À partir de là, nous n’avons pas hésité à utiliser le plus souvent possible les apports « extérieurs » à la sociologie et à la science politique, disciplines qui avaient guidé nos premières interrogations.

Soulignons toutefois que la démarche de Wallerstein nous semble quelque peu restrictive, en ce sens que l’historien prône un maintien trop strict de la partition psychologie/sociologie. D’une part, rien n’indique que la psychologie soit davantage proche de la biologie que des sciences sociales (sauf à conserver l’approche académique longtemps dominante), comme il l’affirme. D’autre part, des travaux de psychodynamique du travail ou de psychosociologie nous procurent des pistes de réflexion particulièrement fécondes, comme certains travaux de sociologie de l’éducation ou du travail ont su nous le démontrer. Il semble que la prévention

de Wallerstein à l'égard de la psychologie puisse en revanche expliquer l'absence de Norbert Elias dans la bibliographie de son article. En effet, le sociologue allemand fut un défenseur des rapprochements disciplinaires, dans la mesure où leur usage contrôlé permettait de formuler des explications plus complexes et proches du fonctionnement du social : pour cela, il n'hésitait pas à recourir aux outils de la psychologie (bien qu'il mît parallèlement en garde contre les risques de confusion existants entre les deux domaines), voire de la psychanalyse (Elias, 1991a). Aussi, contrairement à d'autres sociologues, nous pensons que loin de mener à une « absence de discipline¹⁶ », le recours circonstancié à des travaux éclairant différemment des questionnements proches permet d'enrichir le travail d'hypothèse et d'explicitation, pour peu que l'on prenne le temps de discuter des modes d'articulation entre les courants disciplinaires ainsi mobilisés (comme nous le verrons, par exemple, dans notre chapitre 1, à propos de l'école).

Notre rapport particulier à cette question s'inscrit dans notre trajectoire scolaire personnelle : passé par des études commerciales, elle nous a permis de toucher du doigt un certain nombre de connaissances économiques et un goût certain pour ces mêmes questions. Aussi nous est-il possible de saisir, en dehors des « pures » questions mathématiques, les enjeux de l'économie capitaliste¹⁷. De même, nos relations personnelles et professionnelles nous ont conduit à nous intéresser à des questions plus spécifiquement psychologiques, qui peuvent avoir à l'occasion leur importance dans les situations d'enquête. En outre, les échanges entre certains courants de la sociologie et de la psychologie irriguent de manière assez régulière depuis quelques années maintenant les débats scientifiques (ces échanges ont par exemple donné lieu en novembre 2001 à un colloque intitulé « Sociologie clinique, sociologie critique », rencontre organisée par les facultés de Jussieu et d'Évry avec le soutien du CNRS), d'une façon suffisamment claire pour percevoir la nécessité de travailler en lien, dès que cela s'avère possible, les problématiques voisines. Enfin, nos échanges avec des individu-e-s d'origines différentes nous ont permis d'avoir accès à des discussions enrichissantes dans de nombreux domaines, et à défaut de devenir un spécialiste dans les domaines en question, au moins ces discussions ont-elles le mérite d'ouvrir le champ de nos possibles, de ne pas envisager l'existence des sociétés humaines comme le pré carré d'une discipline universitaire donnée. Cette attitude d'ouverture a le mérite de ne pas fermer les réflexions sur elles-mêmes, et de

¹⁶ C'est l'argument qu'utilise Julien Damon (2002, p.7) pour légitimer son inscription dans le champ de la théorie de l'action de Boudon et Bourricaud.

¹⁷ Nous laissons le soin aux économistes de critiquer les erreurs économétriques de leurs collègues, même si nous n'hésiterons pas, dans certains cas, à pointer des incohérences ou des manques évidents à la source des hypothèses empiriques.

s'inspirer d'intuitions autres.

Cette prise de position épistémologique a nécessairement des effets sur le cadre théorique avec lequel nous avons interpénétré nos matériaux empiriques. En mobilisant des auteurs œuvrant à des préoccupations proches dans différents sous-champs disciplinaires, mais aux manières de les traiter et aux conclusions parfois éloignées les unes des autres, nous avons pris le risque de procéder à des rapprochements syncrétiques. Pour nous préserver au maximum de cette dérive, nous avons essayé du mieux possible de travailler les articulations en insistant sur les points de convergence et en mettant en exergue les divergences (en prenant notamment soin des contextes historiques). Sauf à ne plus avancer dans la recherche scientifique, il demeure primordial de bousculer les univers théoriques stabilisés grâce aux apports extérieurs à cet univers, dans le but premier de proposer un schéma différent des précédents qui pourra être utilement comparé aux schémas « concurrents » d'une même période sociohistorique. Il revient en effet à d'autres de mettre ces hypothèses en abîme, de les reprendre et de les critiquer, afin qu'elles débouchent ou non sur des constructions conceptuelles opérantes. À cet égard, nous sommes d'accord avec Jean-Claude Passeron pour dire que les sciences sociales sont vouées à la mise en critique permanente, par un raisonnement comparatiste mesuré, de leurs concepts, pris dans des contradictions déjà soulignées par Max Weber d'une généralité théorique hors contexte (concept générique) ou d'une conceptualisation contextuelle peu théorique, et donc inutilisable par ailleurs (concept deixique)¹⁸.

Interpénétration empirique et théorique : vers une définition précise de l'objet

Notre posture visant à procéder à une analyse contextuelle fouillée ne s'est jamais départie d'une réflexion théorique parallèle que les données sociographiques venaient affiner au fur et à mesure de leur accumulation et de leur traitement. Un cas paradigmatique de ces échanges permanents entre matériaux empiriques et interrogations théoriques concerne les représentations sociales. Souhaitant travailler sur la perception des individu-e-s interrogé-e-s, elles offraient plusieurs avantages. D'abord, en tant que « *forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* » (Jodelet, 1997, p.53), la représentation sociale nous permet de jeter un éclairage sur l'individu-e qui s'en saisit, la véhicule et la restitue : elle renseigne

¹⁸ « *la langue de description du monde historique, commune à l'histoire et à la sociologie, implique l'impossibilité sémantique d'un "paradigme" stable* » (Passeron, 1991, p.59).

ainsi sur le rapport matériel et symbolique que l'agent entretient avec le monde en interpénétration (ce qui doit donner la possibilité au chercheur de saisir les principes de réactualisation à l'œuvre dans les dispositions individuelles). Ensuite, puisque les représentations sociales constituent, selon les mots de Georges Duby, « un élément nécessaire de la chaîne conceptuelle permettant de penser “les rapports entre le matériel et le mental dans l'évolution des sociétés”¹⁹ », les liens d'interdépendance qui les unissent aux rapports sociaux encouragent le chercheur à interroger les instances sociales productrices de discours sociaux (idéologies, connaissances, etc.) et/ou de dispositifs sociaux assurant aux individu-e-s concerné-e-s et à leurs groupes d'appartenance des moyens d'action, voire de subsistance.

Des représentations sociales à l'habitus : quelle compréhension de l'individuation ?

De la confrontation des différents agents sociaux (individuels et collectifs) et de leurs représentations sociales respectives pourraient émerger des éléments de compréhension de notre problématique. Mais pour que cela puisse s'avérer possible, il fallait rendre compte des conditions sociales de production et de réception de ces représentations, car pour être compréhensibles celles-ci « doivent être étudiées en articulant éléments affectifs, mentaux et sociaux et en intégrant à côté de la cognition, du langage et de la communication, la prise en compte des rapports sociaux qui affectent les représentations et la réalité matérielle, sociale et idéale sur laquelle elles ont à intervenir. » (*ibid.*, p.58) S'éclaire d'un jour nouveau notre souci constant de contextualisation. En effet, non seulement ces données sociographiques constituaient des renseignements indispensables au cadrage de notre objet, comme nous l'avons explicité plus haut, mais, plus fondamentalement encore, elles rendaient possible la compréhension fine des manières de faire, de dire et de se dire des interviewé-e-s. Pour rendre effective le lien entre ces différentes dimensions de la réalité sociale, il nous a semblé intéressant de mobiliser le concept d'habitus dans la direction que Norbert Elias et Pierre Bourdieu, après d'autres auteurs, lui ont donné. Avant de le définir avec précision au chapitre 7, on l'envisagera provisoirement comme l'empreinte dispositionnelle laissée par les processus de socialisation auxquels les individualités sont soumises au cours de leur trajectoire sociale et qu'elles sont amenées à actualiser selon l'évolution des configurations sociales rencontrées. Précisons d'emblée que l'habitus individuel diffère fortement d'une classe sociale à une autre, d'un sexe à l'autre, d'un type de société à un autre ; c'est notamment ce qui explique sa variabilité individuelle (avec le fait qu'un-e individu-e diffère

¹⁹ Cité par Jodelet (1997, p.56). Voir également la mise au point de D. Iogna-Prat (2002), dans laquelle est rappelé le regret éprouvé par Duby d'avoir sous-estimé les liens noués entre matériel et idéal dans la compréhension des sociétés (ici féodales).

toujours d'un-e autre de par ses trajectoire et position différenciées au sein de l'espace social). L'usage de cet outil théorique dans une perspective d'interprétation sociologique trouve sa principale justification en ce qu'il peut aider au travail de visibilisation de l'invisible ou du banal, pour reprendre une expression au centre du travail de Jean-Claude Kaufmann (2001). Ici, l'invisible peut prendre la forme d'une mise en paroles d'une succession d'événements jugés significatifs par l'interviewé-e, suite de moments « qui vont de soi », et qui font puissamment sens *a posteriori* à ses yeux, sans pour autant expliquer *sociologiquement* quoi que ce soit. Car la difficulté pour saisir une trajectoire encore en devenir (ce qui implique donc en plus une lecture en lien avec les espoirs ou les déceptions attendues) réside dans la mise en relief des structurations agissant en amont de « l'institution biographique », parallèlement à l'action sociale des individu-e-s qui, en aval, modifient ou perpétuent ces structurations agissantes selon les champs de forces et d'interactions qu'ils/elles sont amené-e-s à traverser (Passeron, 1991, pp.200 et s.). Cette mise en rapport de la trajectoire individuelle et de l'espace social constitue le propre du concept d'habitus. « Les événements biographiques se définissent dans l'espace social, c'est-à-dire, plus précisément, dans les différents états successifs de la structure de la distribution des différentes espèces de capital qui sont en jeu dans le champ considéré. » (Bourdieu, 1986, p.71) Replacer ainsi un-e individu-e, sa parole et ses représentations dans une dynamique collective (configuration sociale particulière organisée et constituée avec d'autres individu-e-s également engagé-e-s dans une dynamique propre) doit permettre au chercheur d'éviter « l'illusion biographique » qui peut laisser croire aux individu-e-s que le rapport subjectif peut épuiser la totalité du sens biographique.

La constitution des dispositions agissant au cœur de l'habitus fait puissamment intervenir les formes de socialisation dites primaires (sans pour autant s'y cantonner, nous le verrons), en particulier dans le rapport projectif entretenu par les interviewé-e-s. Notre chapitre 7, en développant des trajectoires de manière plus précise que dans la première partie, sera l'occasion de montrer en quoi l'habitus, parce qu'il fonctionne comme un mécanisme naturalisateur des positions sociales, alimente chez les individu-e-s rencontré-e-s des projections existentielles relativement restreintes (ce que Bourdieu appelait l'ajustement au probable). C'est ici qu'il faudra ne pas oublier que l'habitus ne s'entend pas seulement sur un mode psychique, mais en interface avec le monde social : les institutions et les possibilités offertes par les configurations sociales interpénétrées aux individu-e-s jouent un rôle dans ce rapport projectif. Ainsi, si les configurations institutionnelles tendent à naturaliser les processus sociaux, le rapport dispositionnel à ces institutions entretenu par les individu-e-s

tend à en renforcer les effets. C'est une des modalités, involontaire, de la participation des dominé-e-s à leur domination.

On aura compris, à la lecture des développements précédents, qu'aux limitations à l'autonomie matérielle des classes populaires venaient se mêler des processus nuisant à l'autonomie sociopsychique des individu-e-s interviewé-e-s. Nous suivons en effet l'hypothèse développée par Norbert Elias selon laquelle la capacité à mener un processus d'individualisation doit se comprendre comme le développement d'une individualité au sein d'un groupe social, c'est-à-dire une forme humaine d'autonomie passant progressivement d'une dépendance marquée à l'égard des forces intégratives holistes (Dumont, 1983) à une interdépendance plus grande entre les différents niveaux d'intégration sociale (familles, régions, État...). Entendue dans ce sens, l'individualisation constitue une véritable *individuation*, à propos de laquelle le sociologue allemand rappelait qu'elle ne pouvait se déployer sans l'intermédiaire de supports collectifs conséquents (1991b).

Pour les classes populaires, les droits sociaux et autres garanties salariales (qui furent à l'origine du développement de la société de consommation – dimension controversée de l'individualisation²⁰) ont joué un tel rôle de supports collectifs au développement d'une autonomie, par ailleurs difficile à atteindre dans le seul cadre familial : c'est par ailleurs ce qui explique que la salarisation massive des femmes durant la période des « trente glorieuses » fût un élément important de l'autonomisation sociopsychique féminine. Ces supports de socialisation furent peu à peu gagnés sur l'arbitraire paternaliste – mode de protection partiel et partial – pour être intégrés au projet collectif que représentait l'État-social, notamment sous l'influence des critiques adressées au capitalisme : réformistes, socialistes, féministes, etc. revendiquèrent en effet des droits de plus en plus étendus à la subsistance et à l'autonomie des classes laborieuses. Autrement dit, cette dernière n'existe pas en dehors de cadres sociaux particuliers : elle s'acquiert, se développe et se maintient grâce aux supports collectifs disponibles actualisés au cours de l'existence de l'individu-e (Castel et Haroche, 2001). Ajoutons également que cette individuation, pour être pleine et entière, passait par la reconnaissance réciproque, de la part des dispositifs sociaux et des individu-e-s, d'une capacité à créer de la norme et du sens.

Or, nos enquêtes ont mis en évidence une fragilisation matérielle indéniable pour une grande partie des classes populaires, cette perte de substance des supports collectifs s'accompagnant

²⁰ Certains intellectuels utilisent l'argument de la consommation de masse pour fonder empiriquement la dilution des classes sociales. Se rendent-ils compte de leur méconnaissance des cadres sociaux de l'existence des agents sociaux dominés ? Production et distribution des biens de consommation courants sont standardisées, parfois à échelle mondiale. Sont-ce des preuves d'une dilution des habitus de classe dans une distinction individualisée ?

d'un déni croissant de la dignité et des attentes individuelles, à mesure que les dispositifs sociaux ressemblaient davantage à de la charité publique qu'à de véritables droits-créances (Sennett, 2003). De ce fait, le degré d'autonomie effectivement déployé dans la définition de sa propre existence, dans la construction de son individualité pour chaque individu-e se posait de manière crue, questionnant notamment les fortes inégalités sociales en matière de mobilité sociale, puisque chaque individu-e n'avait pas, pour lui/elle voire pour ses descendant-e-s, un accès égal à la formation, à l'emploi, aux biens culturels, à la dignité, à l'intégrité, et ce tout au long de l'existence. Dès le début de l'introduction, nous indiquions que cette situation concernait davantage certains groupes sociaux que d'autres, sans préciser plus avant les implications qu'un tel constat entraînait. En fait, en reliant à la première partie les chapitres 7 et 8 (deuxième partie), qui utilisent de manière plus précise les données biographiques accumulées, nous pouvons émettre l'hypothèse que l'individualisation prônée par les dispositifs publics (ou la personnalisation, selon les termes employés) constitue un mode rhétorique et pratique d'atomisation socialisée des classes populaires, dont l'efficace tend à renforcer la logique oppressive des rapports sociaux et à accentuer la souffrance sociale. Un tel contexte conduit à postuler que l'autonomie sociopsychique est au mieux « contrôlée²¹ », au pire soumise. Fort logiquement, une telle affirmation conduit au cœur d'une discussion relative à la triade rapports sociaux/pouvoir/domination, dont il nous faut donner des éléments d'explicitation, sauf à ne pas comprendre le cadre théorique qui s'est peu à peu mis en place en lien avec les données sociographiques recueillies.

L'action des rapports sociaux dans des configurations locales

Au sens général, les rapports sociaux impliquent l'existence de groupes antagoniques²² au sein desquels se répartissent les individu-e-s selon un mode relationnel de séparation et de classification hiérarchique interdépendant spécifique²³, dont les principes organisateurs

²¹ Mobilisant une approche wébérienne de la domination dans l'étude des relations inter et intra entreprises, Béatrice Appay (1993) parle d'un paradoxe de l'autonomie contrôlée, s'expliquant par le développement concomitant d'un développement de liens plus souples entre « centre » et « périphérie » et d'un renouvellement des formes de contrôle.

²² C'est une des différences avec l'approche de Serge Paugam (2000a, pp.177 et s.), pour qui les rapports sociaux s'appréhendent à travers la question de l'homogénéité sociale (ou son absence) et les relations interindividuelles observables au sein d'un groupe humain, interactions donnant lieu à des processus ressemblance/distinction. On trouve avant tout dans cette conception l'un des apports, mais également la limite, d'une posture essentiellement ethnologique, à savoir une description fine du lien social local au détriment d'une réflexion plus globale axée à la fois sur les contradictions sociopolitiques donnant lieu à des rapports conflictuels entre groupes, et sur les rapports de coopération existants en leur sein.

²³ Comme le dit très bien Joan Scott (1988), on ne peut pas comprendre comment est légitimée la position hiérarchiquement inférieure des femmes si on méconnaît dans le même temps la position hiérarchiquement supérieure des hommes.

reposent à la fois sur des ressorts matériels et symboliques. Mais les rapports sociaux impliquent également des liens de coopération, un groupe ne pouvant pas se constituer et perdurer sans que les individu-e-s le constituant maintiennent intacts leurs liens sociaux entre eux/elles²⁴. Doit donc exister une légitimité partagée consacrant l'existence de ce groupe (cela peut passer y compris par le rejet conflictuel d'un autre groupe) qui permettra de mobiliser les ressources collectives en cas de besoin. Ces dynamiques d'institutionnalisation reposent sur un processus cognitif et social (au sens large), c'est-à-dire que, dans le cadre d'un travail social et politique d'organisation de la société, elle mobilise chez les individu-e-s des éléments intellectuels de catégorisation du social (qui légitime l'institution si elle repose sur une définition qui fonde sa vérité en raison et en nature, comme l'écrit l'anthropologue Mary Douglas²⁵), dont l'institution a contribué à organiser la structuration et l'intériorisation, et qui permettent en retour sa reproduction. Ces rapports sociaux structurent les configurations sociales : les groupes d'individu-e-s s'en trouvent façonné-e-s et contribuent à les modifier plus ou moins (Douglas rappelle que, en dépit du rejet viscéral qu'une telle idée peut provoquer chez l'« individu-e moderne » – c'est-à-dire implicitement ou explicitement opposé au « primitif » –, les classifications disponibles s'imposent à chacun-e avant d'avoir la possibilité de jouer avec leurs significations). Dans le cadre de ce travail, nous verrons que trois grands types de rapports sociaux s'interpénètrent : les rapports sociaux de sexes²⁶, classistes et ethnistes. Selon les configurations sociales, l'interdépendance de ces rapports sociaux et leur équilibre interne de hiérarchisation sont modulés par différents éléments socioéconomiques, culturels et politiques. L'intérêt heuristique est donc d'analyser la manière dont s'articulent ces modes d'organisation dans des contextes empiriques donnés.

Dans le cadre de nos enquêtes, si nous avons rencontré davantage de femmes que d'hommes durant nos entretiens, la raison tient au fait que celles-ci constituent les principales victimes des processus de précarisation et de paupérisation salariales (chapitre 1). Pouvions-nous dès

²⁴ De ce point de vue, les travaux d'Elias ouvrent des perspectives importantes car le sociologue allemand tient compte, dans son approche processuelle, de la constitution des groupes sociaux et de leurs rapports antagoniques, mais également de la nécessaire inscription des individu-e-s au sein de collectifs pour satisfaire leur besoin d'autonomie. Sur ce point, lire Courty (1997).

²⁵ Douglas (1999, pp.5-149). Pour elle, une institution est un groupement social légitimé (famille, cérémonie...). Une institution donnée représente donc un type particulier de configuration sociale.

²⁶ Nous emploierons le terme « sexes » ou « sexué » plutôt que le terme « genré » sans que cela ne remette en question le schéma décrit *infra*. Conserver la racine sex- permet de ne pas neutraliser au niveau lexical la spécificité de la conflictualité sociale inscrite dans ces rapports sociaux (ce à quoi le mot genre peut conduire). Toutefois, l'emploi de ce préfixe ne doit pas laisser penser que nous privilégions la dimension biologique sur la dimension sociale et relationnelle de la construction du genre, et encore moins que nous cherchions à naturaliser l'équilibre des rapports entre sexes. Par ailleurs, on peut noter l'abandon du suffixe -iste entre sexe et classe. Le terme sexiste peut laisser entendre, dans le sens commun, l'idée d'un comportement et/ou d'un penchant psychologique individuels, surcharge sémantique pouvant porter préjudice aux dimensions matérielles et symboliques qui interviennent dans la structuration des rapports sociaux.

lors éviter de nous demander si les politiques de l'emploi ne participaient pas à la perpétuation, dans des contextes locaux spécifiques, de structures productives patriarcales empruntant des traits aux formes anciennes, mais caractérisées par des éléments particuliers, comme nos chapitre 3 et 5 notamment allaient le montrer ? De fait, nous retrouvions ici les réflexions théoriques développées depuis plus de trente ans par Christine Delphy en ce qui concerne le concept de genre. Partie de l'observation initiale selon laquelle l'existence de deux sexes différents entraînait une division du travail social (travail domestique gratuit ; travail rétribué dans l'espace public²⁷), puis un principe de hiérarchisation formant en quelque sorte la boucle circulaire de la légitimation de ce principe spécifique d'oppression, la sociologue en est venue à considérer un schéma inverse, se rapprochant de l'idée défendue par Michel Foucault (1975) selon laquelle le classement ne peut être indépendant de l'idée normative à la source de l'opération classante, et par là même hiérarchisante : « c'est la hiérarchie qui induit la division du travail ; c'est cette division du travail au sens large que l'on appelle "genre". Si le genre n'existait pas, ce qu'on appelle le sexe serait dénué de signification, et ne serait pas perçu comme important : ce ne serait qu'une différence physique parmi d'autres. » (Delphy, 2001, p.26) Ce schéma est compatible avec les données anthropologiques relatives à la division sexuelle du travail mobilisées par Mary Douglas (1999, pp.5-149), l'auteure considérant que l'analogie sexuée joue dans ce cadre un rôle fondateur dans l'organisation de la société, par la puissance de perpétuation des situations qu'elle implique dans les institutions. « Une fois naturalisées, [les institutions] deviennent partie prenante de l'ordre universel et peuvent à leur tour servir de fondement » (*idem*, p.71). Cette naturalisation débouche ensuite sur une répartition différentielle du pouvoir social :

« La division sexuelle du travail [...] est modulée historiquement et socialement. Elle a pour caractéristiques l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.) » (Kergoat, 2000, p.36).

Suivre cette démarche conduit à un positionnement résolument matérialiste : Delphy

²⁷ Plus précisément, il existe un phénomène (souvent inconscient) d'occultation spécifique du travail productif féminin (Gardey, 1998) – rétribué ou pas, par exemple dans le cas des épouses de paysans participant pleinement à la création de valeur, mais non salariées – qui légitime, comme nous l'enseigne Mary Douglas (1999), la naturalisation de la division sociale sexuée, fondée sur le système analogique femmes/hommes, faiblesse/force, gauche/droite au principe de la hiérarchisation. Bien avant de rédiger son ouvrage sur la domination masculine, Pierre Bourdieu avait également procédé à une analyse serrée des systèmes analogiques comme mode structurant de vision et division du monde (pratique et idéal). Il montrait par exemple que le rapprochement femme/gauche provient notamment des idées de gaucherie et de fourberie attribuées aux femmes, par opposition à la droiture de l'homme d'honneur (Bourdieu, 1980, livre 2 chapitre 3).

considère, suivant en cela les enseignements de Karl Marx, que les groupes sociaux hiérarchisés sont le produit spécifique de processus sociaux d'oppression et de lutte fondés sur des moyens matériels, visant des finalités matérielles et inscrits dans une dynamique historique. Insister sur les déterminants matériels des rapports sociaux de sexes (qu'ils passent par l'exploitation domestique, l'infériorisation économique ou la violence conjugale) permet de sortir d'une conception « domino-centriste », comme celle qu'Anne-Marie Devreux (2000) a pu critiquer chez Pierre Bourdieu, à propos de son article sur la domination masculine paru en 1990²⁸. Cette conception tend à réduire la place des femmes et à placer les hommes au centre de la réflexion : chez Bourdieu, les hommes seuls sont en concurrence, dans le champ de la domination masculine, pour préserver leur position de dominant dans l'économie des échanges symboliques qui caractérise la compétition virile en direction des femmes. Découle de cette posture, selon Devreux, un retour des femmes vers la nature, de laquelle la sociologie féministe avait peu à peu contribué à les faire sortir. Or, comme nous l'ont indiqué nos enquêtes, par le biais des dispositions incorporées à l'habitus, la dimension naturalisante légitimant l'organisation des rapports sociaux de sexes joue fortement dans le maintien des femmes dans un statut d'infériorité socioéconomique.

C'est pour systématiser ce dernier point que Delphy affirme avec vigueur que le système patriarcal fondé sur l'exploitation domestique doit être nécessairement lié au système capitaliste, sauf à ne pas comprendre l'influence réciproque des exploitations économique et domestique (2001, pp.294-299). L'approche de cette auteure a le mérite de rappeler que l'analyse de l'oppression patriarcale nécessite de regarder précisément comment s'articulent les liens interdépendants entre les champs économique et politique avec l'espace domestique (dont une partie ressortit au champ économique). C'est tout l'enjeu des liens établis entre notre première partie et le chapitre 7, tout particulièrement dans le cadre des enquêtes menées en Lorraine et, dans une moindre mesure, en Picardie, puisque les trajectoires des interviewées donneront explicitement à voir comment s'organisent et se perpétuent matériellement les mécanismes d'oppression sexuée : qu'une enfant d'une dizaine d'années doive gérer le quotidien domestique pour pallier à l'absence de sa mère constitue en effet indéniablement un contexte matériel difficilement compatible avec les promesses d'individuation offertes par l'école. En outre, en insistant sur la dimension matérielle de ces liens, Christine Delphy oblige à abandonner la vision de sens commun, relativement prégnante dans nos entretiens, selon laquelle la répartition des rôles sexués entérine un choix

²⁸ C'est une critique que l'on peut également adresser à l'ouvrage ultérieur que rédigera le sociologue (1998a), tant la dimension matérielle de la domination demeure en retrait (le seul chapitre consacré à la violence concerne les seuls hommes). Pour une lecture particulièrement critique de cet ouvrage, cf. Mathieu (1999).

rationnel fondé sur un penchant psycho-physiologique (dont l'instinct maternel représente l'illustration la plus frappante)²⁹ : ainsi, un milieu professionnel particulièrement difficile, comme celui de la coiffure par exemple, peut avoir des implications directes sur les prévisions familiales en termes de naissance.

On peut cependant regretter le relatif manque d'intérêt porté par la sociologue aux dimensions symboliques engagées dans ces rapports sociaux. En dépit de son insistance concernant les processus de naturalisation, elle ne développe pas une approche qui lierait systématiquement démarches matérialiste et symboliste. Est-ce parce qu'elle voit dans le système analogique naturaliste référé *supra* une « simple » idéologie, indiquant implicitement qu'une prise de conscience collective suffirait à en balayer les effets politiques (Delphy, 2001, p.49) ? Une telle position, postulant que la naturalité féminine serait perpétuée par la « fausse conscience » des individu-e-s, et dont la connaissance suffirait à sortir, mésestime la force contraignante spécifique des systèmes de classement hiérarchique. Si cette idéologie existe, elle doit être prise dans le sens qu'en a donné Bourdieu, c'est-à-dire comme forme spécifique de violence symbolique, processus d'imposition taxinomique et normative arbitraire, méconnue comme telle mais reconnue par les individu-e-s comme légitime (Bourdieu, 2003, chapitre 5). Cela recoupe certaines des réflexions proposées par Colette Guillaumin (1978a et b), qui a analysé les liens entretenus entre appropriation matérielle des femmes par les hommes (suivant un modèle proche de l'esclavage – le sexage) et système de production idéologique visant à légitimer et renforcer *par ses effets propres* l'oppression vécue par les femmes³⁰. Il faut bien comprendre que la naturalisation légitimant les hiérarchisations sociales ne peut opérer qu'à la condition que les analogies fondatrices dont nous avons parlé plus haut, respectées individuellement et collectivement, demeurent cachées et que leur action repose sur une apparente absence d'effort (Douglas, 1999), deux dimensions présentes au sein de la violence symbolique. Les entretiens réalisés durant nos enquêtes montrent que certaines dispositions « féminines » à l'œuvre dans l'habitus (notamment la légitimité revendiquée à gérer le foyer) incitent en tous les cas à tenir compte de cette dimension spécifique.

Mais le manque d'intérêt de Delphy pour les questions symboliques peut également s'expliquer par le fait que la théorisation développée par Pierre Bourdieu pose la question de

²⁹ Pour une réfutation ethnologique des travaux académiques procédant, durant les années soixante-dix/quatre-vingt, à ce type d'analyse bio-centrée de la féminité (contrastant avec une conception sociologique de la masculinité), lire Nicole-Claude Mathieu (2000).

³⁰ Si la première partie de l'argumentation a un peu vieilli du fait de certaines évolutions juridiques ou liées aux mœurs, la seconde partie expose avec précision l'évolution historique, pour les sociétés occidentales, de la « naturalité » féminine (les femmes occupant, durant une longue période historique, une fonction par nature, avant d'être déterminées, *physiologiquement, génétiquement*, en tant que groupe à occuper une place sociale spécifique).

la participation des dominé-e-s à leur domination³¹. Comme l'écrit Maurice Godelier, « *pour se former ou pour se reproduire de façon durable, des rapports de domination et d'exploitation doivent se présenter comme un échange et un échange de services. C'est ce qui entraîne le consentement actif ou passif des dominés* » (1984, p.210, souligné par l'auteur). Nous pensons que c'est ainsi qu'il faut comprendre l'idée, partagée par de nombreuses femmes, du salaire d'appoint féminin, ou celle d'un partage des rôles conjugaux fondé sur les « compétences » spécifiques de chacun-e des partenaires, quand bien même ces deux idées impliquent un rapport de pouvoir dissymétrique³². L'anthropologue rappelle par ailleurs que la violence réelle ou virtuelle n'est bien évidemment jamais loin dans ce maintien de la domination, constituant de fait le soubassement matériel de ces consentements instables et dissymétriques. Mais beaucoup de situations sociales se perpétuent désormais sans cette violence directe, et passent par la violence symbolique, dont le propre de l'efficacité est de « s'avancer masquée ». Infériorisées dans une relation de violence qui ne dit pas son nom, les femmes sont d'autant plus enclines à en accepter les fondements qu'elles n'en reconnaissent pas nécessairement le caractère oppressif.

Cette « servitude involontairement volontaire », pour détourner le titre de l'œuvre de La Boétie, se donne par exemple à voir dans le mécanisme sociopsychique éthique et symbolique que constitue le contre-stigmate sexué : nous verrons dans le chapitre 8 que ce mécanisme se caractérise par une auto-dévalorisation du groupe des femmes pour se différencier de la stigmatisation frappant ce groupe dans les faits ou dans les représentations. Éthique, car il s'articule à une définition du « bien » et « mal » dire ou faire sous-tendue par une vision politique plus ou moins explicite. Symbolique, puisqu'on peut l'envisager comme forme de violence dissimulant en partie la violence des rapports de domination en prêtant des comportements déviants à des individu-e-s dominé-e-s semblables différent-e-s de qui l'on veut absolument se démarquer pour lutter contre la souffrance liée à la stigmatisation sociale. Il en est ainsi quand certaines interviewées considèrent que travailler dans un monde de femmes est « affreux », et qu'il est préférable de travailler avec des hommes, réputés francs et directs. Sans en avoir pleinement conscience, elles mettent en place une tactique de défense individuelle qui perpétue les stéréotypes stigmatisants dont elles feront elles-mêmes l'objet à un moment ou à un autre.

³¹ Pour un point sur cette discussion, dans le cadre de la « servitude domestique », lire par exemple Hirata (2002).

³² Lire par exemple Christiane Klapisch-Zuber (1989). Pour une comparaison avec le monde anglo-saxon, Martine Spensky (2001). Ces différentes études ont montré comment historiquement l'image et le corps de la femme étaient instrumentés par les pouvoirs politique et religieux pour légitimer par *nature* son infériorité et sa soumission à l'homme, et comment des femmes ont toujours lutté contre cette instrumentalisation.

Si l'on admet que les rapports sociaux de sexes sont consubstantiels aux rapports sociaux classistes (Kergoat, 2000), encore faut-il s'accorder sur ce que l'on entend par « classiste ». Or, pour des raisons aussi bien historiques que théoriques, les discussions autour de cette question forment un ensemble extrêmement complexe qu'il est inenvisageable de vouloir démêler dans le cadre de notre thèse. Pourtant, puisque nous avons pris le parti d'utiliser la locution « classes populaires » pour catégoriser les interviewé-e-s rencontré-e-s, nous véhiculons nécessairement des présupposés relatifs à ces questions. Nous avons déjà fait référence au caractère plus ou moins extensif que le concept de classe peut revêtir, puisque nous avons expliqué restreindre notre définition aux salarié-e-s occupant les positions sociales les plus basses dans la division sociale du travail, quand Olivier Schwartz élargissait ces classes à d'autres catégories socioprofessionnelles. De même, dans la reprise des débats actuels, on note des divergences plus ou moins fortes dans le positionnement retenu.

Doit-on partir d'une définition wébérienne (Weber, 1995), classant les individu-e-s en fonction de leur position dans les rapports à la possession (matérielle et symbolique), à la production (place dans la propriété des moyens de production, hiérarchie, qualification) et dans leur rapport à la mobilité et à la projection³³ sociales (classiste, interclassiste et générationnelle) ? Pris individuellement selon ces trois critères, les individu-e-s deviennent alors classables dans des modèles sociologiques opératoires exprimant des situations de classes plus ou moins analogues du point de vue objectif (Bourdieu, 1994). Et Weber de considérer ainsi la classe ouvrière dans son ensemble comme une classe globalement « négativement privilégiée » (1995, pp.393-394), en regard de chacun de ces trois critères ; on pourrait alors faire le constat inverse pour la bourgeoisie (Pinçon et Pinçon-Charlot, 2000). À l'inverse de cette position « nominaliste », doit-on revenir aux réflexions « réalistes » de Karl Marx, pour qui il fallait réfléchir à partir des groupes constitués autour d'institutions, de traditions et de dispositions communes, capables de lutter contre l'imposition des normes du patronat capitaliste ? Cadre réflexif qu'Edward Thompson (1988) mit plus tard en pratique dans son approche historique relative à la constitution de la classe ouvrière anglaise, en montrant comment les influences religieuses contradictoires, notamment à travers les lectures collectives de la Bible avaient, entre autres éléments, servi à construire une conscience commune autour de l'idée de dignité.

Doit-on parler de « condition ouvrière », de « classe ouvrière », de « classes populaires » ? Doit-on envisager la classe comme l'ensemble des chômeur/ses et des salarié-e-s ne disposant

³³ Ce terme renvoie ici à la fois à l'idée de trajectoire (comme pour Weber) et à celle d'aspiration (« projet », « rêve »).

pas de la propriété des moyens de production, et ce quels que soient les niveaux de qualification atteints ? Dans ce cas, force est de constater que la classe n'a jamais été constituée en mouvement de transformation des rapports sociaux de toute nature, ni d'abolition du salariat : tout au plus les salarié-e-s les plus qualifié-e-s ont-ils/elles réussi à obtenir des aménagements positifs de leur condition sociale, améliorations collectives qui auraient pu servir à une unité plus large (à travers le système social, les grilles collectives de qualification, etc.), mais qui n'y ont pas débouché. Doit-on mobiliser une approche en termes de stratification sociale, combinant analyse des inégalités sociales et rapports sociaux, en mettant à profit les outils statistiques développés notamment par l'INSEE depuis 1954 (Desrosières et Thévenot, 2000), comme c'est par exemple le cas pour Louis Chauvel (2001), Jacques Bidet (2003) ou Paul Bouffartigue (2004b) ? Doit-on au contraire suivre les tenants d'une tradition pour qui seuls les rapports sociaux comptent (Bihr et Pfefferkorn, 2004)³⁴ ?

Sans prétendre résoudre cette série de questionnements, bornons-nous à rappeler que de nombreux travaux sociologiques et économiques récents montrent que les conditions d'existence objectives accèdent la persistance des classes sociales : ceci est particulièrement avéré pour la bourgeoisie³⁵. Notre premier chapitre montrera que c'est également le cas pour les classes populaires. Cette persistance, si elle n'invalide pas les recherches de mobilité sociale, nous oblige en revanche à rejeter les conclusions des auteurs ayant rapidement assimilé les indices de promotion sociale comme autant de preuves de la fin des classes sociales, y compris dans son acception wébérienne. Car, « les mutations de la structure sociale ne sont pas progressives, mais typiquement liées à des phases historiques où, clairement, les années situées autour de 1975 apparaissent comme une charnière. » (Chauvel, 1999, p.44) À partir de là, en effet, les mécanismes de mobilité sociale ont cessé de jouer pour les individu-e-s des couches les plus basses de la société. Il n'était plus aussi évident que les effets de translation sociale ne prennent pas le pas sur ceux de fluidité (Bourdieu, 1979). Pour ce qui concerne les personnes rencontrée-e-s durant nos enquêtes, il apparaît en tout cas une tendance au déclassement social (plus rarement à une mobilité ascendante) qui n'est pas sans effet sur leur perception du fonctionnement social. Mais en quoi cette perception permet-elle de creuser avantageusement les discussions théoriques évoquées *supra* ?

Schématiquement, on peut affirmer que les interviewé-e-s partagent un sentiment commun d'indignité, à quelques rares exceptions près. On retrouve donc, en figure inversée, ce que

³⁴ Selon leur typologie, les classes sociales sont, pour nous, « quelque chose » et pas tout, puisque d'autres rapports sociaux existent.

³⁵ On peut même dire que la bourgeoisie est la seule classe au sens marxien du terme : à la fois sociologique et politique (de Brunhoff, Garo, Serfati, Wagner et Zalio, 2001).

Thompson décrivait pour les ouvrier-e-s anglais-e-s. Se mêle une conscience commune d'être méprisé-e liée à la position sociale objective occupée dans l'espace social (dont on trouve un indice dans les discours tentant d'entériner la disparition de la classe ouvrière, sans arguments scientifiquement fondés). Nous serions donc en présence des linéaments de ce qui pourrait constituer un ethos de classe. Or, deux éléments semblent indiquer qu'il n'en est rien pour le moment. Le premier relève de l'infinie variété des classifications binaires à l'œuvre au sein du système capitaliste (la plus répandue actuellement étant le couple patron-ne/salarié-e). Salariat de confiance/salariat d'exécution, qualifié-e-s/non-qualifié-e-s, employables/inemployables, etc., autant de modèles binaires (bien évidemment interpénétrés par les taxinomies féminin/masculin, nationaux/non-nationaux) que l'on retrouvera exprimés dans les représentations, les pratiques et les productions sociales (patronales, salariales, scientifiques...), tout au long de nos chapitres. Introduisant des éléments de différenciations sociales, ces systèmes dichotomiques divisent les collectifs, et conduisent à la production, chez les individu-e-s, de contre-stigmates classistes destinés à les protéger contre l'indignité du groupe, comme nous l'avons vu pour le cas des femmes. En critiquant les « pauvres honteux/ses » ou les « chômeur/ses professionnel-le-s », les interviewé-e-s peuvent mettre à distance des « semblables différent-e-s » disqualifié-e-s à ses yeux (et à ceux des institutions) pour revendiquer une différence quasi ontologique qui leur assure une ressource à l'estime de soi. Avec le souci de distinction parfois exprimé (lui aussi basé sur un socle individuel), le mécanisme de contre-stigmate pourrait devenir, à terme, une disposition répandue chez certains membres des classes populaires : violence symbolique visant à retourner sur d'autres la stigmatisation subie, elle permet de lutter contre la souffrance ressentie tout en alimentant la violence réelle des rapports de domination. De sorte qu'elle alimente, ici aussi de manière involontaire, les processus d'individualisation et de naturalisation (en fragmentant le socle des « semblables différent-e-s » et en étiquetant de manière inquestionnée et essentialisée certain-e-s de ces semblables).

Le second élément plaidant pour une absence d'un ethos de classe fera l'objet de la troisième partie de notre travail, qui à nouveau mobilise selon un angle différent les données biographiques récoltées durant les entretiens. Nous verrons en effet, dans les chapitres 9 et 10, que n'existe pas, chez les individu-e-s interviewé-e-s, de conscience clairement définie d'objectifs communs de classe à mettre en œuvre dans une action politique, fût-elle localisée, par exemple au sein des entreprises ; mais est-ce étonnant, puisque l'existence d'une telle conscience reviendrait sans aucun doute à faire vaciller durablement l'équilibre des rapports sociaux entre dominant-e-s et dominé-e-s, et ainsi reposer entièrement la question de

l'organisation sociale et politique ? Pour comprendre pourquoi l'action sociopolitique se restreint dans ses dimensions traditionnelles ou davantage alternatives, le concept d'habitus, replacé dans les configurations spécifiques rencontrées, peut à nouveau nous éclairer puisque la plupart des interviewé-e-s se positionnent vis-à-vis du champ politique en fonction d'une socialisation qui a fait peu de place à ce type de pratiques. Parallèlement, la manière dont le fonctionnement du champ politique est perçu par les interviewé-e-s renforce les tendances de rejet, à travers lesquelles émerge une plainte privée, dans les entretiens, de ne pas être reconnu-e comme citoyen-ne, laissant la place à un repli privatif rendant plus improbable « l'instance de la plainte » (Laé, 1996) dans une dimension collective. Après les autonomies matérielle et sociopsychique, l'autonomie politique des classes populaires se voit donc également atteinte.

Le dernier type de rapport social qu'il nous faut caractériser concerne les phénomènes de bi-catégorisation ethniste fluctuants où se voient opposés un « nous » inquestionné (car vécu comme universel) et un « eux » caractérisé par des attributs physiques, physiologiques et/ou moraux mis en exergue pour légitimer une hiérarchisation. Cette attention provient du contenu même de nos enquêtes, en dépit du fait d'un nombre limité d'étranger-e-s et/ou d'immigré-e-s rencontré-e-s. En fait, nous avons pris une conscience accrue de ces processus structurants lors de notre travail de contextualisation (dans la lecture de rapports internes AFPA et ANPE par exemple), et il nous a semblé important de ne pas les écarter totalement au motif que les individu-e-s rencontré-e-s s'apparentaient essentiellement à des Français-e-s blanc-he-s peu susceptibles de faire l'expérience du racisme. Par ailleurs, dans le cadre des entretiens réalisés, ces rapports sociaux interviennent de manière directe dans la façon dont certain-e-s interviewé-e-s ont de déployer dans leurs représentations un contre-stigmate spécifique alimenté par des représentations sociales implicitement ou explicitement racistes, quand bien même les rapports quotidiens avec ces groupes stigmatisés sont peu développés.

L'emploi du terme « ethniste » (plutôt que racial et ethnique – qui indiquent l'existence d'attributs ou de pratiques liées à des groupes clairement identifiés), offre l'avantage d'insister sur les processus construisant une hiérarchisation utilisant des catégories ethnicisées à cette fin, dont on trouve par exemple des traces dans les représentations et pratiques sociales des employeurs vis-à-vis des jeunes d'origine maghrébine par exemple (De Rudder, Poiret et Vourc'h, 2000). Si de Rudder et *alii* utilisent les termes ethniste et raciste de manière indifférenciée, nous privilégierons l'emploi du premier, car le second renvoie trop souvent dans le sens commun à des actes ou des représentations, et moins systématiquement à des processus. De la sorte, nous nous plaçons dans une optique proche de celle adoptée dans deux

ouvrages collectifs récents, dont les auteur-e-s nous incitent à ne pas naturaliser la « race » (Guillaumin, 1992), mais au contraire à privilégier les processus sociohistoriques au sein desquels sont produits et réinterprétés les attributs raciaux utilisés pour inférioriser leurs éventuels porteurs (Prum, 2000 et 2001). Ce choix lexical et théorique ne nous empêche pas, toutefois, de prendre connaissance des auteurs qui ont étudié le racisme comme mise en forme matérielle et symbolique d'un rapport social spécifique (Fredrickson, 2003), ou en lien avec les autres rapports sociaux³⁶.

Par ailleurs, on doit comprendre que les rapports sociaux ethnistes concernent avant tout deux types particuliers d'agents sociaux³⁷ : les étranger-e-s, défini-e-s généralement comme les individu-e-s de nationalité étrangère né-e-s en France ou à l'étranger, et vivant en France ; les immigré-e-s, individu-e-s né-e-s à l'étranger de nationalité étrangère et vivant en France, mais qui peuvent avoir ou non pris la nationalité française par la suite (selon l'enquête Emploi 1999 de l'INSEE, 29% des immigré-e-s entre 1995 et 1999 auraient pris la nationalité française). Cette distinction provoque une interaction entre les deux définitions, puisqu'il peut y avoir des immigré-e-s étranger-e-s³⁸. Il devient alors difficile de procéder à des analyses en termes de rapports sociaux ethnistes par le seul recours aux outils statistiques nationaux, l'usage du critère de l'origine nationale ou ethnique étant par ailleurs proscrit par la loi française (Simon et Stavo-Debaugé, 2004). Ces dernières années cependant, des études partielles ont commencé à être menées pour mieux cerner ces phénomènes depuis longtemps analysés dans les pays anglo-saxons³⁹.

Rapports sociaux et lutte contre la domination

De l'interdépendance de ces trois types de rapport social découle deux conséquences majeures pour notre travail : d'abord, une complexité accrue dans la compréhension des processus sociaux organisant les configurations sociales étudiées. Nos terrains seront l'occasion de mesurer une telle complexité, et d'étudier comment s'entremêlent les rapports sociaux dans les existences quotidiennes. Ensuite, les rapports sociaux tels que nous les avons envisagés ordonnent des rapports de domination spécifiques (une domination classiste, une domination sexuée, une domination ethniste), et leur combinaison, pour chaque individu-e, entraîne un

³⁶ Pour un exemple sur le continent américain, lire Howard Zinn (2002).

³⁷ Les enquêtes qualitatives nous montrent que des Français-e-s, identifié-e-s par leur phénotype ou leur nom à des étranger-e-s ou des immigré-e-s, font l'expérience de ces mêmes rapports sociaux. Nous reviendrons sur ce point.

³⁸ Cette interaction entre les deux définitions provient essentiellement du caractère exclusif, vis-à-vis des « étranger-e-s », de la forme État-nation.

³⁹ Dans le cadre qui nous intéresse, on pense par exemple à William Julius Wilson (1994).

lien de domination relatif à l'ensemble social⁴⁰. En quoi le concept de domination vient-il éclairer notre travail de thèse ? Puisque les éléments sociographiques recueillis ont clairement indiqué une limitation des possibilités d'individuation au sein des classes populaires, il nous semble nécessaire de mobiliser cet instrument théorique pour rendre compte de la situation sociale des personnes interviewées : placé-e-s dans des positions de domination relative dont ils/elles ont une conscience plus ou moins aiguës, les individu-e-s rencontré-e-s tentent de déployer des tactiques de lutte contre les effets les plus oppressifs des rapports de domination subie. Définir et analyser ces tactiques passe donc par la prise en compte du contexte de domination qui les nécessite, sauf à passer à côté de dimensions importantes de ces modes de résistance : pourrait-on comprendre, de façon précise, une volonté de formation pour des chômeur/ses en dehors de la prise en compte de la domination classiste dont ils/elles font l'objet ?

De fait, pour comprendre ce que nous entendons par domination dans ce travail, il nous faut en préciser le sens. Pour cela, un nouveau retour à Max Weber s'impose. Celui-ci distinguait la notion de domination de celle, « amorphe » car trop générale, de pouvoir (ou puissance), définie comme la chance de faire triompher sa volonté dans une relation sociale. Pour le sociologue allemand, la domination renvoie en fait à un cas particulier de la notion de pouvoir : « chance de trouver des personnes déterminables prêtes à obéir à un ordre de contenu déterminé » (Weber, 1995, p.95). Dans cette acception, la domination implique donc une relation de commandement/obéissance basée sur le respect de l'autorité légitime (rendue telle par l'institutionnalisation de la relation de domination) par les dominé-e-s⁴¹. La relation de domination est donc asymétrique et devient symbolique quand elle est instituée. Dans ce cadre, elle peut se déployer lorsque les rapports sociaux ont structuré l'espace social et naturalisé le principe de hiérarchisation/division. Ceci est d'autant plus probable que, pour Weber, la domination est une pratique qui se voit renforcée par la discipline, dont l'action permet une intériorisation de la domination, en empêchant critiques et résistance, et en favorisant l'obéissance⁴² ; on retrouve ainsi l'idée d'assujettissement à l'œuvre dans les mécanismes de normalisation disciplinaire, dont a beaucoup parlé Foucault. La domination wébérienne implique donc la volonté des dominant-e-s (intentionnalité) et la reconnaissance

⁴⁰ Nous insistons ici sur le lien rapports sociaux/domination dans son versant oppressif. Mais il existe un versant coopératif également spécifique, qui dépend de la même manière des conditions sociohistoriques, économiques et politiques de chaque configuration.

⁴¹ Sur les formes de légitimités (idéal-typiques) rationnelle-légale (bureaucratique), traditionnelle et charismatique (celle-ci étant cependant amenée un moment ou à un autre à se « traditionaliser » ou se rationaliser), lire Weber (1995, pp.285-336).

⁴² Pour lui, la discipline caractérise en effet « une obéissance prompte, automatique et schématique, en vertu d'une *disposition acquise*. » (*idem*, p.95, nous soulignons).

de la légitimité de cette volonté par les dominé-e-s (« Tout véritable rapport de domination comporte un minimum de volonté d'obéir, par conséquent un intérêt, extérieur ou intérieur, à obéir. », *idem*, p.285). Elle résulte ainsi de la multiplication d'actes interindividuels, et doit sa stabilité à un ensemble de moyens matériels (administration, par exemple) et idéels (liens de légitimation).

Cette conception de la domination nous semble toutefois constituer un cas très spécifique de soumission consciente à l'autorité qui restreint de manière trop importante le champ d'investigation ouvert par une analyse en termes de rapports sociaux. Aussi, pour contourner le présupposé intentionnaliste porté par la vision sociologique de Weber, il n'est pas inutile de mobiliser la théorie bourdieusienne qui, si elle n'insiste pas particulièrement sur la dialectique commandement/obéissance mais plutôt sur les rapports d'influence (rapprochant de ce fait, selon Sintomer (1999, p.28), la notion de domination de celle de pouvoir wébérien⁴³), a le mérite de rappeler que la domination ne se vit pas seulement sur un mode conscient, immédiat et interpersonnel : l'autorité légitime constitue en effet, pour Bourdieu, la transmutation de la domination directe et brutale (physique ou économique) en une domination méconnue et reconnue, c'est-à-dire fondée sur la violence symbolique, dont le propre est d'assurer la dissimulation des rapports de violence pour s'assurer d'un bon fonctionnement du système, avec la participation effective des dominant-e-s et des dominé-e-s (Bourdieu, 1976) ; dans le cas contraire, nous ne comprendrions pas pourquoi peuvent exister des processus de contre-stigmaté, dont le déploiement joue en défaveur même de celles et ceux qui la mettent en pratique (à la différence des efforts de distinction qui permettent que se maintiennent un certain avantage social). En ce sens, la domination découle très concrètement de l'organisation interne et la modulation interdépendante des rapports sociaux, sur une base matérielle et symbolique. *La* domination, telle que Bourdieu la définissait, renvoie donc à l'articulation *des* dominations inhérentes aux trois types de rapports sociaux définis *supra*.

Pour lui, la domination est effectivement éminemment relative : elle dépend, comme il l'a souvent rappelé, de la position absolue (quels types de capitaux sociaux disponibles, leurs poids absolu et relatif dans le capital total) et relative (comment ces ressources se situent-elles dans leur rapport absolu et relatif à celles des autres agents) de chaque agent dans l'espace

⁴³ Ce qui au passage permet de relativiser la critique « amorphe » de Weber. En effet, la notion de puissance, si elle est utilisée de manière circonscrite, comme c'est notamment le cas dans les approches aristotélicienne et spinozienne (*cf.* notre chapitre 7), ouvre des perspectives heuristiques dans la compréhension des tactiques déployées par les individu-e-s pour résister aux effets oppressifs des rapports sociaux. Dans ce sens, la puissance s'entend comme la *potentialité* toujours présente d'un-e individu-e à mettre en forme un pouvoir sur soi (et éventuellement sur ou avec d'autres).

social⁴⁴. De ce fait, si l'on part du principe que chaque individu-e appartient à un type de classe déterminé (homme/femme ; prolétaire/bourgeois-e ; « Français-e »/« étranger-e »), la combinaison absolue et relative de ces classes dans l'espace social indique un degré de domination plus ou moins fort, selon le contexte sociopolitique et économique donné. Le meilleur exemple actuel consiste en une domination moindre des jeunes femmes d'origine maghrébine sur le « marché⁴⁵ » du travail par rapport à leur homologues masculins⁴⁶. Ici, les rapports sociaux ethnistes viennent diminuer la domination inférée par les rapports sociaux sexués, au niveau de la structuration des rapports sociaux classistes. La domination classiste des jeunes femmes est donc atténuée de manière absolue (elles ont des postes qu'elles n'auraient pas obtenu dans d'autres circonstances) et de manière relative (par rapport aux jeunes hommes). Mais cette diminution de la domination subie provoque bien souvent, en retour, l'accroissement de la domination masculine dans la sphère privée.

On a vu plus haut la critique adressée à Pierre Bourdieu par Anne-Marie Devreux, et le risque qu'il y avait à recentrer excessivement l'analyse sur la dimension symbolique de la domination sexuée. Jacques Bidet a adressé une critique parallèle, cette fois-ci sur le plan des rapports sociaux de classes. En effet, pour le philosophe, Bourdieu n'a pas pris en compte, dans son architecture théorique, l'élément matériel que représentent les « forces productives » engagées dans le procès de production capitaliste. Selon Bidet, cette insuffisance proviendrait d'un évitement d'une analyse des liens entretenus entre économie et histoire (Bidet, 2001). Ces rappels nous encouragent donc à ne pas négliger les supports matériels de la domination, sous la forme disciplinaire foucaldienne de l'assujettissement contraint, voire violent, mais plus généralement sous leur apparente banalité – conditions salariales statutaires, organisation spatiale de la production, etc. Nous verrons d'ailleurs à plusieurs reprises, dans nos enquêtes, à quel point ces éléments interviennent avec force dans l'existence des interviewé-e-s. De ce fait, la question des rapports de pouvoir doit également être envisagée de manière différenciée. En effet, l'existence de rapports sociaux indique que les dominé-e-s subissent des rapports de pouvoir qui tendent à restreindre leurs possibilités d'action ; toutefois,

⁴⁴ Sans trop insister sur ce point, rappelons que les dominant-e-s sont également plus ou moins dominé-e-s, d'abord dans leurs rapports respectifs, mais plus fondamentalement par leur impossibilité de se soustraire aux principes d'organisation de la domination. Ce point accentue davantage l'effet de relativité, et de complexité du monde social, sans pour autant éclipser la dichotomie hiérarchique organisant la césure des rapports sociaux.

⁴⁵ Tout au long de notre thèse le terme marché prendra des guillemets lorsqu'il s'agira de dénommer le « marché » du travail ou de l'emploi, de manière à prendre nos distances avec les présupposés économiques néoclassiques qui posent que le travail est une marchandise comme une autre (alors que cette activité humaine ne peut être sérieusement comparée à un véhicule d'occasion), que l'on peut raisonnablement expliquer le fonctionnement de ce « marché » en limitant la réflexion à des facteurs endogènes (prix et quantité de travail échangé) et que l'on peut se satisfaire de la théorie de l'*homo oeconomicus* pour en rendre compte. Sur ce point, Cordonnier (2000, chapitre 2).

⁴⁶ Pour une illustration empirique de cet exemple spécifique, lire notamment Beaud et Pialoux (2002).

l'interpénétration de ces différents rapports entraînant une domination relative, il faut envisager les formes de pouvoir à la disposition des individu-e-s pour lutter individuellement ou collectivement contre ces restrictions, comme nous l'avons déjà dit plus haut. C'est tout l'enjeu de la réflexion développée par Michel Foucault autour des micropouvoirs, qui permettent en fait à l'individualité de se développer malgré les limitations multiples auxquelles ce développement se voit confronté. Car comme le dit si bien Numa Murard (2003, p.248), « le pouvoir est un Janus, il s'exerce par différenciation des dominations, mais aussi, sur l'autre face, par agrégation des libertés. » Si l'on envisage la question des conditions sociales de production de ces micropouvoirs, il reste que, pour les membres des classes populaires, les supports disponibles permettant de construire une individualité autonome apte à développer un pouvoir sur soi suffisamment solide pour contrebalancer les effets les plus dominateurs des rapports sociaux ne sont guère suffisants.

1^{ÈRE} PARTIE : LE REMODELAGE DE L'AUTONOMIE MATÉRIELLE DES CLASSES POPULAIRES

Dans notre première partie, nous allons nous attacher à analyser les dynamiques de précarisation et de déstabilisation différenciées qui traversent les principaux supports individuels et collectifs des classes populaires, depuis une vingtaine d'années en France (chapitres 1 et 2). Cette longue exposition consiste davantage qu'en un simple état des lieux. Elle vise en effet à rendre intelligibles, au sein des configurations spécifiques développées dans les chapitres de contextualisation des enquêtes, les conditions d'assignation sociale potentiellement inscrites dans la restriction progressive du champ des possibles pour les individu-e-s issu-e-s de ces classes, rétrécissement corollaire à l'imposition de mécanismes atomisants et à la mise en place de dispositifs normatifs disciplinaires extrêmement prégnants. Dans ce cadre général, notre souci principal sera de resituer nos interviewé-e-s dans les rapports sociaux tels qu'ils se laissent saisir dans des situations locales précises (chapitres 3 à 6), de manière à appréhender précisément le contexte socioéconomique et politique au sein duquel chaque trajectoire se déroule.

CHAPITRE 1 : DES « TRENTE GLORIEUSES » AUX « VINGT PITEUSES ». QUELLES MÉTAMORPHOSES SOCIALES ?

Pour qui s'intéresse à la situation des classes populaires dans la dernière partie du XX^e siècle, la question du salariat et de ses transformations récentes ne peut être sérieusement éludée. À cela, il est plusieurs raisons, dont ce chapitre liminaire va tenter d'ordonner le contour général afin que puissent être tirés, dans les parties suivantes de notre thèse, les fils de notre argumentaire de la manière la plus précise et convaincante possible.

Sans prétendre ici à l'exhaustivité, ce qui serait d'une part la marque d'une velléité peu crédible dans le cadre d'une thèse, et d'autre part parce que nous serons amené à donner des éléments de complément dans les chapitres ultérieurs, nous souhaitons exposer ce qui, selon nous, fait sens d'un point de vue sociologique et économique dans la situation récente des membres des classes populaires, envisagée ici principalement dans sa dimension objective. Cette contextualisation macrosociale indispensable à la compréhension des conditions d'existence des enquêté-e-s rencontré-e-s demeure une nécessité préalable à l'appréhension précise des représentations sociales qui nous serviront à la conceptualisation de notre problématique, dans un mouvement de retour du particulier au général. Ce va-et-vient entre données générales, facilement désincarnées, et matériaux empiriques, par définition partiels, doit nous permettre tout à la fois de vérifier la validité « ethnographique » de mouvements saisis souvent dans une dimension statistique, et de nous assurer du caractère significatif de nos entretiens au regard des réalités objectives connues par ailleurs. Procéder de la sorte confère au chercheur une sécurité pratique, l'obligeant à questionner la production de résultats scientifiques, qu'ils soient issus de ses propres recherches ou de celles de ses collègues, en limitant par conséquent les risques qu'il existe de « plier » les faits pour qu'ils entrent dans une théorie existante ou dans un corpus empirique disponible. La contrepartie de ce versant positif de la démarche consiste en une complexification de la construction de l'objet et de la mise en écriture des résultats obtenus. C'est en partie pour pallier cette complexité d'écriture que nous allons dans les chapitres qui suivent introduire des données de cadrage concernant deux dimensions extrêmement prégnantes dans nos enquêtes : dans un premier temps, les modifications de la condition salariale, prise dans sa dimension statutaire et productive ; dans un second temps, les transformations dans les paradigmes des politiques sociales, et plus particulièrement ceux concernant les politiques de l'emploi.

Dans son ouvrage sur la lente salarisation du travail, Robert Castel (1995, pp.327-340) pose comme nécessaires cinq conditions à l'établissement du rapport salarial « fordiste ». D'abord, la stricte identification de la population active et des différentes formes d'inactivité et de non-emploi, répartition indispensable à l'élaboration de statuts différenciés selon les positions de chacun. On trouve ici un prolongement direct, bien que de nature politique différente, de la dynamique de gouvernabilité engagée dès le XVIII^e siècle pour mieux comprendre et gérer les processus de paupérisation et de désordre afférents (Foucault, 2001c). Ensuite, la fixation du travailleur à un poste de travail précisément délimité et organisé suivant le procès de rationalisation enclenché depuis le XIX^e siècle. En effet, le patronat¹ n'a eu de cesse de fixer la main-d'œuvre ouvrière en recourant à toute une panoplie d'outils disciplinaires (productifs – division sociale du travail – ou non productifs – pointeuses, amendes pour les absences, etc.), moyens censés contrebalancer, par la répression, la double dépossession ouvrière, à savoir les moyens et les « capacités intellectuelles » de production². Le troisième facteur rappelé par Robert Castel est le développement de la consommation de masse, comme moteur de la croissance économique. On se permettra sur ce point une petite remarque d'ordre terminologique. Le sociologue, dans la lignée des théoriciens de l'école de la régulation (et des conventions), utilise le terme de fordisme pour caractériser la période qui vit se concrétiser un compromis social (conflictuel et mouvant) entre syndicats salariés et patronaux et pouvoirs publics³. Cette théorisation s'appuie sur la politique menée par Henry Ford dans son entreprise, et dont celui-ci s'est expliqué dans ses mémoires⁴ : selon l'entrepreneur américain, une hausse de salaire de ses ouvriers devait permettre à ceux-ci de devenir ses propres clients. Or, l'historien américain Mike Davis (2000, p.297) conteste cette thèse :

¹ Tout au long de cette thèse, il sera beaucoup question de l'« entreprise », avec ou sans « s », du patronat... Nous sommes conscient de la nature réductrice de ce type d'appellation. Pour autant, malgré les divergences de vue qui peuvent exister entre différentes franges du patronat – pris au sens du Code du travail, à savoir employeur – français (et international), nous faisons l'hypothèse d'une certaine homogénéité idéale des managers et des propriétaires des grandes entreprises lorsqu'il est question de questions aussi cruciales que celles dont nous allons parler. S'il en était autrement, les « lois d'airain » ne fonctionneraient pas dans le sens que l'on connaît aujourd'hui. En outre, les grandes entreprises sont dans le même temps les donneuses d'ordre du système de la sous-traitance ; autant dire que les PME, même si leurs dirigeants entrent parfois en désaccord avec les grands patrons, demeurent sous influence. Sur ces différentes questions, voir notamment Henri Weber (1986), Jean Bunel (1998) ou encore Claude Serfati (2002).

² Sur la dépossession ouvrière, lire Karl Marx (1967). Sur l'usage des outils disciplinaires (et les modes de résistances inhérents à cette discipline), lire Michel Foucault (1975).

³ Dans un article ultérieur (1999), il critiquera l'usage extensif du terme (*cf.* la réduction du modèle de l'emploi salarié au modèle de l'emploi « fordiste » effectuée par le rapport Supiot), sans le remettre totalement en question.

« Plus que Ford lui-même (qui représente une époque antérieure de capitalisme technocratique autoritaire), Kaiser [Henry J. Kaiser fut à la tête d'un empire métallurgique américain pendant près de cinquante ans, avant de connaître la faillite] personnifiait ce que les historiens économiques appelleront plus tard "fordisme" : une économie de forte productivité et à hauts salaires engendrée par les circonstances de la guerre. Il aurait donc été plus pertinent de baptiser "kaiserisme" le contrat social d'après-guerre entre syndicats et patronat [...] Kaiser était aussi un héros de l'Ouest. Dénoncé par Wall Street comme l'"Antéchrist de l'économie" et le "caniche préféré du New Deal", il était perçu à l'ouest des Rocheuses comme un self-made man, un capitaliste de la frontière, qui avait triomphé de l'adversité et de l'establishment financier⁵ » ;

Le quatrième facteur relevé par Castel concerne l'accès à la propriété sociale (socles assurantiels et assistantiels) et aux services publics. Enfin, le dernier renvoie à la consolidation d'un statut salarial collectif juridiquement reconnu (Supiot ; 2002, pp.109-182). À partir de ces prémisses, Castel décrit la perte progressive d'influence de la condition ouvrière sur l'organisation des rapports salariaux, insistant sur le « débordement » de la classe ouvrière par les employés et les cadres : de la sorte, on assista tout au long des années trente/soixante-dix à un reflux de l'influence ouvrière au profit de nombreuses autres formes d'activités salariées. Pour lui, cette perte progressive de centralité, y compris symbolique, « débouche sur un modèle de société qui n'est plus traversé par un conflit central entre salariés et non-salariés, c'est-à-dire prolétaires et bourgeois, travail et capital [...] Société dans laquelle de repoussoir le salariat devient modèle privilégié d'identification⁶ » (1995, pp.362-363). Reprenant à son compte les analyses bourdieusiennes, Castel insiste sur les processus de concurrence et de recherche de distinction au principe de la société salariale, processus qui ont nécessité une triple condition pour que cette dernière ne se déchire pas « dans des luttes catégorielles en l'absence d'une instance de régulation. La société salariale, c'est aussi une société au cœur de laquelle l'État social s'est installé. » (*idem*, p.374)

On peut décliner ces trois conditions de la manière suivante : l'instauration progressive d'un système d'assurances sociales obligatoires, basé sur le salaire comme mode spécifique d'appropriation des ressources disponibles⁷ et appuyé sur un État régulateur économique (qui

⁴ Nous devons cette précision à Arnaud Lechevalier.

⁵ Doit-on voir dans cette critique acerbe des milieux financiers une des raisons de la non-paternité du « fordisme » à Kaiser ?

⁶ Nous verrons au fil de nos développements que cette idée de perte de centralité de la classe ouvrière n'a pas pour autant résolu la question du rapport travail/capital, même s'il s'exprime effectivement différemment.

⁷ Sur la question de la technique assurantielle dans la lente constitution de la protection sociale, cf. Ewald (1996). Pour une critique de la Sécurité sociale envisagée à la seule aune de la conception assurantielle, se reporter à Friot (1998), où l'auteur insiste sur l'importance du salaire comme socle essentiel de la protection sociale.

créée par l'occasion des services publics accroissant la propriété sociale) et régulateur social (le tripartisme a permis d'aboutir, entre autres choses, à l'établissement du SMIG en 1950 et à la généralisation progressive de la mensualisation à partir de mai 1970).

Après avoir brossé un portrait aussi global, nous souhaiterions insister sur quatre processus majeurs (dont deux concomitants) intervenus dans la structuration du salariat populaire, durant la période historique en question : une féminisation continue, liée à la tertiairisation de l'économie ; une modification de l'« employabilité » médiatisant les rapports sociaux de l'emploi et de production ; une fragilisation de son socle statutaire. En adoptant cette perspective, nous verrons se dessiner progressivement les contours généraux de ce qu'expriment nos quatre terrains d'enquête du point de vue du rapport au travail et à l'emploi, et plus généralement à l'existence. En outre, nous verrons que se nouent des liens d'interdépendance étroits entre ces processus, notamment parce que la fragilisation du salariat a été durement ressentie alors même que les femmes venaient depuis seulement deux décennies de gagner leur droit à l'emploi salarié, principalement dans le secteur tertiaire. Logique en ce cas de trouver les figures modernes de la précarisation principalement incarnées par des travailleuses occupées dans les services, ce que notre enquête à l'AFPA confirmera dans le cas des assistantes de vie (et dans une moindre mesure notre enquête dans les salons de coiffure, les difficultés rencontrées étant de nature différente).

Comme la tertiairisation et la féminisation du salariat constituent deux processus structurels historiquement plus anciens que les deux autres processus, nous analyserons ces deux points ensemble. Cela ne doit pas faire oublier que se nouent des liens d'interdépendance très forts, depuis quelques années, entre ces différentes dynamiques.

I) La féminisation de l'emploi salarié : massification et tertiairisation

L'un des faits les plus marquants des quatre dernières décennies renvoie sans conteste à la féminisation irrésistible de l'activité, et plus spécialement du travail salarié. Marquant tant par son implication numérique que par ses conséquences sociales et politiques. D'un point de vue socioéconomique, si l'on suit la démarche des spécialistes du travail féminin, on peut analyser cette tendance à partir de quatre entrées : l'activité, le travail, le sous-emploi et le

chômage. Nous insisterons ici sur les deux premiers points, liés par bien des aspects, renvoyant les deux derniers à des discussions ultérieures.

Que nous apprennent les études disponibles sur le sujet ? D'abord que depuis « le début des années soixante, ce sont les femmes qui ont assuré le renouvellement et l'élargissement de la population active » (Maruani, 2003, p.5). Partant du constat statistique de la présence régulièrement accrue des femmes dans l'activité économique (tableau 1), non seulement en France mais plus généralement dans tous les pays de l'Union européenne, la sociologue insiste sur la permanence du phénomène, y compris durant la dernière période de chômage de masse.

Tableau 1 : Population active française (effectifs en millions)⁸

| Sexe | Année de référence | | | |
|-----------------|--------------------|------|------|------|
| | 1962 | 1982 | 1990 | 2002 |
| Hommes | 12,6 | 13,9 | 14,0 | 14,2 |
| Femmes | 6,7 | 9,6 | 11,1 | 12,1 |
| Ensemble | 19,3 | 23,5 | 25,1 | 26,3 |

La permanence d'une présence féminine sur les différents « marchés⁹ » du travail conduit Maruani à invalider la thèse autrefois largement admise d'une « armée de réserve féminine », mobilisable en période de pénurie de main-d'œuvre et docilement démobilisable en période de tension sur le « marché » du travail. Réfuter cette thèse conduit en fait à interroger le bien-fondé de la coupure classique effectuée entre sphère domestique et sphère productive, et la notion même d'activité. Avant l'enregistrement statistique massif du travail salarié féminin, les femmes étaient-elles « inactives » dans la sphère privée ? Ou, plus sûrement, la notion d'activité (entendue dans la sphère publique) ne constituait-elle pas un artifice conceptuel destiné à invisibiliser le travail féminin tout en enfermant les femmes à domicile (c'est-à-dire loin de la chose politique) ? Nous verrons ainsi dans le chapitre relatif à l'association d'insertion lorraine que cette question doit être prise en compte pour comprendre la situation des personnes rencontrées, la frontière parfois floue entre inactivité et activité déterminant directement leurs conditions d'existence et leur dynamique projective.

Une série de travaux historiques nous renseignent avec précision sur le fait que les femmes ont toujours travaillé et que leur manque de visibilité dans la sphère publique tient au moins autant à des éléments politiques que scientifico-idéologiques : un texte d'Erving Goffman paru dans les années soixante-dix, et dernièrement réédité, pointait notamment

⁸ Source : Maruani (2003, p.9).

⁹ Pour l'explication de la présence des guillemets au terme marché, cf. notre introduction.

l'aveuglement académique traditionnel vis-à-vis de ces processus (2002) ; plus récemment, un ouvrage collectif interdisciplinaire déconstruisait les effets des présupposés sexués en matière scientifique et politique sur la légitimation des positions différentielles des hommes et des femmes¹⁰. Traditionnellement, le type d'activité des femmes se concevait davantage comme une extension du travail domestique qui leur était « naturellement » imparti que comme une source d'autonomie vis-à-vis du mari ou du père : assistant le conjoint à la boutique ou aux champs, menant de menus travaux d'entretien du linge, assurant la garde des enfants, etc. Ce qu'il convient donc de souligner ici c'est l'occupation d'emplois salariés ou non salariés statutairement et socialement dévalorisés et souvent hétéronomes, ce qui ne manquera pas d'apparaître dans un grand nombre de nos entretiens (toutes enquêtes confondues). Cette relégation a entraîné pendant longtemps un déni de l'activité féminine, avec d'autant plus de facilité que cette dernière, quand elle se déroulait dans l'espace productif, fut strictement encadrée par la loi dans un sens défavorable aux femmes : comme le rappelle Delphine Gardey, il faudra « attendre 1907 pour que les femmes mariées puissent disposer librement de leur salaire et 1938 pour qu'elles soient émancipées de la tutelle masculine » (1997, p.25).

Ce déficit historique de pouvoir dans les rapports de domination sexuée (largement renforcé par l'idéologie bourgeoise du XIX^e siècle¹¹) explique la lente accession des femmes aux activités professionnelles salariées (surtout les plus prestigieuses), leur concentration dans un nombre limité de filières professionnelles, ainsi que leur mise à l'écart quand les professions traditionnellement féminines se complexifièrent du point de vue technique, le déficit d'études et le caractère « intouchable » de la technique – posée comme masculine – contraignant les femmes à occuper des places subalternes dans la nouvelle division du travail (c'est le cas des sages-femmes par exemple) :

D'une façon générale, dans toutes les sociétés, l'accès aux techniques et, en particulier, à celles qui sont considérées comme importantes pour la reproduction sociale (dont les armes sont le paradigme), constitue un des éléments de la domination sociale et un enjeu de cette domination [...] C'est la définition du féminin comme lié à la nature qui fonde l'exclusion des femmes de la légitimité technique. » (Daune-Richard, 2001, pp.134-135)

¹⁰ Lire notamment Delphine Gardey et Ilana Löwy (2000). Dans l'ouvrage, on pourra également se reporter à l'imposante bibliographie établie par Christophe Bonneuil et Delphine Gardey, pages 215-227.

¹¹ « On peut [...] penser que, tout comme la démocratie française s'est fondée sur l'exclusion des femmes, la définition de l'économie politique s'est fondée sur l'exclusion du travail des femmes de la définition de la valeur et de l'utilité sociale.

En fait, pour que s'ouvre aux femmes une possible mobilité par le travail (généralement salarié), il faudra que puisse s'opérer en premier lieu le basculement très lent et progressif d'un travail féminin domestique (nourrices, domestiques...) vers un travail féminin industriel salarié, perçu par les contemporains comme « sordide¹² ». Mais même une fois le processus enclenché, ralenti de surcroît par des retournements conjoncturels, comme par exemple le retour forcé au foyer de nombreuses femmes à la fin de la Première Guerre mondiale (Battagliola, 2000, pp.51-58), la « spécialisation » féminine perdurera. Michelle Perrot (1998d) insiste bien sur cette dévalorisation permanente des « métiers féminins », dont l'origine s'ancre dans un nombre restreint de qualités reconnues aux femmes (en prolongement des fonctions maternelles et ménagères). L'historienne note à cet égard qu'une réflexion sur la segmentation du « marché » du travail s'esquissa dès le XIX^e siècle, affirmant la reconduction de stéréotypes sexués présents de longue date dans les représentations sociales : que soient posés l'incapacité créatrice des femmes et les avantages du travail à domicile (pour concilier travail et tâches ménagères – et leur maintien dans l'univers de la reproduction à l'identique –, mais également pour éloigner des « dangers moraux de l'usine »), ou la féminisation souhaitée du tertiaire par la formation (où l'on peut judicieusement tirer partie des aptitudes féminines), il découle de cette « ouverture » un accroissement des effectifs salariés féminins à bon marché qui, outre un gain patronal certain, a permis la promotion « des hommes à une catégorie supérieure et réglé leurs problèmes de carrière. D'où leur acceptation relativement aisée du recrutement des femmes cantonnées dans une strate qui ne leur porte pas ombrage » (*idem*, pp.203-204). Cette tendance fut également observée, durant l'entre-deux guerres, dans les grandes industries, où « les femmes se substituent aux hommes (français du moins) qui, ainsi libérés, retournent vers l'artisanat de la sous-traitance et des garages qui les sauvent de la déqualification » (*ibid.*, p.204). De fait, les rapports sociaux sexués s'organisent autour d'une division du travail systématiquement en défaveur des femmes, sur la base d'une infériorisation symboliquement arrimée à la coupure entre sphère domestique et sphère publique.

Aussi, bien que la concentration des emplois féminins dans un petit nombre de métiers soit un phénomène identifié de longue date, la féminisation du salariat (90% des femmes étaient salariées selon le recensement de 1999) et la connaissance du phénomène n'ont guère modifié

En ce sens, le XIX^e siècle marque une période de recul pour ce qui est de l'exercice effectif de nombre d'emplois ou positions et de certaines représentations du travail féminin » (Gardey, 1997, p.29).

¹² Selon le mot de l'historien Jules Michelet (Scott, 1990).

les choses. Au contraire, les derniers recensements ont même montré une féminisation croissante des emplois sexuellement ségrégués.

« En 2002, sur les trente et une catégories socioprofessionnelles que distingue l'INSEE, les six catégories les plus féminisées regroupent 60% de l'emploi féminin contre 52% en 1983. Il s'agit des employés de la fonction publique, des entreprises, du commerce, des personnels de service aux particuliers, des instituteurs et professions intermédiaires de la santé, qui emploient au total 6,5 millions de femmes. Sur une longue période, c'est bien la constance qui frappe : les six professions les plus féminisées en 2002 sont les mêmes que celles qui l'étaient en 1962. » (Maruani, 2003, p.37)

Pour bien cerner ce phénomène, dont nous aurons l'occasion de développer précisément des aspects complémentaires lorsque nous aborderons notre enquête sur la coiffure et le cas spécifique de la formation AFPA assistante de vie, il faut nous intéresser de plus près au processus de tertiairisation du salariat (tableau 2), qui pose tout autant des questions épistémologiques d'importance que des difficultés empiriques réelles.

Tableau 2 : Emplois selon les secteurs d'activités (%)¹³

| Secteurs | Année de référence | | |
|------------------------|--------------------|------|------|
| | 1975 | 1982 | 1999 |
| Agriculture | 10 | 8 | 4,1 |
| Industrie/Construction | 39 | 34 | 24 |
| Tertiaire | 51 | 58 | 71,9 |

Dans son mémoire d'HDR, Olivier Schwartz (1998) estime que la question de la répartition sectorielle des activités économiques constitue un point d'entrée important pour renouveler le débat autour des classes sociales. En effet, selon lui le développement des emplois dans le secteur tertiaire est un des éléments à prendre en considération pour comprendre comment s'opèrent les modifications au sein des classes populaires. Rappelant opportunément que le milieu des employé-e-s est fort diversifié sur tous les plans (diplômes, origine sociale...), Schwartz considère qu'il est impossible de le formaliser de façon homogène, certains de ses membres appartenant aux classes moyennes, d'autres aux classes populaires. En dépit de cet obstacle, il estime qu'il ne faut pas hésiter à analyser les rapports entretenus entre classes populaires et milieu employé pour comprendre comment s'est opérée la déségrégation des univers ouvriers tels que nous les dépeints l'analyse hoggartienne, notamment sous l'influence

¹³ Sources : INSEE, recensements 1975, 1982 et 1999.

des relations quotidiennes à la clientèle, entraînant des rapports de sociabilité différents de ceux des ateliers ou du quartier¹⁴.

Une fois encore, plusieurs travaux historiques ou sociologiques viennent renforcer cette intuition, tout en déplaçant toutefois le curseur analytique vers une dimension théorique un peu rapidement esquivée par Schwartz : la place des rapports de sexe dans la construction de la catégorie « employé-e », et donc son importance dans la redéfinition des classes populaires. Delphine Gardey (2001), par exemple, dans son étude sur les employé-e-s de bureau, rappelle tout ce qui a, pendant longtemps, séparé ceux/celles-ci, véritables salarié-e-s de confiance (des cadres avant l'heure ?), des ouvrier-e-s d'atelier et *a fortiori* des ouvriers des mines, main-d'œuvre exploitée et peu considérée. Si l'on en restait à une vision désynchronisée, on pourrait accepter le clivage ouvrier-e/employé-e d'autant plus facilement qu'il fonctionnait souvent sur un rapport de distinction évident, les employés cherchant à imiter le mode de vie bourgeois, davantage en adéquation avec leur trajectoire et leur milieu de vie. Mais là encore, plusieurs éléments ont modifié la situation de base.

D'abord, un développement important des postes d'employé-e-s qui a accompagné la féminisation du salariat, sans que s'accomplisse une organisation du travail basée sur la reconnaissance de qualifications élevées¹⁵. En fait, la multiplication des emplois dans le tertiaire s'est produite suivant un processus de division technique et sociale du travail, transformant le salariat de confiance en simple salariat d'exécution ; le cas de la coiffure s'avère à cet égard symptomatique, le développement de grandes chaînes modifiant radicalement le rapport entre petits patrons et salarié-e-s dans le sens d'une reconnaissance sociale nettement moins grande par rapport à la période d'une salarisation moins développée.

Ces changements eurent des résultats bien concrets : en termes statutaires, ils furent souvent en deçà de ce qu'offrait la condition ouvrière qualifiée, bien que la dynamique de croissance économique et de revendication sociale permît qu'à la fin des « trente glorieuses » les classes populaires aient bénéficié d'une réduction des écarts de richesses. Ce deuxième point est important du point de vue des conditions d'existence objectives des classes populaires : les données statistiques nous montrent en effet une proximité des niveaux de salaire et des niveaux de patrimoine moyens entre les deux catégories. Ainsi, le niveau des patrimoines bruts durant les années quatre-vingt-dix (tableau 3) nous permet de constater que les classes

¹⁴ Notons que Gollac et Volkoff (1996) soulignent de leur côté une accentuation, *sur le travail ouvrier*, des contraintes commerciales, ce qui fait pénétrer au sein des ateliers un type de relations autrefois absent.

¹⁵ En 2000, les employé-e-s représentaient 29,9% de la population active, contre 27,9% pour les ouvrier-e-s (Chauvel, 2001, p.325).

populaires se séparent nettement de la moyenne française, mais même de la catégorie socioprofessionnelle immédiatement supérieure, à savoir les professions intermédiaires (patrimoine brut moyen de 809 000 francs en 1992 et de 910 000 francs en 1997 ; la médiane se situant respectivement à 667 000 et 720 000 francs).

Tableau 3 : Niveau de patrimoine brut des ménages des classes populaires (moyennes et médianes en milliers de francs)¹⁶

| | Moyenne | | Médiane | | Évolution 1997/1992 | | Rapport interquartile | Rapport interdécile |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|---------------|-----------------------|---------------------|
| | 1992 | 1997 | 1992 | 1997 | Moyenne | Médiane | 1992 | 1997 |
| Employé-e | 420 | 555 | 221 | 314 | +32,1% | +42,1% | 14 | 54 |
| Ouvrier-e qualifié-e | 445 | 548 | 321 | 443 | +23,1% | +38% | 11 | 43 |
| Ouvrier-e non qualifié-e | 288 | 390 | 96 | 224 | +35,4% | +133,3% | 19 | 72 |
| Ensemble France | 901 | 903 | 460 | 563 | +0,22% | +22,4% | 11 | 75 |

Cette vision globale ne doit certes pas gommer les différences sensibles existantes. Ainsi en est-il des écarts interquartile et interdécile, qui indiquent une dispersion importante entre les fractions les plus dotées des classes populaires et les autres. Pourtant, lorsque l'on passe du rapport interquartile au rapport interdécile, la dispersion devient moins importante que la moyenne nationale, y compris pour les ouvrier-e-s non qualifié-e-s¹⁷. Ceci s'explique vraisemblablement par le niveau faible des écarts absolus entre les différentes fractions des classes populaires, contrairement à ce qui peut se passer par exemple pour les professions libérales, dont les rapports sont respectivement de 7 – bien inférieur à la moyenne – et de 314. Les écarts de revenus et de capitalisation dans cette catégorie davantage hétérogène permettent de comprendre une telle différence entre d'une part les 25% et d'autre part les 10% les plus riches et les moins riches de la distribution statistique. De la même manière, les différences entre revenus du patrimoine sont sensibles : alors que les revenus annuels des valeurs mobilières s'élevaient en 1991 à 26 700 et 17 300 francs respectivement pour les professions libérales et les cadres, leur niveau n'était plus que de 7 100 et 7 500 francs six ans plus tard. Dans le même temps, les employés voyaient les leurs passer de 2 400 à 900 francs, quand les ouvriers passaient de 1 000 à 400 francs (INSEE, 1999, p.128). Précisons qu'entre 1992 et 1997 une crise financière internationale a entraîné un effondrement des niveaux boursiers, nivelant par conséquent dans une certaine mesure le niveau moyen de patrimoine financier.

¹⁶ Le patrimoine brut est évalué avant déduction de tout endettement. Sources : pour 1992, Stéphan Lollivier et Daniel Verger (1996) ; pour 1997, INSEE (1999, p.84). Notons que ces études ne fournissent aucune donnée sexuée, même si Lollivier et Verger reconnaissent l'influence du temps partiel dans l'existence de disparités.

¹⁷ Au niveau du logement, on note également une proximité moyenne entre les fractions des classes populaires : en 1997, 40,1% des ouvrier-e-s non qualifié-e-s possédaient une résidence (42,4% pour les employé-e-s et 54,3% pour les ouvrier-e-s qualifié-e-s). Lire Guillaumat-Tailliet et Martinez (1998, p.3).

Pour les revenus salariaux, on trouve des dynamiques similaires. Louis Chauvel rappelle notamment que le salaire mensuel moyen à temps plein en 2000 s'élevait aux alentours de huit mille francs pour les ouvrier-e-s et les employé-e-s (2001, pp.326-333). Nous verrons que les personnes rencontrées dans nos enquêtes se situent bien souvent dans une fourchette inférieure de gains monétaires, avec quelques fois des niveaux bien inférieurs lorsque les sources de revenus proviennent uniquement de la protection sociale (assurantielle ou assistantielle). Si l'on reste focalisé sur les salarié-e-s, nous verrons que les ouvrier-e-s de Picardie et les coiffeuses d'Île-de-France ne se différencient pas énormément.

Tableau 4 : Salaires moyens des classes populaires et des cadres (en francs)¹⁸

| Catégorie socioprofessionnelle | Moyenne lissée* | Moyenne revue** |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|
| Cadres | 17 500 | 16 200 |
| Ouvrier-e-s | 7 800 | 6 500 |
| Employé-e-s | 8 000 | 5 800 |

* Temps plein, salaire nets et primes

** Incluant temps partiel et allocations chômage

La notion de salaire moyen ne doit pas faire oublier que le monde des employé-e-s fonctionne souvent selon un rapport à l'emploi différent de celui du monde ouvrier. Le temps partiel est en effet majoritairement concentré dans le premier, accentuant davantage les inégalités de salaire, et rendant la situation objective des employé-e-s parfois plus difficile que celle des ouvrier-e-s (tableau 4). Des inégalités sexuées encore non résolues se voient donc renforcées par des inégalités statutaires (Silvera, 1998, pp.136-137). De fait, inexistante pour les patrimoines, la distinction qualifié-e/non qualifié-e effectuée dans le cadre des salaires permet de montrer que la qualification semblerait plus apte à regrouper les individu-e-s que les deux CSP prises dans leur globalité : en 1998, le salaire horaire moyen des employé-e-s non qualifié-e-s s'élevait à 36 francs (50 pour les employé-e-s qualifié-e-s), et à 37 francs pour les ouvrier-e-s non qualifié-e-s (46 pour les ouvrier-e-s qualifié-e-s).

Plutôt que tenter un regroupement taxinomique, ces constats pourraient au contraire nous inciter à privilégier un renforcement de la coupure ouvrier-e-s/employé-e-s, notamment sur le postulat des rapports sociaux sexués (ouvriers hommes *versus* employées femmes), postulat que viendrait renforcer la dichotomie ouvriers du privé/employées du public. Pourtant, cette tentation irait, selon nous, à l'encontre de points décisifs dans d'autres secteurs de la réalité objective vécue par les classes populaires. D'abord, la déstabilisation des stables du privé s'est accompagnée d'une précarisation de l'emploi public, lorsque les différentes administrations

ont recouru de plus en plus souvent aux contrats à durée déterminée¹⁹ ; les conditions d'emploi des uns se rapprochent donc de celui des autres.

Ensuite, il existe une porosité entre emplois du tertiaire et emplois du secondaire. À cela, deux raisons principales. D'abord, un passage fréquent de l'un à l'autre dicté par les offres d'emploi disponibles : de longue date pourtant, les études sur les milieux ouvriers nous ont donné à voir des individus fiers de leur travail, de leur culture et particulièrement réticents à l'égard des emplois de bureau, toujours suspectés de fainéantise ou de collaboration avec le patronat (Hoggart, 1970). Certes, on trouve encore ce type de figure (y compris dans nos enquêtes, comme nous le verrons). Mais on ne doit pas négliger pour autant les études qui montrent un passage fréquent d'un milieu à l'autre, comme c'est le cas dans le travail de Anne-Sophie Beau sur les employé-e-s du grand commerce (2002)²⁰. Plus récemment, on pourra également se souvenir des descriptions de Beaud et Pialoux (2003) sur ces jeunes animateurs retournant à l'usine, fatigués d'attendre leur stabilisation professionnelle au sein des équipes municipales.

La seconde raison de la porosité entre emplois tertiaires et secondaires renvoie davantage à une explication productive par défaut : certains emplois auparavant considérés comme manœuvres se sont vus reclassés dans les statistiques nationales en emplois du tertiaire à la suite des mouvements d'externalisation connus par les entreprises dans les années quatre-vingt. D'ancien-ne-s OS de l'industrie se sont donc retrouvé-e-s employé-e-s non qualifié-e-s dans le service aux entreprises, sans que la nature de leur travail change fondamentalement. Cette explication pourrait, à nouveau, renforcer l'idée d'un maintien en l'état de la dichotomie employé-e-s/ouvrier-e-s, le monde ouvrier conservant, par-delà les modélisations taxinomiques, une spécificité irréductible. Ce serait oublier que des transformations internes à la classe ouvrière étaient déjà intervenues dans les années soixante-dix, bousculant la cohésion même du groupe : « une majorité d'ouvriers se consacrent soit à des tâches que l'on pourrait appeler infraproductives, du type manutention, livraison, emballage, gardiennage, etc., soit à des activités plus proches de la conception et de la réflexion que de l'exécution » (Castel, 1995, p.356 ; Molinari, 2004). C'est ainsi que, dans notre enquête picarde, les OP ont des contacts directs avec les clients, pour s'assurer de la qualité des schémas techniques ou de la bonne marche de la production. Les critères traditionnels de définition du travail ouvrier (transformant la matière inerte en un objet) se sont donc vus remis en cause par l'importation

¹⁸ Sources : enquête Emploi-INSEE 1997 citée par Louis Chauvel (1998, p.70).

¹⁹ Pour La Poste, cf. Marie Cartier (2003). Le taux de contractuels est passé, entre 1991 et 1999, de 9,6 à 26,2%.

²⁰ Notons que l'auteure réfute l'usage des catégories « employé-e-s » et « ouvrier-e-s », trop imprécises selon elle.

de tâches davantage employées. Malgré ces « échanges » intergroupes, la position de classe ne change pas fondamentalement que l'on soit l'un ou l'autre. Placé-e-s au bas de la hiérarchie sociale, employé-e-s et ouvrier-e-s sont indéniablement en position de dominé-e-s dans le monde professionnel, même si l'on envisage celui-ci sur un mode non dichotomique et statique, mais sur la base d'un continuum dynamique de positions différenciées, comme le fait Olivier Schwartz pour les classes populaires ou comme les travaux de Pierre Bourdieu nous y invitent, notamment à travers la notion de trajectoire sociale²¹. Pour illustrer rapidement l'idée de domination sociale, rappelons simplement que ce sont ces deux catégories socioprofessionnelles qui abritent le plus grand nombre de chômeur/ses et de travailleur/ses pauvres, comme nous le verrons dans le deuxième chapitre.

Pour en terminer provisoirement avec la question des classes populaires (nous y reviendrons notamment à propos de la mobilité sociale), on pourra ajouter que la structure homogamique de l'espace social montre également une forte interpénétration des deux milieux, ce que nos enquêtes nous ont par ailleurs confirmé : les employé-e-s et les ouvrier-e-s rencontré-e-s vivent souvent (certes pas systématiquement, nous y reviendrons) avec des conjoint-e-s appartenant aux classes populaires (Chauvel, 2001, pp.340-343).

Féminisation et tertiairisation constituent donc deux grands processus interpénétrés ayant bousculé les structures sociales de ces dernières décennies, la présence importante d'employées nous obligeant à réinterroger la figure de l'ouvrier masculin dans le champ social et politique, ce que nous ne manquerons pas de faire dans les chapitres suivants. Cependant, pour mieux comprendre ce qui se joue dans ces processus, il convient maintenant de nous arrêter sur un autre mouvement structurel : la déstabilisation des stables.

II) La fragilisation de la société salariale

Qu'ils soient économistes, historiens ou sociologues, nombreux sont les auteurs à dater le début de l'ère « post-kaiseriste » aux toutes premières années soixante-dix. Certes, les divergences existent, selon les courants théoriques, pour dater précisément ce changement, en fonction notamment de l'importance différentielle attribuée aux chocs pétroliers, à la fin des accords de Bretton-Woods ou à la volonté de redressement des taux de profit dans la valeur

²¹ Nous reviendrons sur ces points de manière plus précise dans un chapitre ultérieur.

ajoutée. Pour autant, le constat d'une « crise » économique et sociale datant de cette période fait désormais partie du sens commun²². Davantage que les raisons de cette « crise », nous voudrions insister sur les transformations qu'elle a accompagnées au sein de la sphère salariale (parfois directement, parfois moins), dont les classes populaires tirent la plus grande partie de leurs ressources financières. Une fois encore, l'ouvrage de Robert Castel peut nous servir de point de départ.

Dans son chapitre intitulé « La nouvelle question sociale », le sociologue oppose sa démarche et sa problématique à la tendance, massive durant les années quatre-vingt-dix, de nombreux/ses auteur-e-s à présenter l'« exclusion » sociale comme *le* problème central de la fin du siècle, suite au glissement important que les discussions relatives à la pauvreté (manière de la définir, de la comptabiliser) avaient connu (1995, pp.385-460). En effet,

« la définition adoptée par la CEE en 1976 entérine définitivement ce changement de problématique de la pauvreté absolue à la pauvreté relative. “Sont considérés comme pauvres les individus et les familles dont les ressources sont si faibles qu'ils sont exclus des modes de vie, des habitudes et activités normaux de l'État dans lequel ils vivent.” Cette définition officialise l'existence de l'exclusion comme conséquence du phénomène de la pauvreté et base d'une nouvelle typologie. » (Thomas, 1997, p.26)

Puisqu'il existe un lien certain entre ces phénomènes (Castel établit un lien entre l'existence de surnuméraires et de précaires et d'un *néopaupérisme*), nous reviendrons plus en détail sur ces discussions dans la partie concernant les politiques sociales. Retenons simplement ici que Castel se méfie de l'usage de la notion d'« exclusion », celle-ci décentrant en réalité l'analyse nécessaire à la compréhension des transformations sociales touchant la société salariale. Pour éviter ce piège théorique, il procède à une critique fine de l'inachèvement, des ambiguïtés et des contradictions de l'État-social et de la société salariale, autant de limites dont la présence annonçait les problèmes qui ne manqueraient pas de survenir lorsque la croissance économique se ferait moins forte : protection limitée contre le pouvoir discrétionnaire du patronat (y compris en dépit de la force collective représentée par le statut salarial de droit commun) ; limites du mythe du « progrès » comme processus positif linéaire, alors que le progrès social se caractérise par des discontinuités (stagnations, retours en arrière,

²² Une crise est un état subit et passager menant d'un état à un autre. Pour cela, nous éprouvons quelques difficultés à qualifier de crise, sans guillemets, la période d'environ trente ans qui nous sépare du début des transformations du système productif et social français. Et si crise il y a, elle est davantage d'ordre social qu'économique (en dehors de courtes périodes – de crise –, la croissance du produit national brut est restée positive, en dépit de sa faiblesse).

avancées)²³ ; mouvement contradictoire de responsabilisation/dépendance des ayant-droit du système de protection sociale.

En outre, il souligne à quel point cette situation, fondée sur la centralité du travail salarié, devient intenable quand le chômage de masse s'installe durablement et que le travail se précarise ; précisons ici qu'il aurait mieux valu parler d'une précarisation de l'emploi, puisqu'il fait davantage référence aux statuts d'emploi (1995, pp.399-403). Cependant, il semble ne pas accorder toute l'attention nécessaire à l'articulation des divers rapports sociaux dans cette restructuration de la société salariale et ce retour des surnuméraires. En effet, il passe un peu rapidement sur les différences sexuées, une ligne et demie complétée d'une note de bas de page (*idem*, pp.400-401), et ignore les clivages ethnistes. Pourtant, les données existantes, que viennent confirmer nos enquêtes de terrain, attestent que ces deux types de rapports sociaux constituent un principe fortement explicatif des processus actuels, et qu'ils doivent être interpénétrés aux analyses privilégiant les rapports sociaux de classes. De la sorte, on peut effectivement analyser la manière dont s'opère pratiquement la « déstabilisation des stables » qu'accompagne la précarisation salariale.

« Une partie de la classe ouvrière intégrée et des salariés de la petite classe moyenne est menacée de basculement [...] C'est sans doute sur le devenir de ces strates intermédiaires – ni le bas ni le haut de la pyramide sociale –, qui n'ont pas actuellement beaucoup à espérer du fait du blocage de la mobilité ascendante, mais davantage à perdre, que se joue l'équilibre de notre structure sociale ». (*ibid.*, p.410)

Si Castel peut dresser un tel constat, c'est grâce à l'existence d'un grand nombre de données empiriques mettant en évidence les processus antagonistes qui ont modelé ce qu'après les travaux de Sorokin on a appelé la mobilité sociale²⁴. Il semble en effet que d'une période d'ascension sociale, on soit passé à une période d'immobilité ou de « chute » sociale. Pour bien le comprendre, il nous faut revenir sur les apports des enquêtes de mobilité sociale.

A) Mobilité sociale : de quoi parle-t-on ?

²³ « derrière la loi du progrès générationnel de long terme, il faut concevoir aussi l'existence du "rôle amplificateur de court terme" que peuvent jouer les générations » (Chauvel, 2003, p.50).

²⁴ Pour un historique de ces travaux pour la période antérieure à celle de Sorokin (fin du XIX^e siècle/début des années vingt), Dominique Merllié (1995).

Il s'avère tout à fait utile de prendre connaissance des travaux élaborés dans ce cadre épistémique, en dépit des difficultés que leur utilisation dans notre travail pourrait soulever du point de vue de la cohérence théorique interne. Concilier les univers scientifiques de Pierre Bourdieu et Raymond Boudon peut sembler en effet peu crédible, tant leurs approches respectives divergent, si l'on en croit Charles-Henry Cuin (1995). Nous verrons pourtant qu'il est possible de tirer partie de cette opposition pour éclairer les questions qui nous intéressent. Cuin fait l'hypothèse que la mobilité sociale fut longtemps ignorée par la sociologie française (au moins jusqu'aux années soixante-dix) pour deux raisons complémentaires, bien que d'importance inégale : une lutte interne au champ scientifique au sein de laquelle le marxisme et le structuralisme, par leur forte influence, bloquèrent longtemps l'émergence d'approches se proposant d'évaluer les chances individuelles de changement de position sociale ; le fait que l'école « peut être considérée comme occupant dans le système de croyances et de représentations collectives de la société française la place “fonctionnelle” que tient la mobilité sociale dans l'idéologie américaine » (*idem*, p.35).

Le recul que nous procure la distance temporelle nous offre la chance de réexaminer plus sereinement les différents liens d'interdépendance noués dans cette double hypothèse. Cela nous permettra de tirer profit des enseignements qui émergent suite à ces controverses, tout en nous préservant au maximum des effets induits par les freins idéologiques qui ne manquèrent pas de s'y manifester. De ce point de vue, l'apport primordial de l'étude de la mobilité sociale concerne, à notre avis, la possibilité de déterminer avec une précision importante la validité du postulat de l'égalité des chances dans le domaine de la promotion sociale. Sans entrer dans les détails de philosophie politique, rappelons que ce postulat est rien moins que garanti par la Constitution française, et que sa plus ou moins grande effectivité traduit dans les faits la plus ou moins grande réussite de l'ambition politique démocratique où il puise sa source. Pour mesurer ces chances de promotion sociale, les sociologues (et avant eux les démographes et les statisticiens) utilisent principalement les catégories socioprofessionnelles (professions et catégories socioprofessionnelles depuis 1982), dont Alain Desrosières et Laurent Thévenot (2002) ont montré la lente élaboration collective conflictuelle, et/ou coopérative selon les cas, entre syndicats salariés et patronaux et services de l'État²⁵. L'existence d'un tel outil holiste utilisable par tous permet, selon Louis Chauvel,

²⁵ De la sorte, la critique que l'on pourrait adresser à un outil s'intéressant davantage au destin individuel qu'aux processus collectifs structurants (y compris dans leurs dimensions politiques) ne tient guère, pour des raisons liées aux conditions sociohistoriques de production des données utilisées pour analyser ces destins individuels.

« de rassembler des données cumulatives dans différents domaines sur les différences et inégalités entre les catégories » (Chauvel, Chenu, Oberti et Préteceille, 2002, p.159).

C'est une des grandes différences avec les États-Unis où, d'après Cuin, les études de mobilité sociale ont été menées dès le XIX^e siècle parce que le thème de la réussite individuelle était consubstantiel à l'idéologie dominante et qu'il apparaissait donc « naturel » que des analyses prouvassent son bien-fondé²⁶. Mais comme c'est souvent le cas, cette croyance inquestionnée n'entraîna que peu d'obstacles susceptibles d'aiguillonner la réflexion des chercheur/ses étasunien-ne-s vers des outils théoriques conséquents. En effet, pour Cuin ce contexte permet de comprendre que « la sociologie américaine de la mobilité sociale se soit caractérisée, d'une part, par la formulation d'interprétations théoriques sans grande plus-value cognitive par rapport aux représentations idéologiques et culturelles dominantes et, d'autre part, par une exacerbation des tendances empiristes et technologisantes alors en vogue » (1995, p.41). Chauvel ne dit pas autre chose quand il pointe l'éparpillement des données statistiques étasuniennes concernant les professions. À partir de l'élaboration, par les statisticien-ne-s, d'outils excessivement centrés sur les professions repérées (et non sur des mouvements plus vastes impliquant une co-construction), les données produites conduiraient en effet à un usage hétérogène par les spécialistes de la mobilité, selon les besoins locaux, sans grande possibilité de comparaison systématique. Cependant,

« à condition de réutiliser les micro-données des enquêtes américaines, il est possible de mimer les CS, ce qui permet de voir qu'à l'évidence les contrastes sociaux entre les ouvriers – qui peuvent être appelés operatives – et les cadres – qui peuvent être appelés managers, professionnels and experts –, en termes d'inégalités, de culture, de consommation, sont au moins aussi forts que ce que l'on trouve en France. Mais, faute de visibilité, ces inégalités n'intéressent personne. » (Chauvel, Chenu, Oberti et Préteceille, 2002, p.162)

En adoptant un tel angle d'analyse, les chercheur/ses s'intéressant à la mobilité sociale prennent donc le parti d'interroger en priorité la stratification sociale et « la façon dont se transmettent différentes propriétés en terme de ressources économiques et culturelles » (*idem*, p.164). Mais puisque le mode de constitution des PCS induit une dimension sociohistorique et politique qui contribue à réintégrer dans cette définition stratificationniste des éléments directement liés à l'analyse des mouvements sociaux (Desrosières et Thévenot, 2002), rien n'interdit *a priori* de coupler les approches en termes d'inégalités sociales d'une part, et celles

²⁶ Pour une remise en cause historique de la vision pacifiée et homogène de la société étasunienne (Zinn, 2002).

en termes de structuration sociale d'autre part. En effet, les tableaux de mobilité permettent de tester des hypothèses à partir d'items objectifs (diplômes, professions des parents...) qu'il est tout à fait légitime de compléter par des approches privilégiant davantage les déterminations dispositionnelles, l'influence des réseaux de sociabilité, le rôle des institutions, etc. Selon nous, cette manière de procéder permet de préciser, en les confrontant, les approches les unes aux autres, avec au final des modes de vérification des hypothèses croisés, moins fermés sur un univers théorique donné (avec le risque de passer à côté d'éléments de compréhension au simple motif qu'ils sortent de cet univers donné). C'est dans ce sens qu'il faut comprendre la remarque de Chauvel à propos du rôle de l'école dans la mobilité sociale des dernières décennies, point au sujet duquel nous aurons l'occasion de revenir plus précisément :

« le surcroît de mobilité sociale que l'école était censée induire pour tous n'est pas venu, ou bien si peu. [...] L'argument de Boudon, pour qui la croissance de l'école n'a aucune raison à elle seule, de faire croître la fluidité sociale, est parfaitement fondée. Celui de Bourdieu et Passeron, selon qui l'école a une fonction de légitimation sociale de la reproduction des catégories aisées, en donnant l'apparence de l'épreuve et du succès scolaire individuel à des formes de reproduction collectives validant les privilèges de naissance des enfants des catégories aisées, ne constitue pas non plus une dénonciation totalement infondée. Pourtant, l'école n'est pas seule en cause : lors du recrutement, comme tout au long de la carrière, les enfants des catégories sociales les plus élevées tendent à mieux rentabiliser leurs diplômes que les enfants des catégories les plus modestes. L'inégalité des chances à la naissance ne s'arrête donc pas à la sortie de l'école, mais l'embauche et les carrières dans les entreprises semblent compléter le processus. » (1998, pp.218-219)

Pour comprendre la situation actuelle des classes populaires, on ne peut en effet se passer d'une discussion menée en ces termes. C'est ce à quoi nous allons nous attacher maintenant.

B) La mobilité sociale du point de vue professionnel

Pour notre problème, nous pouvons donc mobiliser en priorité les études de mobilité sociale croisant le rôle des PCS et celui du niveau scolaire. Comme l'écrit Chauvel, la mobilité au cours d'une vie étant relativement faible, on privilégie davantage l'approche intergénérationnelle – Merllié adopte une approche similaire, même s'il précise dans un article récent (2001) que les dernières études intragénérationnelles montrent une mobilité professionnelle plus importante que par le passé, les femmes étant davantage concernées que les hommes, dans le sens d'une mobilité descendante –, plus pertinente « notamment du point

de vue de la reproduction sociale, parce qu'elle permet de juger du changement sur le long terme des positions sociales dans une famille. » (Chauvel, 2001, p.338) Pour cela, les analystes distinguent deux dimensions complémentaires.

D'une part, la mobilité sociale structurelle, qui permet de mesurer les effets de mobilité liés aux seuls changements des structures productives : quand à une période donnée les employeurs ont davantage recours à de la main-d'œuvre qualifiée (cadres, professions intermédiaires par exemple), les chances d'accéder à de tels postes augmentent pour les enfants des catégories inférieures, tandis que dans le même temps les risques de déclassement diminuent pour les enfants de ces catégories. Ce double processus indique que les chances de mobilité ascendante augmentent pour tous. La seconde dimension repérée concerne la partie de la mobilité qui est indépendante des modifications structurelles. Très souvent appelée fluidité sociale (ou mobilité nette), elle permet

« de mesurer l'intensité du brassage social, autrement dit du degré auquel les enfants de cadres et les enfants d'ouvriers, par exemple, ont ou n'ont pas d'avantages et de handicaps relatifs à la naissance pour parvenir en position de cadre. Cette fluidité s'interprète alors comme le degré auquel, pour des structures sociales données, les frontières entre groupes sociaux sont susceptibles d'être franchies, auxquels elles sont poreuses. » (Chauvel, 1998, p.213)

Chauvel insiste sur l'intérêt de croiser ces deux dimensions pour bien comprendre les évolutions sociales. Or, que nous apprennent ces données ? Si l'on prend garde de ne pas oublier le manque de recul historique auquel les chercheur/ses doivent faire face, il apparaît pour les générations nées entre les années 1910 et 1965 une mobilité sociale ascendante liée à des effets de structures (davantage de postes qualifiés, baisse de la part de l'agriculture dans l'économie...), mais également à une faible fluidité sociale : reprenant un chiffre avancé par Louis-André Vallet, Dominique Merllié parle de 0,5% par an, et constate qu'à ce rythme on pourrait « imaginer qu'il n'y aurait plus de lien entre origines sociales et destinées au bout de deux siècles » (2001, p.170). Concrètement cela signifie par exemple que les fils d'ouvriers nés entre 1950 et 1955 ont 51 fois moins de chance d'être cadre que les fils de cadres, quand cette proportion s'élevait à 76 pour ceux nés entre 1920 et 1925. La porosité entre classe ouvrière et couches moyennes reste donc faible, en dépit de cette ouverture. Pour ce qui est des employés, il faut noter une différence sensible, le rapport cadre/employé (*odds ratio*) n'étant que de 9 pour 1920/1925 et 6 pour 1950/1955. Du point de vue de la mobilité des hommes, les classes populaires se distinguent donc selon un continuum projectif qui placerait

les enfants d'employés en position de sortie de classe davantage favorable que ceux d'ouvriers (rappelons toutefois que les employés ne représentent que 20% du total de cette catégorie).

Si l'on envisage maintenant le cas des femmes, les choses se compliquent, selon la convention que l'on applique pour effectuer le calcul. Cette complexité vient de ce que pendant longtemps les études de mobilité ont concerné les seuls hommes. Faut-il prendre en compte la mobilité des femmes par rapport à la profession de leur père (alors pourquoi pas celle des fils par rapport à celle de leur mère ?) ? Dans ce cas, Chauvel indique un *odds ratio* de 113 pour la génération 1950/1955, quand un calcul effectué par nos soins à partir des données présentées par Merllié donne un *odds ratio* de 62, soit près de moitié moins (*idem*, p.164)²⁷. Faut-il prendre en compte la mobilité des femmes par rapport à la profession des maris, dans le but de mesurer la « mobilité maritale », dont les premières enquêtes de mobilité sociale légitimaient l'usage en raison de l'impact particulièrement important du mariage pour la mobilité des femmes (mécanisme logique étant donné les structures patriarcales très fortes qui régissaient les sociétés d'alors) ? Dans ce cas, les filles de cadres ont 26 fois plus de chances que les filles d'ouvriers de se marier avec un cadre, plutôt qu'avec un ouvrier. Si cette forme de convention (que l'on peut bien entendu appliquer dans l'autre sens) permet de prendre en compte les ressources familiales dans le processus de mobilité, cela ne règle pas la question de la domination masculine (on prend la profession du père de la mariée comme référence). Pour éviter ce problème, Merllié indique qu'il faudrait réfléchir à la création d'un indicateur « mixant » la profession des deux conjoint-e-s pour mesurer la mobilité de leurs enfants. Cet indicateur n'existant pas, faut-il prendre en considération la mobilité des femmes par rapport à la profession de leur mère (on peut faire la même chose pour les fils) ? Ici, on se retrouve face à un problème mathématique : dans l'enquête utilisée par Merllié, les filles de cadres devenues ouvrières n'existent pas. Cela indique un *odds ratio* cadre/ouvrière incalculable au détriment des filles d'ouvrières. Toutefois, pour comparer avec la convention père/fille, on peut décider de prendre comme comparaison cadre/employée. Dans ce cas de figure, l'*odds ratio* est de 6, le même que pour celui père/fille²⁸. Il semble donc que les filles de cadres femmes appartiennent à des familles socialement mieux armées pour lutter contre le déclassement que les filles de cadres hommes, sans doute en raison de l'homogamie et de la « mobilité maritale » dont nous parlions plus haut.

²⁷ L'*odds ratio* cadre/employée est, avec les données de Merllié, de 6. On trouve donc le même processus qu'avec les hommes, pour une profession largement féminine.

²⁸ Cf. note précédente.

Que retenir finalement de ces données ? D'abord, dans les tables de mobilité n'apparaissent jamais les questions du chômage et de l'inactivité « forcée ». Sont-ils pris en compte ou écartés ? Dans une période comme la nôtre, une telle précision mérite pourtant d'être apportée, leur nombre devant sans aucun doute avoir une influence certaine sur les résultats obtenus. Ensuite, il existe une différence nette dans la mobilité intergénérationnelle entre ouvrier-e-s et employé-e-s. Cette différence peut être en partie à l'origine du souci de distinction souvent repérable des second-e-s par rapport aux premier-e-s. Ce point nous incite donc, si l'on veut pouvoir parler de classes populaires, à envisager systématiquement la question sous l'angle d'un continuum de positions différenciées, que viennent compléter les éléments déjà abordés précédemment. En ce sens, on peut dire que les ouvrier-e-s et les employé-e-s font figure de « semblables différents », au sens éliasien. Partageant des conditions d'existence souvent proches, et massivement dans le bas de la distribution des chances sociales, les individu-e-s constituant cette classe sociale se répartissent selon une stratification différenciée, que viennent expliquer la structure différentielle des différents capitaux individuels et familiaux, la structure familiale, la structure productive locale, le rapport entretenu en regard des droits sociaux, etc. Les plus ou moins grandes chances de mobilité ascendante ne peuvent alors être saisies qu'à travers cette multitude de facteurs entrecroisés. N'en demeure pas moins une coupure importante avec les familles des couches moyennes, coupure à la fois absolue et probabiliste.

Enfin, on se trouve face à une ambiguïté pour ce qui a trait à l'évaluation de la mobilité des femmes, selon l'angle d'analyse privilégié. Soit on considère avec Chauvel (2001, p.339) que pour les femmes, y compris celles de la génération 1950/1955, « la porosité entre les classes sociales tend à être plus faible encore » que pour les hommes, soit on estime avec Merllié que la fluidité n'est guère différente entre les sexes, ce qui tend par contrecoup à considérer la classe sociale d'origine comme plus déterminante. En tout état de cause, étant donné la forte sexuation des filières de formation et de profession (nos enquêtes à l'AFPA et dans la coiffure nous permettrons de revenir sur ce point), des indices de mobilité structurelle et/ou nette équivalents pour les deux sexes dissimulent des processus de hiérarchisation implicite, objectivés dans les différences salariales et la ségrégation sexuelle verticale, et ce au détriment des femmes. De sorte qu'au final la fluidité sociale apparaît tellement faible qu'elle ne contrebalance pas réellement le poids des déterminations sexuées, surtout si l'on envisage la question en termes intragénérationnels. Sans compter que la situation socioéconomique ayant profondément changé depuis vingt ans, on doit s'attendre, comme le suggère Chauvel, à la

multiplication des déclassements sociaux et à la raréfaction des mobilités ascendantes pour les classes populaires.

Dans nos enquêtes, nous verrons que ces questions ont une importance plus que certaine. La quasi totalité des personnes rencontrées sont liées en effet aux classes populaires, soit par leur origine, soit par leur destinée, soit pour les deux raisons. Or, les effets du chômage et de la précarisation n'auront rien à voir si l'on prend le cas d'une ancienne employée de banque reconvertie dans l'assistance aux personnes âgées mariée à un ingénieur, ou celui d'une ancienne ouvrière de l'Est de la France en chômage de longue durée. En dépit d'une origine sociale proche et d'une proximité cohortale, les influences structurelles sur la trajectoire donneront au final une destinée totalement différente, y compris pour les enfants respectifs. Mais en dépit de ces différences, on pourra noter des processus, notamment sexués, fortement convergents, qui ont à chaque fois *freiné* la mobilité sociale éventuelle. De sorte que les analyses en termes de reproduction sociale trouvent leur justification pour compléter celles en termes de mobilité et fluidité. Cette oscillation entre mobilité/reproduction nous permet de faire le lien avec la partie suivante de notre analyse. Si la fluidité sociale, en dépit de son existence, demeure si ténue, et que les causes les plus importantes de la mobilité proviennent de modifications structurelles, et notamment des structures productives, se pose donc de manière aiguë la question de l'égalité des chances (on a vu ce qu'il en était de l'égalité des conditions matérielles d'existence). Or, si l'on reprend l'argumentation de Charles-Henry Cuin, il faut bien se demander quelle place l'institution scolaire occupe dans cette situation. L'expansion de celle-ci a-t-elle aussi faiblement affaibli l'étanchéité des classes sociales que ne l'affirme Chauvel ?

C) La mobilité sociale des classes populaires et l'institution scolaire : quels enseignements ?

En France, l'institution scolaire occupe depuis le XIX^e siècle une position centrale dans l'architecture étatique républicaine. Avec l'instauration du suffrage universel masculin en 1848, se posait en effet de manière cruciale la question de l'instruction minimale à octroyer aux classes laborieuses nouvellement incorporées à la citoyenneté²⁹. Or, celles-ci étaient jusque-là essentiellement cantonnées dans un système de formation professionnelle dominé

²⁹ Notons que les classes populaires n'avaient pas attendues après l'obtention de ce droit politique pour pratiquer des formes spécifiques de culture (Rancière, 1997).

par le patronat, c'est-à-dire une formation avant tout « sur le tas », puisque le système d'apprentissage issu du féodalisme, s'il avait été supprimé durant la Révolution française, n'avait été remplacé par rien jusqu'en 1851. Certes, existait depuis une ordonnance de 1816, mais surtout la loi Guizot de 1833, un réseau naissant d'écoles primaires et d'écoles primaires supérieures que de plus en plus d'enfants (à 60% des garçons) des classes populaires fréquentaient de manière plus ou moins assidue selon les saisons. Toutefois, les volontés concurrentes de l'Église, de la noblesse et de la bourgeoisie de contrôler son développement en freinerait considérablement l'impact quantitatif et qualitatif (peu d'écriture, pas de latin – langue réservée à l'élite lettrée –, peu de lecture...).

En fait, durant le XIX^e siècle, c'est un processus, variable selon les périodes, d'éducation/moralisation du peuple que les classes dominantes tenteront d'organiser pour tout à la fois conformer les travailleurs aux besoins des structures productives, et contrôler autant que possible les flambées revendicatives (Canuts en 1830, Révolution de 1848...) ³⁰. De sorte que pendant très longtemps fonctionnerait un double réseau de scolarisation extrêmement cloisonné. Jean-Pierre Terrail en donne une illustration chiffrée frappante à partir de la cohorte 1921 : 80% des jeunes sont sortis au niveau de l'école primaire (scolarité obligatoire), 14% ont prolongé en école primaire supérieure ou en école pratique du commerce et de l'industrie, formant ainsi l'« élite » ouvrière (accès aux postes d'instituteurs ou d'encadrement dans l'industrie) ; les 6% restants ont fréquenté la filière « noble », c'est-à-dire les établissements préparant à l'accession à l'enseignement secondaire, ouvrant aux postes de responsabilités économiques, politiques et culturelles. « Bien loin donc de chercher à remettre à plat, à chaque génération, les chances d'accès aux positions les plus enviées, [la politique scolaire] présupposait (et validait) la règle de l'immobilité sociale. » (Terrail, 1997b, p.24) Il faudra attendre les années vingt pour que se fassent durablement entendre des revendications en faveur d'une école unique qui puisse permettre que s'expriment justice et efficacité sociales :

« donner sa chance à chacun, c'est s'assurer de pouvoir affecter les meilleurs aux postes de responsabilité. Cette exigence rebondit après 1945, grâce notamment au plan Langevin-Wallon, devenant alors une grande question nationale, dans laquelle la préoccupation méritocratique vient confluer avec un fort souci démocratique-égalitariste. » (idem)

Si l'élargissement social du recrutement scolaire s'accélère dès les années trente, mais surtout cinquante, la période de l'entre-deux guerres favorisera l'intériorisation d'un schème

classificateur longtemps actif. « En prétendant fonder la distribution sociale sur le seul mérite scolaire, et le mérite scolaire sur la seule distribution naturelle des aptitudes et des goûts, [le système scolaire] justifiait démocratiquement une structure sociale fortement inégalitaire mais reflétant fidèlement les différences existant entre les divers niveaux d'enseignement. » (Cuin, 1995, p.43)

Pour que l'ouverture débutât réellement, il faudrait que de profondes transformations structurelles intervinssent. La réforme Berthoin de 1959, notamment, ouvrit la voie à l'école unique « sous la pression des besoins du développement économique et social » (Terrail, 1997b, pp.24-25). Rendue nécessaire par la salarisation/tertiairisation progressive de la société d'après-guerre, la massification scolaire s'étend peu à peu au cycle secondaire, complétant le mouvement antérieur de prolongation des études primaires en cours complémentaires (dont Terrail nous dit que le public avait doublé entre 1948 et 1958). Avec l'instauration du collège unique, en 1975, le dispositif structuré en réseaux a presque totalement disparu, et ne demeure qu'une institution scolaire organisée en degrés (primaire, secondaire, supérieur), eux-mêmes divisés en cycles. Subsiste toutefois une frontière d'importance, à partir du secondaire : enseignement général (et technologique) d'une part, et enseignement professionnel de l'autre. Cette structuration constitue un point central dans la compréhension de la question scolaire, les décisions d'orientation étant, selon l'expression suggestive de Terrail (2002, p.82), des actes décisifs et peu réversibles (vu l'étroitesse des liens entre filières) qui concourent, parmi d'autres facteurs, à modeler dans les faits la persistance des inégalités sociales d'ordre scolaire. Nous reviendrons plus loin sur ce point, car nos enquêtes, pourtant menées dans différents sous-espaces sociaux et géographiques, ont toutes fait ressortir un lien entre études professionnelles et précarisation salariale, sauf dans le cas de la coiffure, pour des raisons et selon des modalités qu'il conviendra d'explicitier.

En regard de la mobilité sociale, l'établissement de l'école unique ne pouvait être sans effets. Comme le note Chauvel, les cohortes nées autour et après 1975 participent à la seconde explosion scolaire, qui vit en sept années l'âge médian de fin d'études passer de dix-neuf ans (en 1968) à vingt-deux ans (en 1975), c'est-à-dire un rythme comparable au rythme de croissance antérieur pourtant étalé sur près de trente ans. Cependant, derrière cette massification incontestable continuent de se lire de fortes disparités, notamment un écart grandissant, au sein d'une même cohorte, entre la durée d'études des moins scolarisé-e-s et celle des plus scolarisé-e-s. Ainsi, pour la cohorte 1900, les premier et dernier déciles étaient

³⁰ Sur cette période, on pourra se reporter à l'ouvrage de Bernard Charlot et Madeleine Figeat (1985).

séparés de sept ans (respectivement proches de 11 et 18 ans), quand la cohorte 1971 voit l'écart croître à neuf ans (respectivement proches de 17 et 26 ans) : « il semble que chaque cohorte soit caractérisée par une hiérarchie des capitaux scolaires spécifique, mais aussi par une répartition interne des ressources économiques qui lui est propre, mais encore par un degré spécifique d'inégalité du prestige des positions, du revenu, de l'accès à la culture, etc. » (Chauvel, 1998, p.107)

Or, pour comprendre l'impact de cette distribution différentielle, à la fois dans le temps et selon les classes sociales (et bien entendu les sexes), il faut à chaque fois réintégrer l'analyse dans le contexte socioéconomique spécifique. Une scolarité courte dans les années quatre-vingt/quatre-vingt-dix ne signifie rien de moins, dans la majorité des cas, qu'une récurrence prévisible des périodes de chômage et d'emplois plus ou moins précaires (Paul, 2000). Vingt ans auparavant tel n'était pas le cas. Se pose alors la question du poids du diplôme, sanction finale de l'orientation scolaire, dans la mobilité sociale. Si le lien formation/emploi s'est relâché par rapport à ce qu'il était dans les années soixante/soixante-dix, le diplôme n'en demeure pas moins toujours plus nécessaire pour assurer une intégration au « marché » du travail, et protéger contre la précarisation statutaire (Terrail, 1997d). Or, même si les inégalités scolaires ont diminué sur très longue durée au profit des classes populaires, les études disponibles montrent que les frontières de classe ne se sont pas, ici non plus, largement ouvertes, contrairement aux frontières sexuées³¹. Certes, le niveau de diplôme a augmenté, mais la généralisation de cette hausse dissimule en fait le maintien des hiérarchies scolaires, préjudiciables aux classes populaires (Bourdieu et Boudon sont là-dessus d'accord, même si leurs modèles théoriques divergent sur les analyses à donner du phénomène). En effet, l'école unique a conduit *tous* les enfants vers une réussite possible, y compris ceux pour qui cela était déjà le cas : « ce type de diffusion ne réduit pas forcément les inégalités. Il faut aussi qu'elle concerne plus spécifiquement les catégories les moins scolarisées. Or les évolutions récentes ne s'écartent guère d'une démocratisation "uniforme" qui concerne tous les enfants indépendamment de leur milieu d'origine » (Goux et Maurin, 1995, p.115).

Pire, Pierre Merle, en s'interrogeant sur les raisons internes (réformes institutionnelles) et externes (croissance économique – dont on ne sait pas si l'auteur y intègre implicitement les besoins des entreprises en main-d'œuvre qualifiée –, hausse du chômage) de l'augmentation

³¹ Pour une *review* des discussions sociologiques relatives au « rattrapage » scolaire des filles, voir Catherine Marry (2001). Malheureusement, les meilleurs résultats féminins ne se sont pas traduits, comme nous avons déjà pu le constater, par une fluidité sociale équivalente. Preuve supplémentaire que l'école ne peut pas être considérée comme entièrement responsable de l'immobilité sociale (même si l'on prend en compte la sexuation des filières).

des taux de scolarisation et des taux de délivrance de diplômes, insiste sur les processus de « démocratisation ségrégative » : la massification des effectifs scolaires s'est accompagnée d'une spécialisation sociale des filières, notamment de « l'embourgeoisement relatif, voire absolu sur la période 1995-2000, de la terminale scientifique » (2000, p.42), entraînant un renforcement du caractère d'excellence attaché à cette section. Parallèlement, l'« orientation vers les formations professionnelles dépend du retard scolaire accumulé et touche majoritairement les enfants de milieux populaires, et ce d'autant plus que la filière est plus dépréciée. L'image de l'enseignement technique, synonyme d'échec, s'est progressivement installée dans l'opinion. » (Euvrard, 2000, pp.315-316) Or, la plupart des personnes que nous avons rencontrées sont passées par ce type de formation dévalorisée et dévalorisante. Ces processus de différenciation n'ont pas pour autant freiné l'effet de normalisation sociale qui veut que chaque jeune passe par l'école avant d'intégrer le milieu professionnel. Cette dynamique entraîne des attentes et des stratégies particulières (des jeunes mais également des parents³²) vis-à-vis de cette institution, posant alors avec acuité le problème de l'« échec scolaire » pris dans sa double dimension interpénétrée : échec objectivé dans une sortie rapide de l'institution où quand 60% d'une classe d'âge ont leur baccalauréat les 40% restants le vivent négativement³³, notamment sur le « marché » du travail³⁴ ; échec subjectivé, où peuvent se mêler honte, frustration et colère.

Dans un livre récent extrêmement bien documenté, Jean-Pierre Terrail (2002) confirme que les inégalités face à cet échec demeurent ancrées dans la structuration classiste de la société. Mais sa démarche ne le conduit pas à adopter une vision misérabiliste selon laquelle les classes populaires porteraient en elles le germe de l'échec. Rappelant opportunément que les jeunes enfants scolarisés bénéficient de ressources cognitives similaires pour peu que les conditions de leur exploitation soient favorables (ce qui explique que Bernard Lahire (1995) ait pu observer des réussites scolaires dans des milieux où l'on aurait pu s'attendre à ce qu'elles n'existent pas), le sociologue retrace la genèse de la responsabilité institutionnelle dans la situation actuelle. Que l'on envisage le problème à travers la question des pratiques enseignantes (notation, redoublement, attentes et projections vis-à-vis des enfants...), des programmes, des approches pédagogiques ou de l'organisation en filières, l'institution scolaire

³² « Ainsi, l'institution scolaire tend à apparaître de plus en plus, tant aux familles qu'aux élèves eux-mêmes, comme un leurre, source d'une immense déception collective » (Bourdieu et Champagne, 1993, p.600).

³³ On peut ajouter qu'avoir un Bac scientifique n'est pas la même chose qu'un Bac technologique, qui peut alors signifier un « échec » scolaire – c'est-à-dire un écart entre attentes et position.

³⁴ Avec les effets de déclassement professionnel liés à la sous-qualification (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001, pp.86-90).

semble incapable de ne pas défavoriser les milieux populaires relativement aux classes privilégiées, constat que l'on peut par ailleurs appliquer à d'autres pays d'Europe (Duru-Bellat, 2000).

Si l'on suit ce raisonnement, il faut convenir avec Terrail que ce ne sont pas les classes populaires qui seraient porteuses d'un handicap culturel, mais les classes dominantes qui bénéficieraient d'un avantage encore non résolu par la « démocratisation » scolaire : plus grande familiarité avec l'institution et ses attentes spécifiques, possibilités démultipliées d'implication souple dans le suivi des études, registre linguistique davantage acculturé aux exigences scolastiques, etc. De sorte que l'on retrouve, aux deux extrêmes de la réussite scolaire, un positionnement socialement différencié des membres des classes aisées. D'abord, ils sont, de manière incommensurable, davantage présents au sein des filières les plus prestigieuses, avec des différences selon l'école étudiée (Bourdieu, 1989a ; Euriat et Thélot, 1995 ; Eymeri, 2001) ; de même, l'effet de translation lié à la multiplication des diplômes a accompagné la dévaluation relative des titres scolaires pour ceux qui ont le plus de mal à les « rentabiliser », ce qui n'est pas le cas des catégories sociales supérieures : l'étude de Olivier Galland (1996) confirme ce qu'avancait déjà Bourdieu dans *La distinction* (1979, pp.147-151 notamment).

Ensuite, et à l'autre bout de l'échelle de réussite scolaire, les classes dominantes bénéficient de deux grandes stratégies de secours plus facilement mises en œuvre lors des problèmes scolaires rencontrés par leur progéniture. La première, stratégie provisoire de contournement, permet à une famille confortablement dotée en capitaux économique et social d'envisager un temps la solution du retrait du champ scolaire, plus spécifiquement universitaire, pour tel enfant qui souhaite « découvrir le monde parce qu'il en a assez des cours ». Cet évitement de l'institution scolaire pour une durée variable ne pose pas réellement de problèmes à certains parents, qui savent que les expériences de ce type (culturelles, linguistiques, voire même professionnelles) pèseront un moment ou à un autre dans la balance, et qui de toute façon disposent de ressources suffisantes pour « reclasser » leurs rejetons dans les réseaux constitués.

La seconde stratégie, que l'on peut qualifier de conversion, permet d'asseoir un capital économique grâce au capital scolaire, y compris en cas de réussite médiocre. Pour les familles bourgeoises de longue date, cela se traduit par l'existence d'écoles-refuges permettant de « restaurer la position menacée par les effets de l'autonomie, toute relative, du verdict scolaire » (Bourdieu, 1989a, p.328). Pour les membres de « fraîche date » de la bourgeoisie,

pas forcément dépositaires d'un capital culturel important, la volonté de voir ses enfants poursuivre des études de haut niveau revient à enclencher un processus de transformation de la réussite proprement économique en une insertion pérenne dans la haute société (Pinçon et Pinçon-Charlot, 1999)³⁵. Ici aussi, les écoles-refuges peuvent venir aider des « héritiers » encore peu armés pour affronter les défis scolaires auxquels leur position sociale, et les projections parentales, les exposent. Cette analyse du champ scolaire, entendu comme le rapport entre les positions sociales objectives des élèves³⁶ et des professeurs, et les résultats scolaires d'une part, et les pratiques classificatoires d'autre part, permet donc de comprendre en quoi l'origine sociale et la réussite scolaire ont partie liée, non pas mécaniquement, mais progressivement et continuellement « au travers des innombrables actes d'évaluation – et d'auto-évaluation – qui mettent en œuvre ces instruments de construction de la réalité que sont les taxinomies scolaires. » (Bourdieu, 1989a, p.69)

Faut-il, dans ces conditions, être étonné du poids croissant que prend le capital culturel dans la mobilité sociale³⁷ ? Non, si l'on suit l'hypothèse que l'école constitue une institution pleinement intégrée à la vie sociale, et dont les évolutions internes et externes influent sur les familles et sur les entreprises. Les filières scolaires préparent les individu-e-s à différents domaines de compétence (dérive que déplore Terrail), plus ou moins restreints selon les cas, nécessairement en lien avec les évolutions des structures productives. Or, pour réussir dans ces filières, les individu-e-s mobilisent un ensemble de ressources qui entrent en interpénétration avec l'institution scolaire et ses propres normes de fonctionnement. Si l'écart entre ces normes et les dispositions des individu-e-s s'avère trop important, il y a fort à parier que l'on assiste à des échecs scolaires (c'est-à-dire rejet de l'école, non satisfaction aux critères d'évaluation du niveau, etc.) ; c'est en partie cela que nous retrouverons avec les interviewé-e-s de nos différents terrains. De la même manière, si existe un écart important entre formations dispensées et structures productives, les risques de remise en cause de la

³⁵ À ce sujet, Pierre Bourdieu écrit : « si le capital scolaire n'est pas indispensable pour créer une entreprise, il devient plus nécessaire [...] lorsqu'il s'agit de la conserver ou l'augmenter, et il est à peu près indispensable pour accéder à sa direction une fois qu'elle est pleinement développée. » (1989a, p.405) Nous verrons que cela cadre également avec les études menées dans le milieu de l'apprentissage.

³⁶ Bourdieu rappelle que les élèves « doué-e-s » issu-e-s des classes populaires – dont la figure permet souvent la justification individualiste de la méritocratie – sont souvent ceux/celles qui bénéficient d'un capital culturel supérieur à ce qui se fait habituellement dans ces classes. Pour mettre en exergue cette réalité sociale, il devient alors nécessaire de déterminer la profession de la mère et celle des grands-parents, en plus de celle du père, en général seule retenue (*idem*, pp.144-145). Ce constat explique pourquoi nous n'avons pas parlé ici de la question des rapports sociaux ethnistes. En termes de mobilité sociale, il existe peu d'études systématiques, mais un travail récent montre que les réussites professionnelles des individu-e-s d'origine immigrée cadrent avec les explications de Bourdieu (Santelli, 2001).

³⁷ Goux et Maurin (1995) insistent particulièrement sur la variable diplôme dans ce capital.

mission de l'école par les entreprises augmentent (cette critique d'une moindre correspondance entre formation et besoins des entreprises s'exprime régulièrement depuis le XIX^e siècle, et nous verrons que dans le cas de la coiffure cela a des répercussions sur les trajectoires des individu-e-s). Les diplômes objectivent donc à la fois l'adéquation des ressources mobilisées par les individu-e-s durant leur cursus et les possibilités d'insertion professionnelle, et au final de mobilité sociale.

Cela n'a pourtant pas empêché la multiplication des déclassements consécutifs à la déstabilisation des stables : à cet égard, tout en prenant en compte les effets d'inflation des diplômes (leur banalisation entraîne un choix plus important parmi des individu-e-s aux compétences davantage hétérogènes) et de progrès technique biaisé (beaucoup de postes de travail requièrent une connaissance technologique accrue, non reconnue comme telle dans la définition de la qualification), une étude récente pointe l'existence avérée d'un phénomène de déclassement professionnel (écart entre un niveau de diplôme et une catégorie socioprofessionnelle donnés) et salarial (écart entre un niveau de diplôme et un niveau de salaire donnés)³⁸. Or, il apparaît clairement que ces déclassements varient en fonction du sexe, de l'origine sociale et du type de diplôme des individu-e-s : durant les années quatre-vingt-dix, on a bien assisté à un déclassement professionnel (à l'exception des diplômé-e-s des grandes écoles et de troisième cycle), d'autant plus important pour les femmes (bien qu'en termes subjectifs, celles-ci identifient leur déclassement dans une moindre proportion relative et absolue que les hommes). Parallèlement, la part des individu-e-s déclassé-e-s du point de vue salarial était plus importante chez les femmes, et ce quel que soit le niveau de diplôme retenu (sachant qu'une fois encore appartenir à une famille d'origine populaire augmentait le risque)³⁹. Devant cette situation inédite, on comprend que les grilles de qualification traditionnelles aient été quelque peu bousculées par les modifications intervenues dans la définition de l'employabilité.

III) Le versant productif de l'employabilité libérale : de la qualification à la compétence

Bien qu'il ne soit pas ici possible d'analyser longuement la notion d'employabilité, on doit absolument s'arrêter sur ses caractéristiques principales, sauf à ne pas comprendre la

³⁸ Nauze-Fichet et Tomasini (2002).

manière dont sont médiatisés les rapports sociaux de l'emploi et les rapports sociaux de production. La digression peut paraître éloignée de nos préoccupations : pourtant, dans nos différentes enquêtes il sera question, à un moment ou à un autre, de la capacité des individu-e-s à (ob)tenir un emploi, définition de l'employabilité que l'on pourrait considérer comme la plus générale possible, si l'on n'oublie pas de préciser que cette capacité dépend du contexte singulier dans lequel elle s'exerce (Gazier, 1990). Nous verrons dans les chapitres suivants que cette définition agit comme une pression aussi bien pour les agents à la recherche d'un emploi (AFPA) que pour ceux dont le poste demeure fragile (les ouvrier-e-s picard-e-s). Car dès qu'une norme minimale d'employabilité est fixée, du fait de la sélectivité et de la vulnérabilité au chômage, toutes les catégories de travailleur/ses sont concernées, y compris celles à propos desquelles on aurait pensé le contraire⁴⁰. Or, nous verrons dans le deuxième chapitre que tous les discours relatifs à l'« inemployabilité » sont incompréhensibles si l'on ne traite pas de cette question.

Si la notion d'employabilité, tout droit issue des années trente et de la « grande dépression » aux États-Unis, a réapparu aussi fortement en France depuis les années quatre-vingt-dix, cela ne doit pas étonner : elle ne semble jamais aussi présente qu'aux moments de fort chômage (Alaluf, 2000, p.20). Mais on aurait tort de penser qu'elle recouvre les mêmes acceptions à travers le temps. Loin de constituer un concept univoque, l'employabilité renvoie à des logiques et des sens variant selon les périodes historiques, les rapports de force et les présupposés théoriques mobilisés dans son approche. Cette diversité du sens, si elle en complexifie l'étude, autorise toutefois une comparaison susceptible de nous éclairer sur l'acception actuellement dominante – que nous qualifierons d'employabilité libérale⁴¹ –, afin de mettre au jour les rapports sociaux qui la travaillent, la façonnent. De cette manière, l'expérience des personnes interviewées durant nos différentes enquêtes empiriques s'inscrira dans un cadre bien plus large que la « simple » addition de rapports individuels à un organisme de formation ou d'intermédiaire à l'emploi, figurant le plus précisément possible les liens d'interdépendance entretenus entre différents niveaux d'intégration sociale (de l'individu-e à la politique de l'emploi, en passant par l'entreprise), les mécanismes d'organisation de ces liens et leur actualisation dans les expériences individuelles.

³⁹ À titre d'exemple, en 2001 les déclassés bacheliers (général) au seuil de la médiane (c'est-à-dire dont le salaire est inférieur à 50% des individus diplômés d'un niveau immédiatement inférieur) s'élevaient à 30,9% quand c'était le cas de 53,8% des déclassées bachelières (*idem*, p.37).

⁴⁰ Pour une analyse de la situation, en ces termes, pour les années cinquante et soixante, Robert Ledrut (1966).

⁴¹ L'adjectif « libérale » fait ici référence à la doctrine économique de marché, et non à l'un de ses sens politiques.

A) Du médical au comportemental

Bernard Gazier a été celui qui, ces dernières années, a mené le travail le plus complet sur la notion d'employabilité. Dans le cadre d'une commande de l'ANPE, où il critique notamment certains stages mis en place par l'Agence pour « remobiliser » les demandeurs d'emploi (1988), l'économiste du travail procède à une exégèse comparative franco-américaine des différents usages du terme qui nous intéresse ici. Sans nous appesantir trop longuement sur les six sens qu'il développe dans son article, précisons qu'il découpe son travail en deux périodes : trois définitions renvoient à une « employabilité de prospérité » (pour la période années cinquante/années quatre-vingt) et trois autres à une « employabilité de crise » (années trente, années soixante-dix/fin des années quatre-vingt). Nous nous intéresserons essentiellement à la manière dont l'employabilité libérale actualise des éléments de plusieurs définitions mises en œuvre auparavant, aussi bien en période de « prospérité » et en période de « crise ». La première acception du terme, pour l'époque qui nous intéresse, vient des États-Unis et prend son sens dans le domaine médical et médico-social : à l'aide de tests, on évalue le potentiel laborieux des individu-e-s (malades, puis « déviant-e-s »).

« La seconde version est une transposition délibérée de la première aux problèmes d'accès à l'emploi rencontrés par une multitude de groupes défavorisés, effectuée de 1960 à 1980 par des travailleurs sociaux américains [...] Cela consiste à évaluer et corriger les difficultés d'emploi des minorités raciales, des pauvres, des "clients" de l'assistance publique et des chômeurs. » (Gazier, 1988, p.5)

Là encore, des tests et divers attributs sociaux (vêtements, possibilité de faire garder ses enfants, caractéristiques physiques, casier judiciaire...) déterminent le niveau d'intégration professionnelle potentiel des travailleurs⁴². Les « points faibles » sont alors diagnostiqués et activement combattus dans un programme « personnalisé », au sein duquel sont combattus des comportements sociaux présentés comme des déviances individuelles. Cette seconde version américaine permet de comprendre la dernière version étudiée par Gazier, ensemble de pratiques et de débats menés, entre autres, par l'ANPE pour répondre à la situation des chômeur/ses de longue durée. Entendue ainsi, cette définition

« consiste à reprendre l'employabilité-cible de l'action sur la main-d'œuvre telle qu'elle a été expérimentée aux États-Unis, mais avec deux différences importantes : tout d'abord la population concernée est limitée aux chômeurs – voire aux chômeurs de longue durée ; ensuite le contexte est tel qu'il exclut d'emblée pour une majorité de cette population très défavorisée la perspective d'une reprise d'emploi. » (idem, p.8)

Les outils privilégiés sont les bilans individuels d'évaluation des chômeur/ses, voire des sessions de mobilisation dont le but affiché ne se situe pas dans un reclassement pur et simple, mais dans l'amélioration de l'employabilité comme moyen de lutter contre les processus de relégation sociale⁴³.

Selon nous, l'employabilité libérale est un prolongement de la dernière version repérée par Gazier : elle constitue la norme minimale conjointement produite et intériorisée par les acteurs du travail social et les recruteurs dans le champ économique⁴⁴. Concernant directement les chômeur/ses et les salarié-e-s les moins protégé-e-s⁴⁵, cette norme est le résultat d'un glissement progressif, dans le tri d'employabilité, du savoir-faire (socialisé dans les grilles de qualification) vers le savoir-être (individualisé dans la « compétence »), contribuant à invisibiliser les rapports sociaux existants et à durcir la césure employables/inemployables au profit des seules entreprises⁴⁶. Entre injonctions normalisatrices de la part des entreprises et, chez les individu-e-s, intériorisation autocontrainte destinée à s'y conformer, se lisent les reconfigurations d'un mode de gestion de la main-d'œuvre⁴⁷. Celles-ci sont destinées à organiser les processus de déstabilisation et de précarisation salariales, en faisant admettre

⁴² Nous verrons dans le chapitre relatif à l'AFPA le poids de ces tests, ainsi que leurs limites réelles (limites que nous retrouverons également exposées dans le chapitre concernant l'atelier d'écriture de Longwy).

⁴³ Un exemple précis de ce type de session nous est dressé, mais pour le cas un peu différent des cadres (les handicaps – réels ou supposés – étant moins diversifiés, mais parfois aussi lourds, que pour les individu-e-s moins qualifiés), par Pierre Boisard et Madeleine Vennat (1997). Cette analyse illustre parfaitement la tendance actuelle du recrutement à encourager les formes individualistes de recherche d'emploi, principalement basées sur la mise en avant de la « personnalité » de chacun-e, impulsion compatible, comme le soulignent les deux auteur-e-s, avec l'approche économique néoclassique de l'acteur rationnel : « le chômage tend, de fait, à devenir un problème principalement psychologique » (*idem*, p.221).

⁴⁴ Au point que Serge Ebersold (2001b) peut parler d'un espace économique spécifique qu'est l'insertion, au sein du monde économique global. Si nous sommes d'accord avec cette idée, en revanche nous nous écartons quelque peu sur le caractère trop étroitement étatique de l'explication d'une telle situation. Nous y reviendrons.

⁴⁵ A-t-on jamais entendu parler de l'employabilité des chercheur/ses ou des cadres dirigeant-e-s ? Dans ce cas, on parle simplement de compétences et de qualifications. N'oublions pas que parler d'employabilité sous-entend la possibilité d'être inemployable. Formule impensable pour celles et ceux qui contribuent à légitimer ce type de notion.

⁴⁶ Élisabeth Dugué (1994, p.280) ne dit pas autre chose quand elle écrit qu'une « part du discours sur la compétence, qui est aussi un discours sur l'entreprise, laisse entendre que les rapports sociaux ont changé de nature dans l'entreprise. [Or] sous la logique de la compétence se vivent aussi des contradictions, mais masquées sous des pratiques qui rendent l'expression des divergences difficiles. »

⁴⁷ Cette dynamique s'inscrit parfaitement dans le processus de civilisation si finement décrit par Norbert Elias : les normes comportementales entrepreneuriales modernes demandent un intense travail d'autocontrainte pulsionnelle en adéquation avec le contrôle permanent de l'évaluation. Cf. Gabrielle Balazs et Jean-Pierre Faguer (1996). Nous verrons précisément comment cela se traduit dans le cas des coiffeur/ses.

comme « naturelles » des logiques de tri en réalité façonnées par les différents rapports sociaux autrefois gérés différemment. C'est ainsi que, au motif « de ne pas effrayer le chaland », un patron de garage préférera sacrifier le savoir-faire d'une mécanicienne qualifiée (qualification acquise et subjectivement reconnue par le garagiste) pour la cantonner dans un savoir-être soi-disant féminin en l'embauchant sur un poste de secrétaire, comme nous aurons l'occasion de le voir dans le chapitre 4.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la question de la qualification s'intègre dans un cadre socialisé tripartite : elle s'inscrit dans une longue histoire conflictuelle et est objectivée dans les grilles Croizat-Parodi⁴⁸. La problématique de la qualification (liée à celle de la formation des travailleur/ses dit-e-s d'exécution) s'est imposée durant la mise en place de l'organisation taylorienne et kaysérienne du travail – complétant le métier comme repère professionnel principal – et ne peut se comprendre que dans ce cadre de production, dont la démarche des promoteurs « repose fondamentalement sur la définition de postes de travail, entendus comme ensembles d'opérations confiées à un même individu. Elle permet aux entreprises d'employer des travailleur/ses peu qualifié-e-s facilement interchangeables et dont les caractéristiques personnelles, les aptitudes individuelles comptent peu. » (Jacot, Brochier et Campinos-Dubernet, 2001, p.51) Les relations salariales (tâches, salaire, organisation) tournent autour de la négociation plus ou moins conflictuelle syndicats/patronat/État, au sein de laquelle la qualification (et la formation initiale) s'avère cruciale. À cet égard, Bernard Gazier, que citent Jacot et *alii* (*idem*, p.52), distingue trois aspects de la qualification : la qualification requise (celle, de l'emploi, qui est demandée aux salarié-e-s par l'employeur), la qualification acquise (celle des salarié-e-s, découlant de la formation initiale, de la formation professionnelle continue et de l'expérience professionnelle) et la qualification reconnue (exprimée dans les classifications selon l'équilibre des rapports de force sociaux – classistes et sexués principalement). Comme l'expliquait en son temps Pierre Naville (Cours-Salies, 2000), la qualification traduit donc bien une stabilisation des rapports sociaux à un moment donné de l'histoire sociale. Et de fait, quand l'organisation managériale taylorienne/kaysérienne se verra bousculée et partiellement remise en cause, les trois aspects de la qualification perdront leur poids respectif au profit de la première dimension et d'une

⁴⁸ Dans cette grille, les catégories professionnelles d'exécution du secteur secondaire sont réparties en trois (Charlot et Figeat, 1985). La catégorie I regroupe les manœuvres (eux-mêmes divisés en deux sous-catégories : manœuvres ordinaires et manœuvres spécialisés), la catégorie II définit les ouvriers spécialisés (postes qui ne nécessitent pas du CAP : OS1 et OS2), et la catégorie III distingue les ouvriers professionnels – ou ouvriers qualifiés –, postes réclamant le CAP (P1, P2 et P3).

individualisation des deux dernières. C'est ce qu'exprime le passage progressif de la qualification vers la compétence.

« La compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer⁴⁹. »

On voit bien en quoi le système de qualification se fait bousculer par la définition du MEDEF : qualifications acquise et reconnue connaissent une dévalorisation certaine dans l'ordre collectif des négociations, au profit de la qualification requise et d'un renforcement de l'évaluation individualisée de chaque salarié-e, renforcement cohérent avec la logique patronale actuelle qui veut placer l'entreprise comme niveau pertinent et « naturel » de la négociation sociale au détriment de la branche d'activité⁵⁰. Pour entériner leur vision des choses, les entreprises insistent sur l'apport original de chaque individu-e à un même poste de travail, originalité qui incite à s'intéresser aux salarié-e-s eux/elles-mêmes plutôt qu'aux postes occupés, mais qui permet surtout de contourner l'organisation collective du travail et d'élaboration des qualifications (Rozenblatt, 2000). C'est ce qui fait dire à Yves Schwartz que

« mieux que celui de qualification, le terme de compétence rend compte de l'articulation nouvelle entre la dimension "expérimentale" et la dimension "conceptuelle" des savoirs nécessaires à l'action. Avec la compétence, le bricolage, le savoir-faire issu de l'expérience, les recettes nées de l'histoire individuelle ou collective des salariés prennent place au côté des savoirs plus théoriques traditionnellement valorisés dans la logique de qualification. » (cité in Dugué, 1994, p.275)

Cette position peut paraître séduisante au premier abord (sonnant comme un écho aux revendications soixante-huitardes des OS). Pourtant, elle laisse la porte ouverte à de nombreux usages paradoxaux qu'il convient de souligner⁵¹. Pour Alain Dumont, responsable des questions de formation au MEDEF,

⁴⁹ Tiré des actes d'un colloque du MEDEF intitulé « Objectifs compétences », cité in Jacot, Brochier et Campinos-Dubernet (2001, p.61).

⁵⁰ Pour une analyse des tentations naturalistes de l'idéologie patronale à travers l'exemple précis de la catégorie du risque, Stéphane Le Lay et Marc Leroy (2002).

⁵¹ De plus, la compétence ne résout pas le problème de la sexuation des qualifications, les stéréotypes classants fonctionnant toujours de la même manière lorsqu'il s'agit de définir les compétences attendues sur un poste (Séhili, 2000).

« un ingénieur qui se retrouverait dans un bureau nu [...] peut avoir toutes les ressources [savoirs, savoir-faire, comportements] qu'il veut, il ne développera aucune compétence dans l'entreprise. La compétence est donc située dans l'entreprise. Et vouloir penser validation des compétences à l'extérieur est un non-sens puisqu'elles sont mises en œuvre dans l'entreprise⁵². »

D'un côté, ce dirigeant patronal exprime clairement l'idée d'une interdépendance sociale entre individu-e et entreprise, l'un-e et l'autre apportant leur contribution propre dans l'interrelation de l'action. Mais, dans un mouvement de revirement idéologique et stratégique, il indique que cette interdépendance pourtant *incontournable* (un ingénieur nu ne peut pas plus développer de compétences qu'une usine vide) doit s'arrêter aux portes de l'entreprise. Ce qui était vrai à un instant donné – l'actualisation interdépendante de la compétence – ne l'est plus celui d'après : le niveau d'intégration sociale supérieur à l'entreprise, par exemple la branche, ne joue aucun rôle dans l'actualisation de la compétence, puisque celle-ci ne peut exister *que* dans l'entreprise, et ne saurait être transférée, socialisée. Autant dire que les entreprises sont hermétiques, sans aucun lien technologique ou commercial entre elles, et ne peuvent en aucun cas bénéficier des compétences développées par ailleurs au même instant, ni bénéficier par exemple d'effets de seuil en s'alliant avec des entreprises de la même branche. Ainsi en est-il de la compétence comme de l'employabilité : seule l'entreprise se voit reconnaître (ou du moins fortement encourager) la capacité à évaluer les ressources qui les composent : savoirs, savoir-faire, comportements. Et si elle intervient dans l'employabilité, c'est une fois que les salarié-e-s l'ont intégrée, quand elle leur permet d'accroître leurs compétences.

Jacot et *alii* soulignent bien le risque réel d'un décrochage d'une partie des salarié-e-s : les entreprises ont tout intérêt à miser sur leurs « bons éléments » pour augmenter leur employabilité interne, tandis que les individu-e-s subissant le plus fortement les effets oppressifs des rapports sociaux (tout particulièrement les « bas niveaux de qualification⁵³ ») se verront relégués dans des dispositifs de formation extérieurs (à l'entreprise et à l'emploi) dans l'attente de jours meilleurs : ainsi seuls 10,7% des ouvrières non qualifiées ont suivi une formation en 1996, contre 33,5% des femmes, toutes durées et spécialités de formation confondues (et 36,9% des hommes)⁵⁴.

⁵² Tiré de *Études et Documents*, ANACT, juin-juillet 1999, cité par Jacot, Brochier et Campinos-Dubernet, (2001, p.73).

⁵³ Nous analyserons dans un cadre empirique précis ce que signifie cette expression (chapitre 5).

⁵⁴ Chiffres tirés de G. de Cidrac, C. Fournier et C. Brocard, *L'accès des femmes salariées à la formation continue et ses effets sur leur carrière*, Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, La Documentation française, 2002, cités in *Travail, genre et sociétés*, n°8, novembre 2002, p.243.

B) L'idéologie managériale au secours des restructurations productives

Pour que puisse s'opérer la modification dans la définition de l'employabilité, il a fallu procéder à un intense travail idéologique (en même temps qu'organisationnel⁵⁵), visant à faire admettre à tou-te-s que les normes productives avaient radicalement changé par rapport au passé, nécessitant par là même un rapport au travail profondément différent⁵⁶. Henri Jacot rappelle à cet égard que

« la première revendication d'une reconnaissance de la compétence émana non des employeurs, mais des travailleurs, plus précisément des OS de la métallurgie, au lendemain de Mai 68, comme exigence de voir reconnu, y compris en termes de salaires, leur "travail réel" et pas seulement le "travail prescrit" par le bureau des méthodes. » (Jacot, Brochier et Campinos-Dubernet, 2001, p.53)

1) Une nouvelle répartition du pouvoir dans l'entreprise ?

La « critique artiste » (Boltanski et Chiappelo, 1999) cherchait déjà depuis longtemps à lutter contre la rationalisation à outrance portée par le taylorisme, en tentant de faire reconnaître les pratiques subjectives de l'ouvrier-e que la division du travail n'a jamais pu totalement étouffées. Toutefois, en enfermant ainsi l'ouvrier-e dans une place figée, sans lui reconnaître un quelconque pouvoir d'action sur le procès de production, en niant l'interdépendance relative mais bien réelle, par l'intermédiaire de sa pensée et de son action sur le procès préalablement socialisé par l'entreprise, on cherchait à marginaliser le rôle de l'ouvrier-e, à l'isoler, pour en faire un rouage passif d'une mécanique⁵⁷. Ce déni de reconnaissance, accentué par la distance sociale des concepteurs par rapport aux ouvrier-e-s (fonctionnant autour de l'opposition théorie/pratique dans la division du travail – que les ouvrier-e-s aussi bien que leurs supérieurs hiérarchiques cultivaient la plupart du temps du fait

⁵⁵ Comme le montre parfaitement Sylvie Monchatre (2004), la « logique compétences » a participé à la redéfinition interne des modes de production, en réorganisant les « métiers » (et les qualifications requises) selon des normes individualisantes et flexibles, afin que les salarié-e-s se sentent davantage concerné-e-s par la production (et qu'ils/elles puissent éventuellement passer d'un poste à un autre en cas de besoin). Le travail de légitimation de la « compétence » est donc indissociable des dispositifs de travail concrets.

⁵⁶ Les manuels de management étudiés par Luc Boltanski et Ève Chiappelo (1999) constituent une partie du corpus idéologique mobilisé à cette fin.

⁵⁷ Pour une critique de l'image d'homme-robot taylorien, y compris à l'époque kaysérienne, comme forme de domination symbolique destinée à redoubler l'exploitation et l'aliénation des ouvriers, Henri Desbrousses et Bernard Péroille (1975).

de leurs habitus respectifs), alimenta la domination sociale en gommant au maximum la dimension active du travail manuel.

Dans ce contexte, les revendications soixante-huitardes visant à une meilleure reconnaissance professionnelle et sociale aboutiront à de nouvelles grilles de classification. Bien qu'elles resteront finalement peu usitées, leur orientation vers une meilleure prise en compte de la contribution de chaque travailleur/se à la réalisation des objectifs de l'entreprise s'accordera parfaitement avec l'introduction, par le management, de quatre critères de classement des travailleur/ses : « l'autonomie, la responsabilité, le type d'activité et les connaissances requises, dont les deux premiers, jusque-là réservés au travail de conception et d'encadrement, se retrouvent précisément aujourd'hui au centre des débats sur la notion de compétence. » (Jacot, Brochier et Campinos-Dubernet, 2001, p.53) La *doxa* managériale voit dans l'application des méthodes dites à la japonaise ce déplacement vers le bas du « pouvoir » : *just-in-time*, « zéro stock, zéro défaut, zéro délai, zéro panne », ou encore généralisation de la flexibilité incitent les sociologues du travail et les économistes les plus pressé-e-s à envisager la fin du taylorisme et l'avènement du toyotisme (ou ohnonisme) comme la marque d'un « important transfert de responsabilités vers les opérateurs⁵⁸. » (*idem*, p.54)

Bien entendu, il faut dissocier deux aspects de cette assertion, sous peine de commettre de graves contresens sociologiques : d'une part, l'organisation du travail et les modifications qu'elle a entraînées sur les conditions du travail réel ; d'autre part la dimension idéologique et « idéal » du travail prescrit (qui confond, selon nous, l'autonomie et le pouvoir avec l'intensification personnalisée du travail et l'amortissement individualisé des contraintes organisationnelles) et ses nouvelles formes, réelles, d'évaluation du travail. Comme le soulignent judicieusement Gollac et Volkoff, il faut se détacher du seul point de vue managérial comme origine descriptive de l'évolution du travail, qui pose

« la fin du taylorisme, adapté à un environnement stable, et l'apparition de nouvelles formes d'organisation, caractérisées par l'autonomie des travailleurs et l'intensité des échanges d'information [...] libérés des tâches matérielles routinières, les salariés se consacraient à la gestion des aléas. Rien de tout cela n'est entièrement faux. Mais il s'agit d'un point de vue, celui d'en haut. » (1996, p.54)

⁵⁸ Le terme opérateur est censé objectiver ce changement dans la répartition du « pouvoir ». Notons que, selon la légende, Ohno a eu l'idée de son système lors d'une visite dans un supermarché américain, en observant le travail à la caisse. Difficile de parler aussi définitivement d'un transfert de responsabilités à partir de telles prémices. Pour une analyse du passage ouvrier/opérateur dans la sidérurgie, et des dispositifs atomisants qui l'ont rendu possible (Monchatre, 2004).

En regard de cette vision descendante, le ressenti des salarié-e-s auxquels s'appliquent les transformations productives n'est que très peu pris en compte : c'est ce qui apparaîtra clairement dans le chapitre 5, mais également dans la plupart des récits que les interviewé-e-s rencontré-e-s à l'AFPA font de leurs expériences au travail (chapitre 4). De la même manière, dans son étude portant sur des entreprises de la banque et de l'assurance, Élisabeth Dugué montre comment les contradictions cognitives liées à la « logique compétence » freinent la gestion des situations hors normes – ce que Volkoff et Gollac appellent les aléas. En rabaisant l'importance des savoir-faire indispensables à l'action « routinière » (devoir les contourner signifie devoir les connaître) et en omettant les savoirs plus larges (par exemple le contexte socioéconomique dans lequel a lieu une contractualisation bancaire) nécessaires pour envisager le contournement de la procédure « normale » (pour légitimer l'infléchissement de la règle habituelle, il faut disposer de « bonnes raisons »), la sociologue estime que le personnel d'encadrement empêche l'infléchissement des représentations fondées sur la « norme » originale vers des représentations plus souples qui permettent d'envisager l'utilisation flexible et dynamique de la règle d'origine pour répondre à la situation nouvelle (1994, pp.282-283).

Cette limite est renforcée par la parcellisation des tâches à effectuer qui, interdisant une vision globale de la situation de travail, accroît la tendance des salarié-e-s à suivre les règles à la lettre pour être certain de ne pas commettre d'erreur préjudiciable (d'où une certaine rigidité dans le travail administratif, par exemple). En outre, le ressenti des salarié-e-s doit s'effacer devant les objectifs prioritaires de l'entreprise, à savoir son développement dans un univers de concurrence exacerbée.

« Le consensus qui s'est construit autour de la flexibilisation est fondé sur l'acceptation de sacrifices sociaux pour permettre la reprise de la croissance, dans l'espoir d'un avenir meilleur. Au niveau micro social, les sacrifices demandés sont directement liés à la mise en survie économique des entreprises et des personnes. Au niveau national, ils sont liés à la réduction des systèmes de protection sociale, en termes de retraites, de santé, de chômage, des droits attachés au travail, à l'alourdissement des impôts. » (Appay, 1997b, p.551)

D'un point de vue productif, ces sacrifices peuvent prendre la forme d'une intensification des formes contraignantes de travail. Rappelons au premier chef que le travail à la chaîne occupe la même proportion de travailleur/ses qu'il y a vingt ans : 3% des salarié-e-s et 8% des ouvrier-e-s, ce qui constitue en fait une augmentation *nominale*, la salarisation du travail

n'ayant pas cessé d'augmenter depuis les « trente glorieuses » (Castel, 1998). En dehors de cette figure ouvriériste mythique que représente l'OS à la chaîne (symboliquement représentative dans un discours de classe, mais statistiquement peu nombreuse), on trouve de nombreuses traces de la persistance de pénibilités au travail, censées avoir diminué avec le progrès technique – qui allège très fréquemment la charge physique du travail, mais augmente en contrepartie la charge psychique, du fait de l'attention constante des ouvrier-e-s et des situations d'urgence que ceux/celles-ci doivent gérer⁵⁹. Un grand nombre d'ouvrier-e-s et d'employé-e-s occupent des emplois où persistent « des caractéristiques traditionnelles du travail ouvrier, en termes d'efforts, d'hygiène, de sécurité » (Gollac et Volkoff, 1996, p.55). Avec pour résultat ultime le maintien des écarts des taux de morbidité⁶⁰ et de mortalité (Mesrine, 2000) entre catégories sociales d'exécution et d'encadrement : à titre d'exemple, entre 35 et 50 ans, la probabilité de décès est de 2,9% pour les ingénieur-e-s, mais s'élève à 11,7% pour les manœuvres (Houtaud, 1998, p.261). Se trouve ici encore renforcée l'idée d'un rapprochement des conditions objectives des membres des classes populaires, aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique (César, à paraître).

Cette pénibilité au travail constante ou accrue, selon les cas, s'explique par la recherche permanente de flexibilité de la part des entreprises (Appay et Thébaud-Mony, 1997). Si ce nouvel environnement productif permet théoriquement aux entreprises d'améliorer leur rentabilité financière, il leur permet également d'exercer un contrôle social accru sur les salarié-e-s. Ce contrôle se voit légitimé par les normes quantitatives et qualitatives mises en place par la direction et l'encadrement, dont certaines découlent de l'application des directives européennes en la matière. En effet, dans la production dite de flux tendu,

« les donneurs d'ordre exigent désormais systématiquement de leurs sous-traitants le respects de normes, le plus souvent de la norme ISO 9000 [...] qui prescrit en détail les modes d'organisation et les procédures de travail. Se mettre en conformité avec cette norme est, pour une entreprise, un gigantesque investissement en organisation et en formalisation. Une fois cette formalisation réalisée, en revanche, l'encadrement du

⁵⁹ Ainsi, « des contraintes “typiques” des cadres, des techniciens ou des employés les plus qualifiés, en même temps sans doute qu'elles s'étendent dans ces catégories, se diffusent aussi chez les ouvriers et les employés d'exécution. Ceux-ci cumulent donc de plus en plus souvent contraintes physiques et contraintes mentales. » (Gollac et Volkoff, 1996, p.56). Nous verrons de quelle manière cela s'exprime dans l'entreprise picarde (chapitre 5) et dans les salons de coiffure (chapitre 6).

⁶⁰ Une comparaison franco-européenne montre que, en dépit de limites épistémologiques et techniques (c'est-à-dire sous-estimant globalement les inégalités) relatives aux indicateurs utilisés, « risque vital, degré d'invalidité, vieillissement relatif et santé perçue présentent des scores d'autant moins bons que le niveau socio-économique est plus modeste » (Girard, Cohidon et Briançon, 2000, p.166).

*travail des salariés par des normes est un des moyens de rentabiliser l'investissement*⁶¹. » (Gollac et Volkoff, 1996, p.62)

Ces modifications normatives ont pour conséquence immédiate la difficulté croissante pour les salarié-e-s à élaborer des stratégies individuelles ou collectives de contournement des causes de pénibilité : à travers la responsabilisation et la mise en concurrence des salarié-e-s, l'individualisation du travail entraîne en effet la fragilisation de tous les référents éventuellement mobilisables pour élaborer ces stratégies défensives (Beaud et Pialoux, 1999). On assiste alors à un accroissement des contradictions aussi bien physiques que psychiques liées à l'écart entre normes imposées et possibilités de leur réalisation. En définitive, les contraintes de toutes natures sont absorbées par les seules capacités physiologiques et psychologiques des salarié-e-s, faute de régulation sociale. Logique en ce cas que les atteintes à la santé soient nombreuses (quoique différentes selon que l'on touche la frange marginalisée de la population ou celle des salarié-e-s précaires et/ou surexploité-e-s). Selon Dominique Huez (1997), les moyens de défense psychiques les plus fréquemment utilisés pour se défendre de la souffrance au travail sont une distanciation avec le milieu professionnel, tendance que viendront confirmer nos enquêtes empiriques.

Ces différents éléments nous permettent de conclure avec Gollac et Volkoff que « l'autonomie ouvrière est, bien plus souvent que celle des cadres, une autonomie sous contrainte temporelle : une grande partie des ouvriers libres de choisir les procédures de travail sont soumis à des contraintes de rythme automatiques ou à des normes à horizon rapproché » (1996, p.63). Ce constat corrobore l'hypothèse avancée par Béatrice Appay selon laquelle l'autonomie individuelle et collective des salarié-e-s se voit freinée par des processus d'intériorisation des contraintes et des exigences sociales propres à l'entreprise, et ce dès l'école ou dans le cadre de la famille (1993, p.62). Certes, des possibilités de résistances originales peuvent être mises en place (Monchatre, 2004, pp.88-96) : mais loin de redéfinir des normes opposables aux nouvelles attentes managériales, elles en aménagent les marges pour les rendre effectives (car le travail prescrit ne peut s'appliquer sans la participation active des salarié-e-s), et surtout *supportables* subjectivement. Ce qui se paie parfois d'un prix très lourd : ainsi, rejeter la « logiques compétences », et ses principes de lutte des places exacerbée, tout en demeurant à son poste de travail, conduit à accepter l'impossibilité d'une promotion future et de se voir considéré-e comme « inadapté-e ».

⁶¹ Si cette réalité est valable pour l'industrie, elle l'est de plus en plus pour les services, y compris publics (l'ANPE est elle-même en butte avec ce type de normalisation/formalisation).

Les transformations productives, en accentuant les divisions entre salarié-e-s (les processus de comparaison inhérents à la « logique compétences » fragilisent notamment les salarié-e-s les moins qualifié-e-s par rapport aux autres, dans la négociation de la rétribution de leurs compétences individuelles), en atomisant les collectifs de travail, rend davantage prégnant les processus de responsabilisation (contraints et autocontraints). Mais ceux-ci ne s'accompagnent pas d'une modification des rapports de pouvoir hiérarchiques au profit des salarié-e-s, qui leur permettrait d'en maîtriser les enjeux (définitions des moyens, des objectifs, etc.), et donc de développer l'autonomie individuelle et collective à la base de l'individuation recherchée, théoriquement, par les tenants de la « logiques compétences ». Au contraire, la division du travail existe toujours, et diffère très peu de la forme taylorienne, même si elle repose sur des exigences autres – main-d'œuvre mieux formée, plus jeune, moins payée et soumise à une rotation plus élevée que par le passé.

2) L'encadrement disciplinaire de la « logique compétence »

Insister sur les limites des théories postulant à l'accroissement de l'autonomie salariale n'explique toutefois pas comment l'employabilité libérale, et la « logique compétence » qui lui est attachée, a pu aussi durablement s'ancrer dans le système productif. Dans le prochain chapitre, nous verrons que l'action corollaire des politiques de l'emploi n'y est pas pour rien. Mais si l'on reste pour l'instant dans le domaine productif, on doit rappeler le regain d'intérêt connu pour le monde de l'entreprise, depuis la fin des années soixante-dix. Ce n'est certainement pas par hasard si le débat autour des termes qualification et compétence s'est déroulé pendant que s'établissait un « consensus entre l'État, le patronat et les syndicats pour réhabiliter l'entreprise. » (Dugué, 1994, p.279) Cela permet l'intériorisation, dans beaucoup d'esprits, de l'idée selon laquelle le management, ses techniques et ses positions bénéficiaient d'une légitimité indiscutable dans la gestion des affaires et des moyens de les conduire.

La relative désaffection pour le « monde enchanté » de l'entreprise constatée à la fin des années quatre-vingt verrait son impact limité par le recours de plus en plus marqué à la moralisation des salarié-e-s et des chômeur/ses, comme adjuvant nécessaire à la perpétuation de cette nécessité légitime. De même, on ne peut pas sérieusement négliger le fait que la crainte du chômage et la souffrance qui l'accompagne constituent un argument sérieux pour faire valoir les intérêts patronaux vis-à-vis de salarié-e-s structurellement dominé-e-s

(Dejours, 1998)⁶². Pour s'assurer l'initiative en la matière, le management, bien souvent pris lui-même dans ce type de contraintes, devait toutefois compléter cette emprise des sentiments et des représentations par des dispositifs disciplinaires efficaces, indiquant par là que sa légitimité n'était pas sans failles, et qu'il lui fallait sans arrêt en construire les conditions matérielles et symboliques. Partant, on assista à la modernisation des techniques décrites avec précision par Foucault. « La mise en place d'entretiens d'évaluation réguliers, se déroulant selon une procédure très codifiée, fait partie du B-A-BA du nouveau management. » (Gollac et Volkoff, 1996, p.64) Et de fait, dans un ouvrage récent relatif à la gestion des ressources humaines, on peut lire :

« Les techniques d'évaluation ont connu ces dernières années une évolution considérable. L'évaluation-sanction laisse de plus en plus de place à une évaluation-concertation des résultats obtenus par le salarié à partir de laquelle une réflexion est engagée. Elle est le plus souvent réalisée par le supérieur hiérarchique direct du salarié sur la base d'entretiens et de grilles d'appréciation. [...] Cette procédure est l'occasion pour les salariés d'exprimer leurs attentes en matière d'orientation professionnelle et de formations complémentaires. » (Plane, 2000, pp.41-42)

Du fait de l'inexistence d'une quelconque contextualisation et d'approximations factuelles, cette vision optimiste ne permet pas de comprendre pourquoi « les entreprises restent prudentes sur les techniques d'évaluation qui peuvent être sources de tensions, voire de conflits sociaux⁶³. » (*idem*, p.42) Concernant un employé sur trois et un ouvrier sur quatre (un cadre sur deux), les entretiens d'évaluation, sorte de complément matérialiste⁶⁴ aux arguments idéels, incorporent davantage que des dimensions purement productives. Certes, l'« évaluateur », bien souvent épaulé dans sa mission par des grilles formalisées portant sur la quantité et la qualité du travail fourni, mesure avant tout la contribution réelle, *matérielle* des salarié-e-s, objectivation apparente accompagnant en aval la mise en place des objectifs contradictoires en amont du système productif (rapidité et qualité, par exemple). Certes, les classes populaires subissent une violence sociale matérielle, puisque l'évaluation fait fréquemment le lien entre effort productif constaté et salaire : « Les pratiques d'évaluation permettent souvent d'individualiser les rémunérations dans la mesure où les entreprises

⁶² Les mécanismes individuels et collectifs de défense contre cette souffrance contribuent, en négatif, à cette légitimation.

⁶³ Le petit air consensuel qui flotte dans l'ouvrage se veut-il rassurant pour les lecteurs adeptes de la GRH, cette « analyse critique de la valeur de l'organisation » (*ibid.*, p.25) ?

⁶⁴ Monchatre (2004, p.84) compare d'ailleurs les supports des entretiens professionnels, dont les salarié-e-s ont une copie, au livret ouvrier du XIX^e siècle.

cherchent de plus en plus à indexer le niveau des salaires sur la contribution effective des salariés⁶⁵. »

S'intéressant au vécu des salarié-e-s d'une entreprise « protégée », Nathalie Richebé (2002) analyse l'introduction de ce type d'évaluation dans la norme salariale⁶⁶ : elle note que la logique d'action individuelle à la source du retrait⁶⁷ de plus de la moitié des salarié-e-s vis-à-vis des nouvelles normes de gestion s'articule autour de la question de la rémunération, envisagée aussi bien dans sa dimension instrumentale (mode de fixation des promotions) qu'éthique (critère de justice à la base de ce mode de détermination)⁶⁸. Dans la « logique compétence », entrent en conflit deux conceptions différentes de la justice (pris ici comme ce qui est vécu par chacun-e comme équitable) : s'opposant à une vision trop strictement rationalisée, celle des salarié-e-s sous-tend une conception du travail dissociant le moins possible dimensions instrumentale, sociale et symbolique (nous retrouverons ce positionnement tout au long de nos enquêtes, avec des variations selon les trajectoires générationnelles).

« On ne travaille pas seulement pour un salaire, mais parce qu'on aime son travail [...] Le fait de travailler dans le but d'acquérir des degrés ou une promotion avec un objectif en termes d'intérêt est déconsidéré. Ce qui est imposé ou demandé en contrepartie du salaire [ici, c'est de l'engagement dans son travail – explicitement réclamé par la « logique compétence » – qu'il est question] perd ainsi de sa valeur, parce que cela ôte la possibilité de donner ou, si l'on préfère, le sentiment de faire les choses gratuitement, sans contrepartie immédiate. » (ibid., p.107)

Cette analyse pertinente utilise la vieille intuition maussienne du don/contre-don sans pour autant pousser le raisonnement à son terme : si la vision des salarié-e-s est légitime (et que la « logique compétence » incite bien au découplage de la dimension instrumentale du travail

⁶⁵ *Ibid.*, p.43. Plane remarque, avec justesse, que la liberté de fixer les salaires, retrouvée par les entreprises à partir des années quatre-vingt, entraine en contradiction avec les principes antérieurs de leur détermination. Conséquence directe : « Le maintien du pouvoir d'achat n'a plus rang de principe indépassable : il n'est plus question d'augmenter tous les salaires au même rythme que les prix. », *ibid.*, p.37. Est clairement posée la question de la précarisation de beaucoup de salarié-e-s au profit de quelques-uns/unes (révisions salariales collectives *versus* révisions individualisées).

⁶⁶ Ne précisant pas suffisamment son contexte, on se sait pas si cette entreprise est parapublique, publique, ou si c'est une ancienne entreprise nationalisée récemment privatisée. Le fait que l'auteure précise qu'en cas de conflit entre les salarié-e-s et les nouvelles normes mises en place par l'encadrement la sanction ne peut être le licenciement, nous faisons l'hypothèse d'une entreprise du secteur non privé.

⁶⁷ « Forme de "résistance passive" des salariés mécontents, le retrait ou l'apathie consistent à retirer ses cartes du jeu, à en faire le moins possible tout en restant dans le cadre strict de ce que l'entreprise est en droit d'exiger de ses salariés et en capacité de contrôler » (*idem*, note 9, p.104).

⁶⁸ La question de la projection (définie comme probabilité espérée de promotion sociale statutaire et/ou monétaire) complète celle liée à la rémunération. Elle est modelée par la définition de la justice qui s'applique à la rémunération.

d'avec les deux autres dimensions, et donc au retrait motivé), comment l'organisation peut-elle réussir la mise en place d'une « logique compétence », dépendant pourtant avant tout, selon l'auteure, de la réussite de l'articulation entre compétences individuelles (mobilisation individuelle dans le travail) et compétences collectives (repères communs, solidarités...) ? Pour Richebé, si les solutions à ce hiatus s'avèrent complexes à mettre en œuvre, la chose est tout de même en partie possible grâce à l'intervention ajustée des cadres, qui doivent perpétuellement arbitrer entre comportement d'un-e salarié-e *et* effet de ce comportement sur le collectif de travail (par exemple, encourager un-e salarié-e moins compétent-e, mais dont le comportement volontaire influence positivement le groupe), c'est-à-dire saisir à travers la « logique compétence » la dimension collective de la contribution individuelle.

Un tel arbitrage réussi signifie que les salarié-e-s reconnaissent la légitimité du jugement de l'encadrement, c'est-à-dire qu'ils acceptent pleinement de voir pris en compte, dans l'évaluation, des normes comportementales qu'eux/elles-mêmes rattachaient à une posture éthique. Dans l'absolu, cela signifie qu'ils/elles acceptent de se voir dépouillé-e-s de leur libre-arbitre moral (s'engager ou pas), pour sans cesse le renégocier avec l'encadrement (l'engagement a-t-il été suffisant à l'aune des résultats collectifs ?), en échange d'une promotion possible (Richebé s'accorde en revanche sur le constat qui pose que les salarié-e-s ne sont plus propriétaires de leurs compétences comme ils/elles l'étaient de leur qualification, constat qui renforce l'idée d'une précarisation des individu-e-s les moins doté-e-s en capitaux, notamment culturels). Le caractère dissymétrique du don/contre-don n'est-il pas trop important pour être accepté ? Les cadres sont-ils suffisamment libres d'agir, vis-à-vis de leurs propres contraintes directoriales, pour négocier en toute tranquillité cette transaction ? Les salarié-e-s les considéreront-ils jamais comme tel-le-s ? La dissymétrie n'est-elle pas trop unilatérale (pourquoi les dominé-e-s ne peuvent-ils/elles pas aussi négocier le libre-arbitre moral des dominant-e-s ?) ? Et les cadres, ne sont-ils/elles pas pris dans un jeu de pouvoir qui les placent dans une situation d'inconfort où la pression et la souffrance du stress s'abattent sur eux/elles ?

L'opposition à la violence matérielle perceptible dans l'évaluation de la « logique compétence » souligne l'existence d'une résistance aux effets symboliques de ce type de classement. Résistance, on l'a vu, au remodelage de la relation don/contre-don, mais également à la violence symbolique de la situation individuelle d'entretien, à laquelle les salarié-e-s appartenant aux classes populaires sont généralement peu habitué-e-s, et guère préparé-e-s, ou encore à la violence symbolique consécutive à la tentative d'objectivation de

critères comportementaux dans le jugement posé pour légitimer le résultat de l'évaluation : les cadres font d'ailleurs état d'une difficulté à affirmer cette légitimation et d'une logique de conflit durant les entretiens (Richebé insiste notamment sur la contestation fréquente du savoir-être)⁶⁹. Cela n'empêche pas l'impulsion normative et examinatrice d'aller du haut vers le bas de la hiérarchie, entraînant logiquement « un renforcement du sentiment de responsabilité, ce qui n'est pas du tout le cas de la notation hors entretien » (Gollac et Volkoff, 1996, p.65). Cette forme est certes plus arbitraire, mais elle permet à l'individu-e évalué-e, pour cette raison même, de se distancier vis-à-vis des implications de l'évaluation (notamment une trop forte remise en cause de ses capacités à évoluer dans l'environnement de travail) puisqu'il/elle peut se défendre d'une mauvaise notation en invoquant l'arbitraire d'un système perçu comme par trop mécanique dans son fonctionnement⁷⁰.

« Les “aménagements” de la logique compétence réalisés par les cadres ne permettent évidemment pas de répondre à tous les problèmes qu'elle soulève [...] Pour autant, nous ne concluons pas de ce travail, comme Élisabeth Dugué, que les pratiques de management des compétences “entravent l’expression et même la conscience d’intérêts collectifs”. » (2002, p.118)

La mise en place réelle et les ambiguïtés liées aux présupposés du système d'évaluation de la « logique compétence » interdisent de souscrire aux conclusions de Richebé, et incitent au contraire à pointer l'incohérence d'un système réclamant du collectif dans de l'individuel, tout en encourageant la constitution d'individu-e-s sans collectif. Le fait d'avoir travaillé sur un terrain n'appartenant pas au secteur privé peut expliquer cette conclusion. Sans peur de perdre son emploi, un-e salarié-e peut effectivement plus facilement contester ses évaluateurs. Pour les salarié-e-s du secteur concurrentiel, les choses sont beaucoup plus compliquées, et l'employabilité libérale, à travers la « logique compétence », organise la mise en place d'un cadre cohérent d'individualisation des pratiques, qui conduit à un brouillage des enjeux collectifs traversant les pratiques professionnelles individuelles, et renforce nécessairement les effets de domination sur les salarié-e-s les moins armé-e-s, et notamment ceux/celles aux marges de l'emploi stable.

⁶⁹ L'écart entre les attentes de l'encadrement (coopération, responsabilisation) et leur mesure *individuelle* selon des critères précis de productivité (sur tel ou tel aspect de la production) peut de ce fait entraîner des pratiques de contournement destinées à améliorer les résultats mesurés, au détriment du collectif de travail (les autres éléments sont laissés de côté, alors qu'ils sont importants pour les autres salarié-e-s).

⁷⁰ Selon Richebé, « des règles plus rigides [...] protègent contre le doute, évitent d'avoir à trouver un accord sur les critères pertinents de l'évaluation » (2002, p.113).

IV) La cristallisation d'un régime précarial ?

Comme le fait remarquer Robert Castel, le constat d'une déstabilisation des stables oblige le chercheur à s'interroger sur l'installation de la précarité. Mais réfléchir en termes de précarisation salariale nous oblige à définir précisément le concept. De la sorte, nous verrons en quoi les rapports sociaux interviennent, mais également comment on en retrouve des traces plus ou moins importantes dans l'existence des personnes rencontrées lors de nos enquêtes : faut-il préciser que la plus ou moins forte prégnance de l'insécurité sociale liée à la précarisation salariale modifie les représentations sociales et les projections des individu-e-s ? Toutefois, devant le champ énorme qu'ouvre cette discussion, et qui ne correspond pas à l'objet central, bien qu'incontournable, de notre thèse, nous nous contenterons d'apporter ici les éléments de synthèse les plus pertinents à nos yeux pour la compréhension de la suite de notre travail.

Tout d'abord, on doit bien comprendre que notre approche se veut dynamique et non statique. Pour ce faire, et comme le suffixe -tion le laisse deviner, il faut considérer la précarisation comme un ensemble de processus parfois convergents, parfois divergents (selon l'articulation des rapports sociaux entre eux) formant une configuration sociale d'un type particulier. Cette configuration se caractérise par l'existence de mouvements de cristallisation interne et des mouvements de forte interdépendance avec la partie encore stable du salariat. De la sorte, nous pouvons être amené à émettre l'hypothèse de l'établissement progressif d'un régime précarial (Perrin, 2001) extrêmement distant du « noyau dur » du régime salarial, pôles entre lesquels évoluent des individu-e-s selon la conjoncture économique et les modalités d'intervention publique, en fonction de leur propre trajectoire personnelle et de leur position dans les différents rapports sociaux. Pour préciser cette vision abstraite des processus en question, nous devons montrer comment s'effectuent les liens entre les deux pôles, la nature de ces liens étant la condition pour que la circulation des individu-e-s se fasse dans un sens ou dans l'autre : globalement, on ne peut saisir la précarisation salariale sans considérer les liens d'interdépendance entretenus entre rapports sociaux de l'emploi et rapports sociaux de production (voir le schéma en annexe 1), dont on a vu plus haut que l'employabilité organisait la médiation (Maruani, 1989).

Schématiquement, on peut organiser ces rapports autour de l'articulation conditions objectives/conditions subjectives privilégiée par Serge Paugam dans un ouvrage qui élargit passablement le champ théorique de sa réflexion (2000b). Contrairement à ce qu'on pouvait

lire dans ses travaux sur le processus de disqualification sociale (2000a), Paugam souligne avec force, dans *Le salarié de la précarité*, l'existence de rapports sociaux classistes⁷¹ et surtout sexués (dimension totalement absente dans ses analyses antérieures, alors qu'elle saute pourtant aux yeux dans la composition sexuée des trois typologies qu'il développe dans *La disqualification sociale*). En revanche, il continue de méconnaître totalement la dimension ethniste des rapports sociaux en dépit de son travail empirique mené dans les hôpitaux, où les salariées originaires des DOM-TOM et de pays étrangers sont nombreuses, ce que notre enquête sur la formation assistante de vie et différents travaux nous ont permis de vérifier⁷². En dépit de ces limites réelles, nous n'hésitons pas à suivre Paugam quand il invite à travailler sur la double dimension subjective/objective des phénomènes de précarisation, bien que cette dichotomie ne soit pas totalement satisfaisante puisqu'elle perpétue une opposition classique souvent dénoncée comme paralysante et artificielle. Pour modérer ces inconvénients, et comme nos terrains nous y incitent, il faut comprendre ces deux dimensions non comme deux aspects séparés de la réalité, mais comme un enchevêtrement, *dans les habitus*, des manières de voir et d'agir des individu-e-s au sein d'un ensemble de dispositifs institutionnels donnés, aspects amenés à évoluer selon les conjonctures politiques et socioéconomiques⁷³. Comme nous nous y sommes attaché depuis le début de ce chapitre, nous axerons cependant ici l'analyse sur les conditions objectives des processus, sans toutefois nous interdire d'introduire des éléments de discussion davantage subjectifs, quand cela s'avérera pertinent pour faire avancer l'analyse.

En dépit de cette restriction méthodologique, il s'avère extrêmement difficile de circonscrire succinctement les processus qui interpénètrent la précarisation salariale. En effet, les liens interdépendants remarquables obligent à décrire un ensemble de causalités circulaires renvoyant sans arrêt des rapports sociaux de l'emploi aux rapports sociaux de production, dont l'importance varie selon l'angle d'analyse privilégié. Ainsi, parler de précarisation nous obligerait par exemple à évoquer les phénomènes de flexibilisation du travail, celle-ci renvoyant à la fois au statut de l'emploi – type de contrat –, au statut du travail – formation, salaire –, mais également aux conditions de travail – santé (Appay et Thébaud-Mony, 1997 ; Huez, 1997). Et sans que la stabilité de l'emploi et la satisfaction au travail ne soient nécessairement corrélées, comme le rappelle Paugam avec sa typologie sur les types

⁷¹ Par le biais des travaux à dominante marxiste sur le destin générationnel des classes populaires menés par exemple par Louis Chauvel (1999).

⁷² C'est le cas des personnels rencontré-e-s par Anne-Marie Arborio (2001), qui passe malgré tout elle aussi ce point sous silence.

⁷³ Ce point fera l'objet d'un développement précis dans le chapitre 7.

d'intégration, on doit tout de même insister sur le fait que précarité de l'emploi et précarité du travail s'aggravent mutuellement, ce que le sociologue nomme l'intégration disqualifiante (2000b)⁷⁴.

Nous insisterons donc ici sur quelques aspects négatifs de la précarisation, en complétant et illustrant la définition qu'en donne Béatrice Appay. La sociologue considère ce concept comme « la mise en perspective d'un double processus : l'un, de précarisation économique qui résulte de la précarisation salariale et de celle des structures productives ; l'autre, d'institutionnalisation de l'instabilité à travers en particulier les transformations des systèmes législatifs afférents au travail et à la protection sociale » (1997b, p.520). Dans ce cadre, nous pouvons dire que la précarisation salariale correspond à une triple dynamique : une dégradation des conditions de travail (passant notamment par une accentuation de la pénibilité au travail), comme nous l'avons vu *supra* ; un accroissement de l'atomisation sociale⁷⁵ ; un accroissement de l'instabilité statutaire (emploi et travail). Comme nous le rappelions précédemment, la fragmentation du salariat a toujours coexisté avec son homogénéisation. Toutefois, les effets de ces processus en partie contradictoires sont différents selon que l'on se trouve dans une période de consolidation des droits sociaux ou au contraire dans une période de remise en cause. C'est exactement le cas pour ce qui concerne la précarisation statutaire du travail et de l'emploi, envisagée sous l'angle des contrats dits atypiques.

A) Types de contrat et temps de travail

Depuis les années quatre-vingt, le contrat à durée indéterminée à temps plein, forme statutaire longtemps considérée comme norme salariale indépassable, a vu les formes particulières d'emploi (FPE), ou « contrats atypiques », lui contester sa suprématie (en 1999, le CDI représentait cependant toujours plus 85% de l'emploi salarié).

Tableau 5 : les emplois atypiques (mars 2001)⁷⁶

| Type d'emploi | Femmes | Hommes | Total |
|---------------|--------|--------|-------|
| Intérim | 178 | 428 | 606 |

⁷⁴ C'est ce que montre, dans une approche similaire à la nôtre (y compris dans la prise en compte de la dimension subjective), Mathieu de Nanteuil (2002).

⁷⁵ Ce point fera l'objet de développements spécifiques dans les chapitres suivants, mais nous pouvons rappeler ici que de Nanteuil montre comment « La flexibilité place les salariés dans des situations ambiguës qui peuvent les conduire à composer, à s'arranger, faute de mieux le plus souvent. Mais ces arrangements s'élaborent de manière isolée et contrainte » (*idem*, p.77).

⁷⁶ Tiré de Margaret Maruani (2002, p.81). Cela représente 25% de l'emploi total (contre 16% en 1990).

| | | | |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|
| CDD | 534 | 395 | 929 |
| Contrats aidés | 233 | 175 | 408 |
| <i>Total</i> | <i>945</i> | <i>998</i> | <i>1 943</i> |
| Temps partiel | 3 235 | 660 | 3 895 |
| Total général | 4 180 | 1 658 | 5 838 |

En milliers

Même si les analyses en termes de stocks doivent inciter à relativiser certains discours misérabilistes – en mars 2001 près de six millions de personnes étaient malgré tout concernées (voir le tableau 5) –, comme nous y incite par exemple Christophe Ramaux (2000), on ne peut sérieusement éluder les données concernant les flux (Robert Castel (2001, p.297) insiste sur le fait que 70% des embauches sont actuellement effectuées sous des formes « atypiques »), et cela pour deux raisons principales : l'organisation de ces flux donne des indications précieuses sur les modalités d'arbitrage des rapports sociaux sur les différents « marchés » du travail ; ces flux pourraient préfigurer l'organisation à venir du droit commun du travail. Nous examinerons successivement ces deux points.

On peut voir une répartition sexuée des emplois atypiques qui dérogent à la norme salariale du point de vue de la durée et de la stabilité dans le tableau 5. En outre, concernant les formes d'emploi particulières, il faut souligner leur ancrage progressif et durable dans le champ des politiques de recrutement des entreprises⁷⁷ (comme dans celui des politiques de l'emploi menées par les différents gouvernements depuis les années quatre-vingt, comme nous le verrons plus loin). Les effets sur les conditions et les collectifs de travail, mais également sur le niveau de la protection contre le chômage, seront à cet égard dévastateurs, nous y reviendrons. Pour bien le comprendre, il faut savoir que les « emplois temporaires, qui touchaient 2,7% de la population active occupée en 1985, concernent en 2001, 8,2% des personnes ayant un emploi » (Maruani, 2002, p.82). Il est à noter que cette proportion n'a cessé de s'accroître depuis 1985. La seule inflexion visible date de 2001 par rapport à 2000 (8,4%), la différence s'expliquant essentiellement par la baisse des contrats aidés – dont on peut trouver la trace dans la moindre contractualisation des emplois-jeunes, mais également des CES proposés par les collectivités locales (comme nous l'ont confirmé, au niveau local, plusieurs travailleuses sociales de Longwy).

On peut considérer ces chiffres absolus comme finalement peu spectaculaires, en regard du stock d'emplois à durée indéterminée. Ce qu'il convient pourtant de pointer ici, c'est la

⁷⁷ Pour une analyse des modalités de choix entre les différentes formes d'emploi temporaire par les entreprises (qui n'explique malheureusement pas les liens entre ces choix et les rapports sociaux sexués ou ethniques), voir Michon et Ramaux (1992).

déstabilisation profonde que font subir les formes particulières d'emploi à la structuration des « marchés » du travail et de l'emploi, à l'image du temps partiel ou, plus fortement encore, du chômage.

« Ce qui réunit ces diverses formes d'emploi, ce n'est pas seulement le fait qu'elles soient d'une manière ou d'une autre "hors normes". C'est aussi leur instabilité qui les assimile à la précarité et qui les rapproche du chômage. [...] De fait, les emplois précaires sont devenus un préalable à l'embauche en même temps qu'un prélude au chômage⁷⁸. » (Maruani et Reynaud, 2001, p.57)

Pour preuve, les trajectoires des individu-e-s précarisé-e-s sont émaillées de périodes d'emploi atypique et de chômage : selon Maruani, « ce sont souvent les mêmes personnes qui oscillent entre contrats à durée déterminée, intérim, petit boulot et chômage. Ils et elles sont souvent jeunes, peu qualifiés et naviguent à vue dans l'instabilité ambiante. » (2002, pp.83-84) Nos propres travaux empiriques confirment cette réalité sociologique, que viennent par ailleurs conforter d'autres recherches, notamment européennes (Lévy 2000). Ainsi, Maruani rappelle que 39% des salarié-e-s précarisé-e-s se trouvaient toujours en emploi précaire un an plus tard, 28% au chômage et 27% en emploi stable (mais plus sensibles aux retournements de conjoncture, du fait de leur faible ancienneté).

On peut légitimement s'interroger sur la « bonne volonté » des individu-e-s à se stabiliser sur un emploi anciennement précaire. Mais là encore, il ne faut pas oublier que seuls 8% des chômeur/ses l'étaient suite à une démission en mars 2001 (ce qui montre un « attachement » à son emploi, quand on en a un), alors que 40% d'entre eux/elles l'étaient suite à la fin d'un contrat temporaire (et 25% suite à un licenciement). On pourra dire que parmi ces 40% une partie importante pourrait avoir refusé une pérennisation. Si c'était le cas, on ne comprendrait pas comment s'explique la baisse simultanée des contrats précaires (notamment des CDD) et du chômage en période de croissance économique. Les salarié-e-s seraient-ils/elles suffisamment « volontaires » pour refuser un emploi stable en période de chômage et l'accepter en période de croissance, justement au moment où il leur serait plus facile de refuser les emplois les plus durs (Christophe Ramaux (2001) souligne par ailleurs l'augmentation des démissions suite à la reprise de la fin des années quatre-vingt-dix) ? Au total, Maruani considère que ce sont donc près de 75% des titulaires d'un emploi précaire qui voient s'ouvrir une perspective d'instabilité.

Nous avons vu dans le tableau 5 que les rapports sociaux sexués interviennent avec une moindre prégnance (dans un sens négatif pour les femmes) dans les emplois temporaires que dans le cas du temps partiel. Toutefois, s'ils sont rapportés à la population active *salariée* occupée, ces chiffres nous livrent une lecture différente de la réalité : 15,5% des salariées occupent un emploi temporaire, contre 12,4% des salariés. La différence la plus significative s'observe dans la répartition interne des formes d'emploi temporaire : dès la fin des années soixante-dix l'intérim constitua une forme principalement masculine de précarisation. À cet égard, Michel Pialoux (1979) montrait comment les entreprises de travail temporaires (ETT) furent utilisées, par les employeurs des secteurs industriels stables et fortement syndiqués, pour introduire l'idée d'une invalidation de la sécurité de l'emploi garantie. C'était les débuts des discours managériaux sur la flexibilité. Quinze ans plus tard, Christophe Ramaux (1994) confirmait cette tendance à l'utilisation du travail temporaire – et plus précisément de l'intérim – comme logique d'externalisation de la gestion de la main-d'œuvre permettant de réduire les risques de conflits sociaux (lors de la mise en place de nouvelles organisations du travail, de nouvelles technologies, etc.). Toutefois, aucun des deux articles ne fait mention d'une logique sexuée différenciée dans ces recours à l'externalisation. Or, Ramaux a montré que le recours aux CDD ou à l'intérim pouvait faire l'objet d'un choix largement indifférencié à la fois en termes de coûts financiers et de besoin de main-d'œuvre (la seule différence étant dans le cas d'un besoin bref imprévu, où l'intérim présente des avantages de flexibilité puisque l'ETT permet de raccourcir les délais de recrutement).

On posera donc l'hypothèse que la structuration sexuée des emplois détermine également ce choix : l'intérim facilite une division dans les collectifs ouvriers (permanents/temporaires⁷⁹), tandis que le recours aux CDD pose moins de problèmes sociaux dans la mesure où les collectifs de travail féminins furent historiquement déconsidérés et peu soutenus, accréditant l'idée d'une moindre capacité « naturelle » de résistance et de mobilisation sociales (Perrot, 2002). En outre, Pialoux posait l'hypothèse d'une correspondance entre dispositions des travailleur/ses intérimaires (souvent jeunes) et des nouvelles réalités socioprofessionnelles : les ETT ont su profiter de la présence d'une main-d'œuvre non qualifiée (c'est-à-dire non certifiée), revenue des illusions de la « démocratisation scolaire⁸⁰ » mais pour cela même

⁷⁸ Ramaux et Michon (1992, p.45) estimaient cohérente l'hypothèse qui chiffrait à 20% le taux de transformation des CDD en CDI durant les années quatre-vingt/quatre-vingt-dix. 80% des CDD constitueraient donc le cœur des processus de cette précarisation statutaire.

⁷⁹ Pialoux et Beaud (1993) et Beaud (1993).

⁸⁰ « Ceux, nombreux, qui n'ont pas de diplôme se demandent pourquoi ils ont perdu autant de temps dans une École qui ne leur a rien apporté. Pour les autres, le rapport entre diplômés et postes de travail est tellement

coupée des conditions socioculturelles et professionnelles de la génération précédente (incluant le refus de se fixer à l'usine et de partager les valeurs de leurs aîné-e-s), et d'une configuration sociohistorique inédite dans laquelle les entreprises industrielles offraient de nombreux postes temporaires, en dépit d'un chômage massif permanent. Ces jeunes des classes populaires peuvent donc « vivre au jour le jour » et repousser le plus longtemps possible le moment redouté de l'entrée en usine (nous verrons que plusieurs stagiaires AFPA ont procédé ainsi), encouragés en cela par les dirigeants des ETT qui présentent l'intérim comme une forme souple et porteuse d'initiative en phase avec les désirs de « liberté » de ces travailleur/ses. Mais certain-e-s jeunes qualifié-e-s profitent également de cette ouverture, et réussissent à négocier de meilleures conditions salariales que sur des emplois fixes : dans cette compétition, les hommes bénéficient d'un avantage sexué sur les femmes⁸¹.

Les rapports sociaux ethnistes complexifient la réalité observable, et brouillent les effets de l'arbitrage sexué. Quand on croise sous-emploi et forme particulière d'emploi, le caractère précaire des situations se renforce, mais au désavantage apparent des hommes : 41,7% des salariés à temps partiel occupent en effet un emploi temporaire, contre 22,1% des salariées. Bien entendu, on se rappellera, pour bien saisir la part relative de ce type de domination, le faible taux masculin de temps partiel. D'autre part, et pour montrer en quoi l'usage des statistiques peut s'avérer périlleux (bien que dans le cas présent cela renforce notre analyse), on peut noter, à l'inverse, que parmi les hommes occupant un emploi temporaire 16,9% d'entre eux sont à temps partiel, alors que c'est le cas de 40,6% des femmes (28,7% en moyenne)⁸².

De fait, tout laisse à penser que ce sont ici les immigré-e-s et les étranger-e-s qui occupent massivement ces postes précaires, comme nous l'indique le tableau 6. En moyenne, 10% des emplois temporaires sont occupés par des immigré-e-s, alors qu'ils/elles ne représentent que 9% de la population active salariée – hors fonction publique. Avec un taux d'activité supérieur à la moyenne masculine (78,6% contre 74,9%), et une part de 9,5% dans l'activité masculine, les immigrés sont surreprésentés dans ces emplois (15% contre 12% pour la moyenne).

complexe que beaucoup ont des aspirations décalées par rapport aux chances que peuvent leur procurer objectivement leurs titres scolaires. Alors qu'un système à coupures fortes faisait intérioriser fortement les classements et faisait finalement se résigner aux limites dans lesquelles la destinée sociale paraissait irréversiblement inscrite, un système à classement brouillé (comme l'actuel système des "filières") fait intérioriser des systèmes d'aspirations qui sont eux-mêmes brouillés et flous » (Pialoux, 1979, p.34).

⁸¹ N'oublions pas que le travail féminin – notamment industriel – a longtemps été perçu comme non qualifié, car reposant exclusivement sur des « qualités naturelles » (Daune-Richard, 1998).

⁸² Chiffres Eurostat de 2000 cités in Maruani (2003, p.81).

Tableau 6 : Part des emplois temporaires dans l'emploi salarié (hors fonction publique)⁸³ En %

| Pays de naissance | 15-64 ans | | | 20-29 ans | | |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes |
| Portugal | 10 | 10 | 10 | 17 | 18 | 17 |
| Algérie | 18 | 17 | 19 | 28 | 30 | 26 |
| Maroc | 19 | 19 | 19 | 29 | 32 | 26 |
| Afrique (hors Maghreb) | 19 | 19 | 20 | 27 | 29 | 26 |
| Turquie | 21 | 21 | 22 | 27 | 28 | 25 |
| Ensemble des immigré-e-s | 15 | 15 | 17 | 25 | 27 | 25 |
| Ensemble des salarié-e-s | 14 | 12 | 15 | 24 | 24 | 25 |

Source : recensement de la population 1999 (chiffres arrondis)

Mais une fois encore, cette surreprésentation s'avère globalement plus flagrante dans le cas des femmes (Chaïb, à paraître) : elles ne représentent que 7,7% de la population active féminine, et leur taux d'activité est plus faible que la moyenne (57,1% contre 63,1%), mais elles occupent davantage de postes précaires (17% contre 15% en moyenne). L'âge joue principalement un rôle pour les hommes, avec des proportions importantes pour les jeunes Maghrébins, Turcs et Africains. On doit ici se souvenir des analyses récentes de Beaud et Pialoux à propos du travail des jeunes (2002). Dans les analyses de nos enquêtes, il faudra se souvenir de cette place particulière occupée par les étranger-e-s, les immigré-e-s et les Français-e-s par acquisition, notamment lorsque seront évoquées les questions de « privilèges ».

Nous avons fait rapidement référence au temps de travail dans le tableau 5 et dans les développements ci-dessus. Avec le chômage de masse, l'un des faits majeurs de la précarisation salariale consiste dans le développement massif du temps partiel qui concerne, depuis la loi de janvier 2000 (dite Aubry 2), toute personne qui ne travaille pas à temps complet (renforçant ainsi le caractère normatif du CDI à temps plein). En 2001, il concernait 17,2% de la population active employée (30% de l'emploi féminin et 5% de l'emploi masculin)⁸⁴. Selon Margaret Maruani, ce phénomène est passé longtemps inaperçu du fait de son caractère sexué, qui organise un seuil de tolérance collectif particulièrement élevé : 83% des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes⁸⁵. La sociologue précise à cet égard que le taux européen est de l'ordre de 80%, mais que le boom français est plus tardif et non concomitant au développement de la salarisation féminine, puisqu'il se développe à partir des années

⁸³ Tableau tiré de Boëldieu et Borrel (2001, p.2).

⁸⁴ Source : INSEE (2002).

⁸⁵ Rappelons, pour mémoire, qu'en 1994 le temps partiel concernait à 75% des salarié-e-s des classes populaires (50% d'employé-e-s et 25% d'ouvrier-e-s). Lire Christelle Colin (1997, p.1).

quatre-vingt (Maruani, 2002), et s'accélère au début des années quatre-vingt-dix en raison des dispositifs d'exonération des cotisations sociales.

Il existe donc des spécificités nationales selon les rapports de force entre « partenaires sociaux » et pouvoirs publics. Pour ce qui concerne la France, la croissante dévolution du temps partiel aux femmes à mesure que perdurait le chômage de masse a eu pour effet d'installer ces salariées dans des salaires inférieurs au SMIC (comme nous en aurons une illustration dans le chapitre 5) et de développer le phénomène de sous-emploi. Au sens du BIT, le sous-emploi concerne les personnes « qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponibles pour un tel travail ». Au vu de cette définition, on comprend l'intérêt politique à entériner l'idée que les femmes travaillent *volontairement* à temps partiel (diminuant ainsi artificiellement le taux de sous-emploi). Cela n'en rend pas moins nécessaire la déconstruction des présupposés qui ont ainsi façonné le débat orienté sur le « temps partiel choisi » ou « contraint ».

« Emploi, travail et politique familiale sont en jeu : les débats qui ont lieu depuis 1980 n'ont de cesse de procéder à une véritable instrumentalisation du travail à temps partiel. En effet, ce dernier est censé remédier aux carences des politiques de l'emploi et de la famille, en favorisant et en encourageant un travail conçu comme "légitime" pour les femmes. Il est, deuxième aspect de son instrumentalisation, supposé accompagner la réduction et l'aménagement du temps de travail, et endiguer la montée du chômage. » (Angeloff, 2000, p.43)

Tania Angeloff montre précisément que ces débats légitiment cette répartition sexuée du temps dans les instances publiques (comme le soulignait d'ailleurs Béatrice Appay dans sa définition de la précarisation), rendant bien compte de l'immunité politique dont bénéficie le temps partiel, à laquelle fait allusion Margaret Maruani. Et il ne sera pas étonnant de retrouver des arguments similaires concernant le « salaire d'appoint » féminin. Mais ils légitiment également l'idée de « conciliation » dans les têtes et dans les corps (comme le dit Maruani, si les femmes veulent partager plus que les autres, qui va s'en plaindre...). Cette intériorisation (et son incorporation) dans une large partie de la société française montre à quel point elle est vécue sur un mode d'acceptation peu questionnée.

À titre d'exemple, on pourra citer les résultats d'un sondage effectué par l'institut BVA (2002) pour *Enjeux Les Échos*, où il apparaît que 42% des Français-e-s interrogé-e-s considéraient qu'assurer l'avenir de ses enfants représentait le premier signe de la réussite

sociale. Cette proportion augmente pour les interviewé-e-s chez qui étaient présents des enfants de moins de quinze ans (53%), et chez les sondé-e-s marié-e-s ou en couple (50%). Le même sondage précisait que 43% des interviewé-e-s plaçaient la famille comme principal vecteur dans la réussite sociale, contre 20% pour l'entreprise et 19% pour l'école. Mais une lecture sexuée montre que la perception de cette question dépend largement de la place que chacune des institutions occupe dans l'existence sociale des interviewé-e-s : 49% des femmes placent en tête la famille (36% des hommes), 21% l'école (17% des hommes) et 15% l'entreprise (25% des hommes). Position sociale et prise de position se renforcent ici, plaçant davantage les femmes dans une situation de dépendance vis-à-vis de la sphère domestique⁸⁶.

Comme Annick Madec (2002) et Olivier Schwartz (1990) en rendaient très finement compte dans leurs études sur les milieux populaires, nous avons eu l'occasion de mesurer à de nombreuses reprises, dans nos différents entretiens, l'importance accordée par les femmes à la famille, à la maternité, aux relations mère/enfants. L'incorporation et l'intériorisation de ces normes socioculturelles travaillées depuis des siècles par les institutions (Auslander et Zancarini-Fournel, 1995 ; Lenoir, 2003), et reproduites au sein des familles, interrogent donc la validité de la « conciliation » famille/travail : il s'avère difficile de raisonner en termes de choix rationnel et conscient quand tout vous encourage à endosser un rôle taillé « sur nature ». Ressorts matériels : rappelons pour mémoire qu'en moyenne les femmes consacraient, en 1998, 4h38 journalières aux tâches domestiques, soit 80% des 5h45 pour un couple de salarié-e-s (Delphy, Mathieu, Roussel, Rozier et Zerbib, 2002). Ressorts symboliques : Goffman (2002) insiste par exemple sur l'idéalisation concomitante à l'infériorisation de la femme ; si la répartition du travail gratuit que représente la production domestique renseigne sur la structuration matérielle du patriarcat, cette idéalisation de la femme (principalement à travers la figure de la mère) entérine le besoin de protection – fragilité, sensibilité, réserve... – et renseigne sur la structuration symbolique dudit système. Ressorts institutionnels, enfin⁸⁷. Cette disposition sexuée à « accorder » aux femmes une place « prioritaire » dans la famille se trouve donc au cœur de la précarisation salariale. Nous verrons que nos enquêté-e-s n'échappent pas à cette règle, les Lorraines ayant particulièrement payé un lourd tribut à cette organisation patriarcale.

⁸⁶ À cet égard, il n'est pas anodin que l'item « assurer l'avenir de ses enfants » soit davantage choisi par les personnes faiblement diplômées (44% des niveaux VI à V) que par les autres (38% des niveaux IV et supérieurs), plus directement soumises à l'incertitude socioéconomique.

⁸⁷ Sur les ambiguïtés institutionnelles françaises vis-à-vis de la lutte pour l'égalité hommes/femmes dans le cadre précis de l'Organisation des Nations-unies, lire Delphy (2001, pp.261-291). Dans son dernier ouvrage, Numa

Pour limiter un tant soit peu la dichotomie choix/imposition extérieure (calquée sur la distinction classique liberté/déterminisme), Maruani déplace l'analyse sur la prise d'initiative. S'appuyant sur des résultats de la DARES, la sociologue contredit l'image habituelle du temps partiel choisi par les mères de famille. « Pour la majorité des salarié-e-s, le temps partiel est décidé par l'employeur, à l'embauche. Le temps partiel "choisi" pour s'occuper des enfants reste minoritaire, y compris chez les femmes » (Maruani, 2002, p.92). Loin de contredire nos analyses précédentes, ce constat permet de mesurer la force du travail idéologique sur les représentations sociales pour légitimer la division sexuelle du travail : accréditer, dans l'espace public, l'idée selon laquelle le temps partiel est naturellement féminin parce que les femmes le réclament naturellement pour leur famille, alors qu'il correspond avant tout à une forme temporelle d'accès à l'emploi.

Le « choix » d'une partie des mères de famille conduit donc à déformer l'appréhension du temps partiel comme forme spécifique de paupérisation des salarié-e-s les moins qualifié-e-s et protégé-e-s. L'exploitation sexuée se dissout dans une maternité naturalisée, réifiant durablement les processus en jeu, et influençant en retour le « choix » des mères de famille, qui sont moins enclines à interroger la normativité de cette répartition sexuée des tâches domestiques et d'éducation qu'elles ont plus fortement intériorisé la norme féminine du temps partiel. Certes, cette normativité peut craquer dans des moments de « crise ». C'est ce qui apparaît, par exemple, dans l'ouvrage classique de François Dubet, dans les propos d'une mère de famille belge (d'origine italienne) au chômage, qui revient sur sa condition de femme mariée et mère : « J'ai fait un choix et maintenant, quand je réfléchis sur ce choix, je ne suis pas si sûre que ça que j'ai fait un choix... Je ne suis pas heureuse de ma vie. » (1987, pp.194-195) Cette rupture avec l'habitus sexué du groupe ouvrier provoque, nous dit Dubet, une violente crispation des hommes, qui n'hésitent pas à retourner le discours de solidarité ouvrière en un discours xénophobe et raciste, retournement qui constitue le cœur de ce que nous avons appelé le contre-stigmate, et que nous aurons l'occasion de définir précisément dans un chapitre ultérieur. Mais en dehors de ces moments de rupture (dont il faudrait d'ailleurs se demander en quoi ils bouleversent sur long terme les rapports sociaux), la normativité sexuée peut se déployer avec d'autant plus de facilité que les institutions garantes de l'égalité professionnelle et civile encouragent ce « choix » (Lurol, 1999).

Une fois encore, les rapports sociaux ethnistes viennent confirmer les modes d'arbitrage des employeurs. En effet, si les chiffres nous apprennent que 17% de la population active occupée

Murard (2003, chapitres 1 et 2) questionne le poids de ces normes entrecroisées et leurs effets objectifs et

travaillent à temps partiel, les premiers éléments d'enquête disponibles, en termes de temps de travail, nous indiquent que c'est le cas pour 19% des étranger-e-s. Cela ne sera pas une surprise, ce taux dépend également du sexe de l'emploi : s'il est plus élevé chez les ouvrier-e-s non qualifié-e-s étranger-e-s que chez leurs homologues français-e-s (24% contre 17%), secteur traditionnellement moins féminin où les rapports racistes peuvent alors pleinement jouer dans l'arbitrage entre nationaux et étrangers, il est en revanche plus bas chez les employé-e-s (34,5% contre 37,5%), du fait de la plus faible présence des femmes étrangères sur ces emplois : 53,9% des salariées étrangères sont employées dans le secteur privé, contre 55% des salariées françaises d'origine – 52,7% des salariées françaises par acquisition (Tanay, 2000, p.6). La différence pourra paraître faible : ce serait oublier la ségrégation horizontale dont nous avons déjà parlé. Comme le rappellent Maruani et Reynaud (2001, p.50), six catégories socioprofessionnelles regroupent 61% des actives, dont les employées de la fonction publique (où le temps partiel est à 92% féminin). Or, la plupart de ces emplois sont statutairement interdits aux femmes étrangères (1 912 000 emplois en 1999), ce qui diminue d'autant leur poids dans la PCS 5 (et donc dans le temps partiel).

Si l'on prend maintenant le cas des immigrées, les choses apparaissent de manière plus tranchée encore : 42,3% des femmes travaillent à temps partiel (pour une durée moyenne hebdomadaire inférieure de 3,4 heures), contre un peu plus de 37% pour l'ensemble des femmes actives⁸⁸. L'écart s'accroît davantage pour les femmes immigrées étrangères, avec 46,1% (et 4,1 heures hebdomadaires en moins). Cette différence entre femmes étrangères et immigrées trouvera une partie de son explication dans le rapport à l'activité, car nous pourrions alors percevoir un tri différentiel entre emploi, chômage et inactivité. Précisons également ici que la nationalité de l'individu-e n'est pas neutre : appartenir à l'Union européenne ou à un pays du Maghreb détermine une trajectoire sociale totalement différente.

B) L'instabilité statutaire est-elle une fatalité ?

Après avoir analysé comment l'instabilité du statut de l'emploi et du travail fragilisait les couches sociales les plus dominées, il nous faut aborder la deuxième dimension de la question des flux d'emplois précaires : son impact sur la réorientation du droit du travail dans

subjectifs.

⁸⁸ En 1995, 5,3% des hommes immigrés travaillaient à temps partiel (5% de la population active masculine totale). C'était le cas pour 38,8% des femmes. INSEE, Enquête sur l'emploi, 1995.

les années à venir. Cette discussion monopolisera moins de temps que la première de par ses dimensions prospective (d'ailleurs sujette à controverse) et politique, et du fait de son rapport indirect avec nos propres enquêtes. Malgré cela, il nous était impossible de ne pas la traiter un tant soit peu, au moins parce qu'elle éclaire en partie les transformations opérées dans le champ des politiques de l'emploi, comme nous le verrons.

Envisager l'instabilité salariale en adoptant l'angle des flux pose des problèmes redoutables. Cela implique en effet de se pencher sur des questions économiques qui nécessitent d'interroger tout à la fois des mécanismes macro et micro, dont la teneur s'avère extrêmement complexe pour un non-spécialiste. Toutefois, par le biais de l'économie politique, discipline certes quelque peu marginalisée⁸⁹, il reste possible de mener une discussion entre sociologie et économie. Et ce d'autant plus facilement que certains auteurs, par ailleurs parfaitement rompus aux exercices mathématiques, n'hésitent pas à porter le fer sur ce terrain. Pour ce qui nous concerne ici, nous nous concentrerons sur les débats récents qui ont été menés autour du plein-emploi, lorsque celui-ci semblait à nouveau possible, dans les années quatre-vingt-dix-sept/deux mille. En effet, cette période de reprise économique a permis d'observer un changement dans certains paradigmes économiques, difficilement envisageables en l'absence de croissance. Nous verrons d'ailleurs que cela aura des répercussions sur les discussions que nous mènerons dans la partie consacrée aux politiques de l'emploi, les deux domaines étant étroitement liés, fort logiquement.

Pour commencer, il nous semble judicieux de partir du livre écrit par Jean Pisani-Ferry (2001). Économiste, grand commis de l'État, plusieurs fois conseiller au ministère des Finances (Strauss-Kahn, Sautter), Pisani-Ferry est à n'en pas douter un acteur important de la vie politique et un professionnel qui alimente les débats économiques. Sa position en fait donc un agent particulièrement intéressant à observer, afin de comprendre en partie comment se sont organisées certaines décisions gouvernementales durant la période de reprise économique qui nous intéresse ici. Pour justifier l'écriture de son livre, Pisani-Ferry écrit dans l'avant-propos avoir repris la plume « pour approfondir les thèmes que j'avais abordés dans mon précédent travail⁹⁰, affiner ma réflexion, expliquer, poursuivre les débats auxquels j'ai participé au cours des derniers mois, qui m'ont beaucoup appris » (*idem*, p.9). De la sorte, il entend faire bénéficier le lecteur des connaissances analytiques issus du rapport, mais

⁸⁹ Sur l'influence de plus en plus importante de l'économétrie dans les sciences économiques françaises (et par voie de conséquence chez les agents de l'État dominants), lire Frédéric Lebaron (2000).

⁹⁰ Rapport sur les conditions du retour au plein emploi remis au Premier ministre, Lionel Jospin, en automne 2000.

également d'une distance critique relativement aux conditions sociales et politiques desquelles celles-ci sont issues. Et de fait, il sera souvent question dans l'ouvrage des relations conflictuelles et/ou coopératives entretenues par les syndicats (salariés et patronaux), les pouvoirs publics, les chercheur/ses, etc.

Ce qu'il entend restituer avant tout, c'est l'idée qu'un plein emploi est possible, et que cette perspective engage à se poser de nombreuses questions sur l'organisation sociale (combinaison de la mobilité et de la sécurité, arbitrage loisirs/travail...), et donc sur le contrat social souhaité pour organiser les relations entre individu-e-s et institutions (entreprises, État...) dans le cadre *indiscuté* d'une économie de marché *indiscutable* (*ibid.*, p.8). Jamais dans l'ouvrage Pisani-Ferry ne posera en effet la question de la légitimité historique (et donc éventuellement modifiable) de la norme qui prévaut dans l'organisation des rapports sociaux capitalistes (priorité des *shareholders* – actionnaires – sur les *stakeholders* – notamment les salarié-e-s). Pour lui la chose est entendue. En renvoyant la norme du côté d'une « partie de la gauche politique et sociale », il entérine donc l'équilibre des rapports de force – dont il reconnaît par ailleurs l'existence – en fait de nature. L'équilibre ne bougera plus. De sorte que l'ensemble de son argumentation vise à légitimer des mécanismes destinés à perpétuer cet équilibre, tout en le rendant acceptable du point de vue des principes et de la réalité vécue (pour celles et ceux qui la vivent).

Rejoignant les constats numériques que nous avons nous-même effectués *supra* en termes de précarité, de sous-emploi contraint et de déclassement, au moins sur long terme, Pisani-Ferry indique que l'évolution est inverse si l'on prend une échelle de temps plus courte, à savoir la période de croissance 1997-2000⁹¹.

« D'une année sur l'autre, le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée a baissé de 30 000, celui des salariés sous contrat à durée indéterminée a augmenté d'un peu plus de 600 000. Rupture importante, car jusqu'en 2000 la proportion des CDD avait continué d'augmenter. Parmi les salariés qui relevaient d'un tel contrat ou d'une autre forme d'emploi précaire en mars 2000, 38% ont accédé à un CDI un an plus tard. Ils n'étaient que 30% en 1996, 28% en 1997. [...]

Sous-emploi contraint ? La proportion des salariés à temps partiel qui déclarent souhaiter travailler davantage avait seulement commencé de baisser, après avoir dépassé 40% en 1997. Elle est tombée à un tiers. » (ibid., p.208)

⁹¹ Constat que confirme dans une certaine mesure Yannick L'Horty, pour qui, sur la période 1969/2002, n'existe pas « de dérive structurelle de l'instabilité de l'emploi » (2004, p.2), et que le risque d'instabilité de l'emploi s'est réduit durant la période 1997/2001. En revanche, l'auteur montre que certaines catégories de salarié-e-s sont sensibles à cette instabilité (comme les non-qualifié-e-s).

Pisani-Ferry est donc d'accord pour dire que certains outils d'intervention monétaires et budgétaires d'inspiration keynésienne, mis en place durant la législature Jospin pour atteindre le plein emploi durable, ont fonctionné. Toutefois, cette position se doit d'être complétée : d'abord, à partir de 2000, il ne saurait plus être question de suivre la même politique que celle développée à partir de 1997 : la parenthèse keynésienne doit être refermée au profit d'outils issus de la tradition néoclassique. Ensuite, la définition même de l'expression plein emploi doit être précisée, sous peine de ne pas comprendre le choix des outils (nous serons obligé de revenir sur ces outils dans le chapitre suivant, le crédit d'impôt et les allègements de charges sur les bas salaires intervenant directement dans les politiques de l'emploi).

Ainsi, un auteur comme Alain Minc, par exemple, pouvait-il déclarer : « Nous sommes en train, nous Français, de revenir au plein emploi pour ceux qui peuvent et veulent travailler⁹². » Minc ne faisait qu'exprimer en termes simples les présupposés économiques et moraux au principe d'une définition particulière du plein emploi : d'après la théorie économique classique, basée essentiellement sur la variable prix du travail, la concurrence entre demandeur/ses et offreur/ses de travail permet d'atteindre un taux de salaire d'équilibre correspondant au niveau du plein emploi, c'est-à-dire au niveau optimum du volume d'emploi dans un contexte donné. « Cela ne signifie pas que tous les salariés travaillent. Cela signifie que tous les salariés *qui veulent travailler à ce prix travaillent* » (Cordonnier, 2000, p.39)⁹³. Toute la question est donc de savoir à quel niveau on fixe le plein emploi. Et même si pour le mesurer l'indicateur du chômage n'est pas le bon (nous verrons plus loin que le chômage, par définition, ne peut qu'être involontaire, ce qui d'emblée empêche de considérer les salarié-e-s qui ne veulent pas travailler au prix d'équilibre comme des chômeur/ses, comme le rappelle judicieusement Cordonnier), nombre d'auteur-e-s n'hésitent pas à commettre la confusion, en faisant appel à la notion de chômage incompressible ou naturel. Implicitement (dans sa citation), c'est le cas pour Minc. Explicitement, c'est le cas pour Pisani-Ferry, qui fixe à moyen terme ce taux dans une fourchette allant de moins de 5% à 10% (Freyssinet, 2000, p.32), tout en considérant qu'une société de plein emploi « ne sera donc pas une société sans chômage, mais elle devra être une société où le chômage ne dure pas » (Pisani-Ferry, 2001,

⁹² *Le Monde*, 28/12/1999.

⁹³ Sous des dehors pamphlétaires, l'auteur produit une magistrale déconstruction des théories économiques qui se sont penchées sur la question du chômage, en insistant particulièrement sur les approches « néoclassiques » (celles qui tiennent pour acquis un lien nécessaire entre chômage et rigidité nominale du salaire ou des prix, ce qui est le cas de Pisani-Ferry).

p.102), sachant que devront perdurer temps partiel et intérim, dont l'usage sera nécessairement transformé (comprendre en bien⁹⁴) par le nouveau contexte.

L'économiste considère donc comme un acquis l'existence d'un volant d'inactif/ves (celles et ceux qui ne veulent pas travailler au prix du marché), de chômeur/ses, et de sous-emploi (temps partiel et contrats temporaires). Il est donc clairement entendu, pour lui, que l'instabilité de l'emploi sera la nouvelle norme de la future société de plein emploi, société davantage ouverte à l'innovation et à la prise de risque (*idem*, p.108). Sans jamais se demander pourquoi les femmes et les salarié-e-s d'origine étrangère/immigrée font davantage les frais d'une telle « ouverture », absence remarquée dans son rapport que lui ont reprochée plusieurs chercheur/ses⁹⁵. Et ce alors même que le niveau moyen de qualification est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, comme le note Danièle Guillemot (2001), point qui devrait logiquement les protéger des emplois non qualifiés, source de chômage et de sous-emploi.

En dépit (ou du fait) de ces limites théoriques et empiriques réelles, pour Pisani-Ferry la cause est entendue : la demande légitime de sécurité des salarié-e-s devra être de plus en plus gérée en dehors de l'entreprise. C'est pour cela qu'il s'intéresse aux dernières recherches menées pour définir ce que pourraient être les statuts salariaux de demain (la norme du CDI à temps plein à vie ayant fait long feu). Il reprend à son compte, sans émettre la moindre critique, ni souligner les divergences observables entre les différentes approches (tendance à l'imprécision que lui reprochait déjà, dans le cadre de son rapport au Premier ministre, Margaret Maruani (2001) à propos des notions de sous-emploi et de sous-activité), les propositions avancées dans les rapports Boissonnat et Supiot, ainsi que les travaux de Bernard Gazier et Günther Schmid sur les marchés du travail transitionnels (Pisani-Ferry, 2001, pp.167-218)⁹⁶.

À ce propos, Christophe Ramaux (2000) a souligné que ces différents rapports surestiment, de manière différenciée, les corrélations entre coût du travail et « rigidités » des « marchés » de l'emploi (encadrement législatif...) et chômage et « états transitionnels » (moment de passage entre une situation stable et une autre – retraite et emploi, formation et emploi, etc.). Cette surestimation néoclassique (au sens de Cordonnier) incite les auteurs à privilégier les

⁹⁴ Annie Gauvin (2001) pointe pourtant bien les limites d'une telle approche quantitative, essentiellement préoccupée par les objectifs de taux d'emploi fixés par les instances européennes à Lisbonne, sans se préoccuper réellement de la qualité des emplois en question.

⁹⁵ Lire le dossier « Le plein emploi : avec ou sans les femmes ? Autour du rapport de Jean Pisani-Ferry », *Travail, genre et sociétés*, n°6, octobre 2001, pp.167-217.

approches en termes de flexibilité et d'instabilité plutôt qu'en termes de norme salariale stable (et de politique économique – monétaire et budgétaire – destinée à agir sur la croissance, et l'emploi). On retrouve donc dans ces critiques des points soulevés à propos de Pisani-Ferry, ce qui explique en partie la reprise, par ce dernier, des divers travaux évoqués⁹⁷. Mais Pisani-Ferry aurait tout aussi bien pu critiquer, comme le fait Robert Castel (1999), le manque de précisions concernant le financement des fameux « droits de tirage sociaux » censés amortir les ruptures dans la trajectoire professionnelle, ainsi que la confusion entre modèle d'emploi et modèle d'emploi fordiste qui constitue l'armature théorique de l'idée d'un dépassement souhaitable du rapport salarial. S'il ne le fait pas, il faut sans doute en chercher la raison dans son attachement, rappelé *supra*, à la théorie néoclassique. C'est ce qui explique également que nous le retrouverons dans le chapitre suivant, consacré à la gestion sociale de la précarisation salariale et de la désaffiliation sociale.

⁹⁶ On peut lire les conclusions du rapport Supiot dans « Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe. Conclusions du rapport », *Droit social*, n°5, mai 1999, pp.431-437.

⁹⁷ Thomas Coutrot note que « les risques sont grands que les marchés transitionnels ne constituent en fait qu'une couverture sémantique rassurante et une rationalisation de la prolongation des tendances actuelles. C'est d'ailleurs la force – et la limite – de ces propositions que de se situer explicitement dans le prolongement des “politiques d'emploi menées par les firmes”... » (1999, p.665). Pisani-Ferry ne se situe pas réellement différemment de ces positions.

CHAPITRE 2 : LES BOULEVERSEMENTS DANS LES DISPOSITIFS DE L'ÉTAT-SOCIAL : LE CAS DES POLITIQUES DE L'EMPLOI

Tandis que perdurait une situation économique médiocre du point de vue de l'emploi, travailleurs sociaux, sociologues et économistes mettaient en évidence l'existence d'une couche de plus en plus large de la population confrontée à une situation précaire récurrente : chômage, sous-emploi, bas salaire constituent depuis maintenant plus de vingt ans une réalité quotidienne pour des millions de personnes, et parmi elles d'une majorité de femmes. Le premier chapitre s'est attaché à montrer que la déstabilisation du socle salarial, sous l'impulsion des transformations du système capitaliste, explique largement cette réalité. Toutefois, l'explication demeurerait partielle si elle ne prenait pas en compte l'action des politiques publiques destinées à lutter contre cette dégradation sociale. L'État dispose en effet de puissants leviers pour agir sur l'architecture des « marchés » de l'emploi, et les discussions récentes à propos des causes de la forte création d'emploi, durant la période de reprise des années 1997-2001, ont montré que l'intervention publique demeurerait pour de nombreux analystes un outil utile, en dépit de désaccords de fond.

Il ne sera pas question d'effectuer ici une description systématique des différentes politiques de l'emploi (modalités, efficacité, etc.), par ailleurs régulièrement menée dans de nombreuses études de l'INSEE ou de la DARES¹. Nous voudrions plutôt interroger, en les illustrant d'exemples empiriques, les changements qui ont rendu possible puis accéléré la confusion croissante entre dispositifs assistanciers strictement étatiques (financés par l'impôt – quel qu'en soit le niveau territorial) et dispositifs assurantiels (financés par les cotisations salariales), comme c'est le cas avec le glissement des politiques d'insertion comme le RMI d'un « filet de protection ultime » (Castel et Laé, 1992) vers un dispositif complémentaire des politiques de l'emploi. La démarche configurationnelle que nous essayons de mettre en œuvre dans ce travail, et qui impose de ne pas dissocier dans l'analyse différents niveaux contextuels (par exemple les implications quotidiennes, pour des travailleurs sociaux, de décisions politiques), nous conduit donc à étudier trois grandes questions. La première renvoie à l'existence d'une couche de plus en plus importante de la population en situation de rupture avec le socle salarial stable, entraînant des situations de pauvreté laborieuse et de pauvreté liée au chômage. La deuxième concerne le développement des discours sur l'« inemployabilité »

des non-qualifié-e-s pour expliquer la persistance du chômage et le manque de main-d'œuvre dans certains secteurs économiques. Enfin, la dernière s'intéresse à l'ancrage dans les représentations sociales, politiques et académiques d'une « pauvreté volontaire » alimentée par le niveau des minima sociaux.

On ne manquera pas de relever l'immense champ de recherche qu'ouvrent ces différents niveaux d'analyse, et il serait imprudent de vouloir les appréhender dans leur totalité au sein d'un unique chapitre de thèse : nous verrons en fait que nous insistons particulièrement sur les phénomènes de fragmentations des populations prises en charge par l'assurance et l'assistance sociales. Il importe en effet pour notre travail d'étudier les processus d'individualisation mis en œuvres par les politiques de l'emploi, pour en mesurer les effets dans les chapitres suivants. Pour cela, nous aurons recours, comme dans le premier chapitre, à des travaux sélectionnés dans différents champs académiques, et à des exemples parfaitement circonscrits aux besoins liés à nos travaux empiriques, de manière à cadrer le plus précisément possible l'environnement institutionnel et politique dans lequel évoluent directement une partie des interviewé-e-s rencontré-e-s, et indirectement une autre partie. Ces éléments généraux seront complétés par trois entretiens formels réalisés avec des salarié-e-s de l'ANPE (deux agents locaux et une responsable nationale). De la sorte, nous comprendrons comment les changements impulsés dans les politiques de l'emploi sont perçus par les agents de service public. Mais cela nous permettra également de comprendre, dans les prochains chapitres, en quoi les interviewé-e-s rencontré-e-s sont impliqué-e-s par des décisions politiques : les stagiaires de l'AFPA sont ainsi directement concerné-e-s par les discussions relatives au niveau de formation des chômeur/ses, quand les usagers de l'atelier d'écriture lorrain le sont par celles relatives aux minima sociaux. Quant aux salarié-e-s des trois PME étudiées, impossible qu'ils/elles échappent aux politiques de baisse de charges reconduites depuis plusieurs années dans les dispositifs pour l'emploi. Comme nous le soulignons dans le chapitre précédent, existent de forts liens d'interdépendance entre les différents niveaux de protection sociale et les personnes en relevant. En conséquence de quoi, dès que l'un de ces niveaux se voit modifié, la configuration globale se trouve affectée d'une manière ou d'une autre. C'est ce que nous allons essayer de montrer ici.

¹ Cf. notamment Dares (1996) et les bilans que cet organisme produit tous les ans.

I) Les effets contre-productifs d'une prénotation encombrante. L'impact de l'« exclusion » sociale sur l'employabilité libérale

Entre les années soixante-dix et aujourd'hui, bien des changements se sont produits dans la manière de percevoir les phénomènes de paupérisation/exclusion/précarisation, ce que l'usage sémantique nous donne d'ailleurs parfaitement à voir. Indéniablement, les différences de conjoncture socioéconomique et politique expliquent ces modifications lexicales, et pour en saisir l'organisation générale il faudrait travailler à une analyse systématique des positions et prises de position des différents agents concernés par ces questions (travailleurs sociaux, experts, scientifiques, politiques, militants associatifs, etc.), au sein de chaque configuration historique. Ce vaste travail ne concerne pas directement notre propre travail, mais il est toutefois intéressant de sérier les principaux arguments au principe des glissements successifs dans l'appréhension de ces phénomènes. De la sorte, nous pourrions mieux cerner la spécificité de la période qui nous intéresse.

A) Les conditions sociales d'un succès sémantique

Bien que nous ayons insisté dans le premier chapitre sur l'intérêt heuristique à recourir à la notion de précarisation salariale, on ne doit pas occulter le fait que son utilisation, dans le sens donné dans le cadre de ce travail, est demeurée relativement restreinte jusqu'à une période encore récente, puisque l'une des premières utilisations du terme précarité remonte à l'ouvrage d'Agnès Pitrou (1978), mais n'a guère connu de suites (Schiray, 1988). À l'inverse, le terme « exclusion » a connu un succès médiatique, scientifique (critique ou non), politique et populaire que nous ne pouvons ignorer, au risque de ne pas saisir un certain nombre de phénomènes récents intervenu dans le cadre de l'État-social-national (Castel, 1995). Ce que nous postulons ici c'est qu'à travers la banalisation de ce terme a pu opérer progressivement une euphémisation des rapports sociaux agissants, de sorte qu'a pu se mettre en place une série de dispositifs publics à visée individualisante dont la portée normative a contribué à accentuer la déstabilisation des classes populaires.

1) Des îlots de pauvreté aux « exclus » modernes : changements et persistances paradigmatiques

Les discussions relatives à la pauvreté n'ont jamais cessé, y compris durant les « trente glorieuses ». Le débat mis en veilleuse pendant la période de reconstruction y resurgit, brutalement en 1954, avec l'appel de l'abbé Pierre pour les sans-abri, puis d'une manière durable à partir de 1965, grande année de la « guerre à la pauvreté » aux États-Unis (Castel, 1978). 1965 fut également l'année de parution de deux ouvrages français particulièrement remarquables : *L'exclusion sociale* de Jules Klanfer, et *La condition sous prolétarienne* de Jean Labbens. Alors que se consolidait un État-social destiné à lutter contre l'insécurité sociale caractéristique des classes populaires (Castel, 2003), les deux auteurs entreprenaient une analyse de type ethnographique cherchant à déterminer les caractéristiques psychosociales des individu-e-s pauvres qui demeuraient, dans la plupart des cas, à l'écart de ces protections². Leur manière de procéder par une sorte de comptabilisation des « écarts à la moyenne » rappelle, sans toutefois s'y rattacher, les pratiques philanthropiques du XIX^e siècle : les deux auteurs établissent en effet une liste de manques (culturels, professionnels, financiers...) *comparativement* au reste de la société, celle à la marge de laquelle ces « exclus » ne font que subsister tant bien que mal.

Une fois le constat posé, les deux chercheurs insistent sur le caractère reproductif des situations de misère, reproduction vécue comme une *malédiction familiale*. Si l'on peut ainsi dire que Klanfer et Labbens abordent la pauvreté suivant une démarche dynamique (l'histoire familiale prise dans la dynamique des inégalités sociales de la « société d'abondance »), leur manière de procéder s'inspire avant tout d'une approche fonctionnaliste (avec pour Labbens un vocabulaire marxisant) : la société, par ses dysfonctionnements enferme les pauvres, c'est-à-dire des personnes inadaptées aux conditions modernes de vie et de production et obligées de vivre selon des normes et des valeurs propres qui redoublent leur marginalisation vis-à-vis des citoyen-ne-s intégré-e-s, dans une situation et une dynamique marquées par les manques de toutes sortes³. Les analyses en termes de rapports sociaux n'apparaissent jamais explicitement dans leurs réflexions, et il ne saurait être question d'interroger les dynamiques

² Voir par exemple les longs passages que le sociologue des religions consacre aux modes « atypiques » d'unions observés dans le bidonville de Noisy-le-Grand, « unions hors-la-loi » de « deux misères » (Labbens, 1965).

³ « L'ensemble des institutions sociales qui fonctionnent de façon très satisfaisante pour la grande majorité des citoyens intégrés [...] a pour effet d'enfermer de façon plus irrémédiable encore le pauvre dans son univers glacial. » (Klanfer, 1965, p.50)

constitutives de la structuration sociale. Pour autant, bien qu'opposant ainsi les sous-prolétaires aux salarié-e-s intégré-e-s (qu'ils/elles soient ou non prolétaires), les deux auteurs ne réactivent pas la dichotomie ancestrale apte/inapte au travail⁴. Car, les individu-e-s dont ils nous parlent sont certes « connu-e-s » par les services sociaux de l'assistance, mais uniquement durant « des opérations ponctuelles et facultatives » sommées de répondre au mieux à une situation problématique temporaire (Castel et Laé, 1992, p.13). Ils apparaissent donc à l'intersection des deux principes essentiels de la protection sociale française : l'assistance (aide sociale depuis 1953) et l'assurance, protégeant les salarié-e-s contre les différents aléas *provisaires* possibles (maladie, chômage...) suivant les principes reconnus par la Constitution de 1946.

De fait, les populations avec lesquelles Klanfer et Labbens ont travaillé occupent un interstice social mal connu à l'époque, et sans doute perçu comme une incongruité historique destinée à disparaître avec les « progrès » de la société salariale. D'un point de vue empirique, les deux auteurs ont donc contribué à pointer la limite du strict clivage apte/inapte au travail et par là même de la stricte concordance entre pauvreté et assistance⁵, dont la tradition sociologique classique avait fait un paradigme depuis les travaux de Georg Simmel (1998), et que Serge Paugam a systématisé depuis (1993). Mais d'un point de vue théorique, ils ont également relancé les réflexions vers une conception relative de la pauvreté (déjà exprimée en son temps par Simmel). Ainsi, dans un ouvrage ultérieur, Labbens établira-t-il un lien explicite entre inégalités sociales et pauvreté (1969, pp.253 et s.) : pour lui cette dernière ne peut être que relative, c'est-à-dire qu'elle existe quelle que soit la richesse d'une nation, parce que celle-ci est toujours répartie de façon inégalitaire. En fait, la pauvreté constitue la marque d'un moindre contrôle des différents capitaux et souvent l'absence d'aptitudes jugées utiles à la promotion sociale (inégalités scolaires mais aussi primo-éducation des pauvres inadaptée au

⁴ Sur les origines de la gestion institutionnelle de cette césure, opérée au XIV^e siècle, on pourra lire, par exemple, Castel (1991). Pour sa réaffirmation, à l'aune des principes démocratiques, se reporter à Giovanna Procacci (1996). L'auteure montre comment les révolutionnaires français (et le fameux Comité de mendicité dirigé par La Rochefoucauld-Liancourt à partir de 1790), prenant acte des inégalités existantes, considérèrent les inégalités sociales comme non conformes à l'idéal démocratique, tout en reconnaissant inexpugnable la part de pauvreté découlant des inégalités naturelles. Pour affronter ces inégalités – en rejetant charité privée et mendicité –, une véritable césure institutionnelle, organisant d'un côté la dette sociale de l'assistance aux indigents (inaptes au travail) et de l'autre le devoir au travail des pauvres aptes, sera cristallisée pour repérer le plus *systématiquement* possible le statut de chaque pauvre dénombré, approche basée sur la volonté de moralisation des pauvres (c'est-à-dire de la part de pauvreté découlant du vice de l'oisiveté) pour les socialiser convenablement. Toutefois l'aporie du refus du droit au travail, pour ne pas développer la souveraineté de l'État sur le plan social contraire au principe de propriété privée, bien que perçue par le Comité, ne sera jamais réglée. La pauvreté laborieuse entrera ainsi en contradiction avec la nouvelle citoyenneté.

⁵ Labbens parle ainsi de surnuméraires, trente ans avant Castel, indiquant par-là une certaine porosité entre assistance et salariat déstabilisé.

monde moderne). Cette pauvreté concerne en outre des ouvrier-e-s et des employé-e-s, pas nécessairement au chômage, mais souvent en situation d'emploi intermittent. On le voit, la critique se fait plus radicale dans une période où les débats concernant la mesure de la pauvreté s'organisaient uniquement autour d'un seuil absolu (sorte de taux « naturel », incompressible, mais « heureusement » résiduel), défini à partir d'un certain nombre de besoins insatisfaits (Thomas, 1997). Cet « absolu » clivait par ailleurs la définition du « champ de la pauvreté » entre les tenants de l'idée d'une pauvreté résiduelle et les penseurs marxistes. Ceux-ci insistaient, dans un contexte de rapports de force favorable aux travailleurs et à leurs organisations syndicales, sur l'amélioration des salaires et des conditions de vie des prolétaires, tout en dénonçant l'organisation capitaliste des rapports sociaux (principalement des rapports de production). Mais la « masse informe » des miséreux/ses sous-prolétaires (le *Lumpenproletariat*), dans l'optique de Marx tout au moins, pourrissait la société par le bas, comme la bourgeoisie le faisait par le haut, et ne trouvait pas de place dans la division classiste de la société capitaliste, *hors de ses marges* (Guillou et Moreau de Bellaing, 1999, pp.216-217).

Dès lors, tant que dura le « paradigme progressiste » des « trente glorieuses », l'action institutionnelle (à travers le travail social) se conformera majoritairement⁶ aux représentations et pratiques sociales d'inspiration anglo-saxonne (Beveridge et Townsend en Grande-Bretagne ; administrations Kennedy et Johnson aux États-Unis⁷) : la pauvreté indiquait une inadaptation sociale des individu-e-s et une mauvaise répartition des richesses, et le but du travail social se bornait à gérer les assisté-e-s souvent stigmatisé-e-s, en donnant du sens à la prise en charge des « écarts normatifs » que constituaient les handicapés sociaux assistés, au regard d'une « moyenne québécoise » laborieuse⁸. Cette mise en ordre du sens, en vue de légitimer les politiques et institutions sociales, s'organisait autour d'une idéologie médico-psychologique dont l'action s'orientait suivant un remodelage de la réalité sociale selon une perspective essentiellement individuelle (« chaque cas est différent »), plus ou moins

⁶ Des expériences, bien souvent isolées, d'inspiration marxiste ou autogestionnaire, tentèrent de développer, en marge des canons dominants, des formes d'action novatrices échappant à l'image véhiculée par les « assistances sociales ». Leur influence sur les pratiques ne fut pas suffisante toutefois pour modifier durablement le sens du travail social vers des logiques moins normatives. Pour une approche critique du travail social, Michel Autès (1992).

⁷ Cette conception sera reprise par les hommes d'État français, notamment René Lenoir et Lionel Stoléro, tous deux secrétaires d'État sous la présidence Giscard d'Estaing.

⁸ « Puisqu'il leur faut une intervention extérieure pour corriger leur vie ou les aider à l'assumer, *c'est à juste titre* qu'on considère les clients comme des inadaptés ou des handicapés. » (Autès, 1992, p.31, nous soulignons). Bien entendu, ce n'est pas Autès qui parle, mais à travers lui les représentations sociales véhiculées dans de larges secteurs du travail social.

pathologique selon les cas, et de toute manière puissamment normative. De manière plus ou moins implicite, le fonctionnement du champ institutionnel du travail social, par son approche individualisante et son caractère d'invalidation normative des assisté-e-s, niait en grande partie les rapports sociaux en jeu dans « le champ de la pauvreté ». Selon Michel Autès, cette légitimation de l'idéologie médico-psychologique (dont l'origine américaine, dans le champ du travail social, remonte aux années trente puis cinquante/soixante, avec le souci de mesurer l'employabilité des chômeur/ses – comme nous l'avons vu dans le premier chapitre) passa dans le langage par l'intermédiaire de trois processus : la dénégation (reconnaissance et négation simultanée de la catégorie sociale des pauvres – en individualisant), la « neutralisation » du vocabulaire du langage technique (sigles, langage scientifique) pour gommer au mieux les consonances sociales (prouvant ainsi, en négatif, l'importance du social, même dans les stratégies voulues individualistes) et l'euphémisation (le langage technique en est une des formes possibles). Autant de formes rhétoriques analysées de longue date (Brune, 1995 ; Breton, 2000 ; Hirschman, 1991).

Le caractère relatif de la pauvreté finit de s'imposer quand il fut admis que les « poches » de pauvreté aurait vocation à demeurer en l'état, notamment à partir du moment où le dogme de la croissance perpétuelle fut une première fois bousculé, avec les chocs économiques internationaux que constituaient la fin des accords de Bretton-Woods et la crise pétrolière de 1974. De sorte que nous pouvons rappeler le passage de l'ouvrage de Hélène Thomas, cité dans notre premier chapitre :

« la définition adoptée par la CEE en 1976 entérine définitivement ce changement de problématique de la pauvreté absolue à la pauvreté relative. "Sont considérés comme pauvres les individus et les familles dont les ressources sont si faibles qu'ils sont exclus des modes de vie, des habitudes et activités normaux de l'État dans lequel ils vivent." Cette définition officialise l'existence de l'exclusion comme conséquence du phénomène de la pauvreté et base d'une nouvelle typologie. »

Et de fait, les années quatre-vingt allaient entériner l'idée d'une « exclusion » sociale, motivée dont nous avons vu que Robert Castel se méfiait parce qu'il éloignait l'analyse du cœur du problème salarial. Pour arriver à cette situation, il faudrait qu'opère le double mouvement de perte de vigueur des analyses de type marxiste, et d'imposition, dans le « champ de la pauvreté », d'une logique de plus en plus gestionnaire de la pauvreté (notamment avec les travaux de Péquino et Oheix) : là où l'on pouvait, quelques années auparavant, espérer éradiquer les situations de pauvreté grâce au « progrès économique », ne demeurait qu'un

sentiment d'abandon et de désarroi face aux flux. La persistance de la « crise » finit par entériner une vision politique et technocratique de gestion des populations pauvres, perçues à travers un *état catégoriel administratif* organisé avant tout selon une approche monétaire de la question : définition d'un droit (niveau de prestation) et des ayant-droit à partir de critères de ressources⁹. Selon Michel Autès, une telle vision aboutit au « bouclage de la pensée, enfermement des pauvres dans leur représentation et leurs statuts octroyés. » (1992, p.112)

Constatant un creusement des inégalités sociales de tous types (Bihr et Pfefferkorn, 1999) et une dégradation importante des conditions de vie et de travail d'individu-e-s jusque-là épargné-e-s par la pauvreté « traditionnellement » connue des services sociaux à la connaissance des institutions, certain-e-s sociologues choisirent d'orienter leurs travaux dans une direction éminemment dichotomique. Ainsi, procédant à la genèse de la prénotion d'« exclusion », Cédric Frégné fait de Alain Touraine son premier théoricien français. Cherchant à contourner le problème de la mesure du seuil de pauvreté, le sociologue, par la reprise de certaines analyses déjà développées par André Gorz (dualisation de la main-d'œuvre qualifiée occupée/non qualifiée en chômage intermittent), oppose en effet à l'organisation pyramidale classiste (et aux inégalités sociales qu'elle perpétuait) une dualisation horizontale de la société, dans laquelle s'opposent les *in* et les *out* (1999, p.91). De fait, « il ne s'agit plus des oubliés de la croissance, comme au début des années soixante-dix, mais de tous ceux qui ne peuvent s'adapter aux mutations économiques et sociologiques et se situent de ce fait en dehors de l'appareil de production » (Join-Lambert, 1997, p.603).

Nous verrons que cette capacité d'adaptation se trouvera au cœur du couple employabilité/inemployabilité, dont l'impact sur les politiques de l'emploi sera rien moins que négligeable. Ce qu'il faut retenir pour le moment c'est le déplacement opéré dans la focale : d'une société considérée comme *capable* de réduire la pauvreté par le progrès économique et social (en dépit de l'incapacité supposée des pauvres), on passait à des individus considérés comme incapables de s'adapter à une société *inéluçtablement* productrice d'« exclusion ». La persistance d'un chômage de longue durée ne fut pas pour rien dans ce retournement paradigmatique. Voyons de quoi il retourne précisément.

⁹ C'est ce qui explique l'importance politique que revêt le calcul de seuils de pauvreté. Pour s'en persuader, on pourra lire, pour une présentation générale des techniques de mesure de la pauvreté, Fleurbaey, Herpin, Martinez et Verger (1997) ; Hourriez et Legris (1997) ; Lollivier et Verger (1997) ; Glaude (1998). Pour une approche critique des seuils de pauvreté « officiels » (c'est-à-dire de l'INSEE), Concialdi (2000). Pour une approche critique mettant en exergue la dimension politique du technique, Desrosières (2001).

2) Massification du chômage

Comme Castel le souligne très justement, la « nouvelle question sociale » rendait compte, avec la déstabilisation des stables et la précarisation salariale, du développement de surnuméraires, d'inutiles au monde. La montée du chômage de masse, l'allongement de sa durée et l'accroissement des phénomènes de récurrence ont conduit sociologues et économistes à développer des typologies visant à mieux distinguer un phénomène déjà ancien. Sans entrer précisément dans les détails de cette construction, il nous faut pourtant en dresser à grands traits les caractéristiques principales. De sorte, nous abordons l'analyse de ce que nous nommons, dans l'annexe 1, le rapport à l'(in)activité, puisque comme le rappelle Norbert Holcblat (1997), en dépit de la distinction de principe posée entre politique d'emploi/politique d'assistance, la réalité nous donne à voir des situations beaucoup moins nettes où les deux types de logique se chevauchent.

Le découpage statistique de la population en plusieurs catégories (active, inactive, occupée, au chômage) introduit des problèmes de définition, car il conduit à considérer le chômage comme un simple enregistrement du décalage entre offre et demande de main-d'œuvre en ignorant les multiples interpénétrations entre inactivité, chômage et sous-emploi et emploi. Un regard attentif suffit à s'en convaincre. Le chômage tel que nous le connaissons n'a pu émerger progressivement comme catégorie sociale qu'avec le développement du salariat, qui est intervenu en interdépendance avec trois grands mouvements. Le premier est le développement de l'industrialisation capitaliste (manufactures, firmes) et l'amélioration de l'agriculture, qui conduisirent à éliminer peu à peu les formes de production précapitalistes (petits artisans, agriculteurs...). La main-d'œuvre ainsi libérée dut nécessairement s'orienter vers le travail salarié pour survivre. Le deuxième renvoie à des périodes de réduction du salaire, qui contraignirent les familles salariées les plus modestes à envoyer d'autres membres (femmes ou enfants¹⁰) chercher du travail. Enfin, le dernier concerne le fonctionnement capitaliste (par cycles d'expansion/contraction, dus aux taux de profit, à la mécanisation, au contexte politique...), qui entraîne des périodes de destructions d'emploi.

« La combinaison de ces trois mouvements engendre un volant de chômage permanent mais d'ampleur variable qui, dans un marché du travail fortement concurrentiel, permet d'exercer une pression sur le niveau des salaires et les conditions de travail » (Freyssinet, 1998, p.6). Et

¹⁰ Rémi Lenoir avance une estimation de 200 000/250 000 enfants ouvrier-e-s (âgé-e-s de 5 ans et plus) au milieu du XIX^e siècle (2003, p.522).

de fait, l'extension du salariat accompagnera un changement lexical important puisque le verbe chômer va changer de signification : d'interruption d'activité, qu'elle qu'en soit la cause, entraînant la perte de salaire (on revient souvent dans l'entreprise), il passe à rupture définitive du lien entre travailleur et employeur. Cependant, si cette définition entérine un changement dans le rapport employeur/travailleur/se, elle est insuffisante pour parler de chômage et de chômeur au sens où nous l'entendons toujours aujourd'hui. Il faudra que se dessine également un statut social identifié et reconnu, statistiquement enregistrable et enregistré.

Pour cela, Freyssinet souligne deux conditions : l'impossibilité pour les salariés de se replier vers des activités « précapitalistes » ou domestiques rémunératrices ; l'apparition d'institutions spécialisées qui créent un avantage à se déclarer chômeur. On doit cependant ajouter, avec Margaret Maruani, une troisième condition : la reconnaissance de la légitimité à rechercher un emploi rémunéré (2002, p.16). Des travaux historiques insistent sur l'impact de l'action des réformateurs sociaux, qui, en mettant progressivement en place des dispositifs d'intervention auprès des populations « pauvres », contribuèrent à impulser la dynamique des politiques sociales constitutives de l'invention du chômage comme question sociale identifiée (Salais, Baverez et Reynaud, 1986 ; Topalov, 1994). Par ailleurs, Didier Demazière rappelle que les syndicats furent les premiers à créer (à partir des années 1880), sur des bases professionnelles, des secours pour les chômeurs : en échange d'une aide, les chômeurs devaient rechercher un nouvel emploi (1995, p.9).

Cette fonction de placement des chômeur/ses alliée à une aide financière, qui perdure, joua un rôle important dans l'objectivation de la catégorie de chômage, puisqu'elle cristallisait dans la définition du chômeur à la fois la dimension involontaire de perte d'emploi et la dimension volontaire (dans le sens de volonté) de la recherche d'emploi, tout comme elle traçait une ligne nette entre chômeur/ses occasionnel-le-s relevant de ce type d'aide et populations relevant traditionnellement de l'assistance et des initiatives charitables (ceux qu'on nomme « pauvres » dans le langage administratif et philanthropique)¹¹. Disponibilité (ne pas occuper d'emploi, ni de formation, ni être malade...) et recherche d'emploi devinrent ainsi les indices incontournables de la caractérisation du chômage : en 1954, la définition adoptée par le Bureau international du travail (BIT) reprendra ces deux critères ; ce sera le cas en 1967,

¹¹ Pour plus de détails sur la dynamique dichotomique assistés traditionnels/chômeurs, Castel (1995) ; pour une comparaison France/Grande-Bretagne, et son implication en termes taxinomiques, Desrosières (2000, pp.311 et s.).

quand sera créée l'Agence nationale pour l'emploi. Et nous verrons qu'ils gagneraient en importance à mesure que le chômage augmenterait.

De nombreux/ses auteur-e-s ont, à partir de critiques justifiées (manque d'objectivité des critères, chevauchement des situations, etc.), insisté sur la relativité des différentes conventions statistiques adoptées pour calculer le chômage ; il n'est pas nécessaire d'y revenir¹². Simplement, à titre d'illustration (Maruani, 2002, p.21), pouvons-nous rappeler qu'en 1999 le nombre de chômeur/ses « officiel-le-s » oscillait entre 2,6 (DEFM de l'ANPE) et 3,4 millions (recensement). Posées ces précisions, on peut esquisser, en suivant les développements de Jacques Freyssinet, un rapide panorama diachronique du phénomène (1998, pp.26-27). L'économiste distingue trois phases importantes dans la différenciation du niveau de chômage.

La première court de la fin de la Seconde Guerre mondiale à 1962 : pénurie de main-d'œuvre et mesure imprécise font se cantonner le chômage aux alentours de deux cent mille personnes. La deuxième phase intervient en 1964 (après que les perturbations liées à la fin de la guerre d'Algérie – rapatriement des pieds-noirs et démobilisation – eurent été absorbées par le « marché » du travail), pour se conclure durant l'été 1974 : la population active augmente sensiblement plus que l'emploi (notamment avec l'arrivée des femmes sur les emplois salariés), chômage conjoncturel que vient renforcer un chômage frictionnel (lié aux évolutions technologiques et aux transformations sectorielles), phénomène entraînant sur dix ans un doublement du nombre de chômeur/ses. La troisième phase, pas encore terminée, démarre au second semestre 1974 : on assiste alors à un accroissement spectaculaire et continu du volume et de la durée du chômage. En mars 1987, on dénombreait 2 567 000 chômeur/ses (au sens du BIT) ; en mars 1997, 3 151 000.

Parallèlement, le phénomène de chômage de longue durée ferait son entrée dans l'analyse scientifique et les pratiques sociales : entre 1975 et 1997, la proportion de personnes en chômage depuis un an ou plus passerait de 16,9 à 38,9%. Comme le fait remarquer Didier Demazière, la notion de chômage de longue durée est relativement récente et a connu des modifications à mesure de son extension. Initialement délimité, par l'OCDE en 1968, par un seuil de six mois, le chômage de longue durée sera redéfini au début des années quatre-vingt à partir d'un seuil de douze mois (1995, p.16). Mais sa diffusion dans une sphère plus large date de 1983, lorsque des dispositifs de stages de formation professionnelle (stages FNE/CLD –

¹² Voir par exemple Holcman (1997, chapitre 2).

fonds national de l'emploi/chômeurs longue durée¹³) s'adresseront pour la première fois à une catégorie ciblée selon la durée d'inscription au chômage. Ce changement dans l'orientation des politiques de l'emploi est consécutif à l'adoption de la politique dite de rigueur par le pouvoir socialiste. « Ces réformes closent l'époque où le régime d'indemnisation du chômage s'était vu conférer un rôle majeur d'amortissement des restructurations en instituant un régime favorable pour les licenciés économiques et en développant considérablement les préretraites. » (Dares, 2003, p.39)

Dorénavant, les catégories administratives comptabilisant les chômeur/ses se verront sans arrêt reconfigurées selon les périodes : éclatées en diverses cibles censées répondre de manière personnalisée aux problèmes spécifiques de chaque groupe ; regroupées dans des ensembles plus vastes (c'est le cas pour les CLD ou pour les allocataires du RMI). Mais ces déplacements cycliques n'empêcheront pas l'accentuation de la fragmentation des chômeur/ses, à mesure que les dispositifs s'empileront pour tenter de répondre à la massification du chômage. Ce double mouvement complexification/éclatement tendra ainsi à diluer le phénomène chômage en un amas de sous-ensembles sans cohérence réelle, opposés les uns aux autres (ce qui développe nécessairement un processus de concurrence entre les cibles, qui peut induire des effets de rage ou de résignation de la part de certain-e-s chômeur/ses – nous verrons comment cela se traduit dans nos enquêtes empiriques). Dans la seconde partie des années quatre-vingt, et notamment à partir du second semestre 1985, la multiplication des dispositifs (stages de réinsertion en alternance – SRA –, contrats de réinsertion en alternance, contrat de retour à l'emploi, etc.¹⁴) adressés aux chômeur/ses de longue durée, voire de très longue durée – deux ans ou plus –, accompagne un processus de distinction au sein même de la définition du chômage de longue durée.

« Les analyses menées par l'ANPE ont conduit à distinguer trois types de chômage de longue durée : le chômage d'exclusion (celui des travailleurs âgés ou handicapés par des difficultés de santé), le chômage d'insertion (jeunes de moins de 25 ans à la formation insuffisante qui ne trouvent pas d'emploi), le chômage de reconversion (salariés victimes des mutations industrielles) » (Dares, 2003, p.40).

¹³ Le FNE fut mis en place en 1963 dans le but de faire face aux conséquences de l'entrée de la France dans le marché commun et de l'arrivée massive des jeunes sur le « marché » du travail. Durant les années soixante-dix et quatre-vingt, il a joué un rôle important dans les opérations de restructuration de l'industrie nationale.

¹⁴ Pour une description des politiques en direction des CLD dans la première partie des années quatre-vingt, cf. Sibille et Rayssac (1989).

Le processus d'atomisation dans la prise en charge du chômage s'intensifie donc sous l'impulsion du développement de dispositifs de plus en plus ciblés qui enferment les chômeur/ses dans des catégories administratives différenciées, aux effets de stigmatisme potentiellement dévastateurs, et aux dynamiques concurrentielles entraînant la nécessité d'accroître la catégorisation, vers le bas, des individu-e-s rejeté-e-s des dispositifs précédents. Avec pour corollaire le développement des thématiques d'individualisation des pratiques et de personnalisation des parcours, qui engagent les chômeur/ses dans une dynamique de responsabilisation accrue¹⁵. C'est précisément durant cette période que va se répandre l'idée d'« exclusion » sociale : Serge Ebersold, dans son étude relative à l'émergence de la figure moderne de l'« inemployable », montre parfaitement qu'il existe une relation, dans le champ spécifique des dispositifs de formation, entre le développement des dispositifs ciblés vers le chômage de longue durée et l'imposition de la thématique de l'« exclusion », qui, à partir de 1987, devient centrale dans les textes officiels :

« en s'efforçant de répondre par des mesures diversifiées à des besoins multiples, les dispositifs se sont progressivement, insensiblement, développés autour des "populations cibles" ayant émergé au fil des besoins dégagés par les dispositifs. Une multiplication des diagnostics, conjuguant inadéquation scolaire, professionnelle, et phénomènes de marginalisation, ont contribué à circonscrire des populations à risques, à multiplier les critères d'accès aux mesures et, in fine, à réaménager les dispositifs autour d'une stratégie catégorielle qui rompt indéniablement avec la souplesse et la transversalité recherchée en 1982 par B. Schwartz. » (2001a, p.44)

Ainsi, la massification du chômage et l'allongement de sa durée auront conduit à réintroduire, dans le travail social, l'idée de populations incapables de faire face aux changements socioéconomiques. Mais la question de la responsabilité individuelle ou collective devait encore connaître un équilibre instable dont il nous faut maintenant rendre compte.

¹⁵ Nous reviendrons sur ce point plus bas. Notons ici que Sibille et Rayssac mettaient en question, avec l'analyse des SRA, la pertinence du suivi personnalisé dans les pratiques. En revanche, ils relayaient, sans doute involontairement, la montée en puissance de la responsabilisation des chômeur/ses (*idem*, pp.45-48).

3) Une consécration « par le haut » : le succès de l'« exclusion » dans les champs politique et scientifique

Incontestablement, la découverte de l'« exclusion », et avant elle celle de la « nouvelle pauvreté », aura provoqué des effets durables dans la manière d'appréhender le social. Le premier mouvement fut celui d'une prise de conscience de la responsabilité collective dans l'existence du phénomène. Pour appuyer ce constat, nous allons voir comment les hommes et femmes politiques se sont saisi-e-s de la question à travers les débats relatifs à l'instauration du revenu minimum d'insertion (RMI), mesure dont on peut dire qu'elle consacre l'« exclusion » comme une question politique centrale¹⁶. Cette analyse sera par ailleurs l'occasion de croiser des auteurs issus du champ scientifique (on pense par exemple à Serge Paugam), nous permettant de glisser ensuite vers cette seconde dimension.

a) Quand les politiques dénoncent la société : le cas du revenu minimum d'insertion

« Chaque Français porte en lui la conviction que le pays qui, voici deux siècles, a combattu pour faire triompher la Liberté, l'Égalité et la Fraternité, doit, en refusant l'exclusion par la pauvreté, prouver que ces principes sont, plus que jamais, bien vivants. »

C'est lors de la campagne présidentielle de 1988 que François Mitterrand, dans sa *Lettre à tous les Français*, lançait un appel pour « une société plus solidaire ». Quelques mois après sa réélection, était votée la loi instituant le RMI (1^{er} décembre 1988), proposée par le gouvernement Rocard à la suite du rapport de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales (rapport Bélorgey). Pour bien comprendre de quoi il retourne précisément, on doit revenir rapidement sur le contexte politique lui-même.

Quand les socialistes et les communistes arrivèrent au pouvoir en 1981, leurs dirigeants commencèrent à réfléchir sur le thème de la pauvreté car ils prirent conscience de l'existence d'une population réellement en difficulté, nécessitant d'une aide spécifique. Déjà développée par la droite dans les années soixante-dix, cette thèse avait été décriée par la gauche, qui n'y voyait qu'une manœuvre politique visant à s'attaquer aux acquis sociaux. Mais guère plus que dans les années soixante-dix, la réflexion sur ce thème ne fut menée avec rigueur : le premier

¹⁶ Cette partie reprend, en les modifiant quelque peu, des développements tirés de Le Lay (1997).

septennat de François Mitterrand ne permit pas de faire la démonstration que les hommes et femmes politiques se sentaient pleinement responsables en matière de pauvreté. Il faudra attendre la campagne électorale précédant le second septennat de François Mitterrand pour qu'une implication débouche sur l'action. Initialement portée par le courant rocardien, l'idée d'un revenu minimum fut reprise à son compte par Mitterrand dans un souci électoraliste certain (face à Jacques Chirac alors ardent défenseur du libéralisme économique).

Ainsi, l'« exclusion » – dont la connaissance par les dirigeant-e-s politiques repose avant tout sur l'expertise extérieure – fut un des outils utilisés dans la lutte interne du PS et dans la lutte externe pour les présidentielles. Serge Paugam (1993) souligne à cet égard que, dans le cadre d'un système économique inchangé, cette solution compensatoire était plus efficace, en termes électoraux, que de mettre en chantier une réflexion aboutie sur une réforme complète du système de protection sociale. En outre, il fallait, pour le PS, répondre aux accusations d'inaction lancées par la droite et le Parti communiste, tandis que de nombreuses associations de chômeur/ses et le « syndicat des chômeurs » de Maurice Pagat, s'engageaient de plus en plus activement dans la lutte pour l'amélioration de la condition des personnes en difficulté (Demazière et Pignoni, 1998), et que l'opération hautement médiatisée des « Restaurants du coeur » de Michel Colucci en 1985-1986 s'attirait les sympathies : le PS ne pouvait pas occulter plus longtemps que ces différentes actions de dénonciation ou de solidarité avaient alerté les Français sur l'existence de formes extrêmes de pauvreté. Le politique devait reprendre la main et impulser une dynamique de changement. Pour Adrien Zeller (député de l'Union du centre), le texte du RMI

« marque une évolution positive des esprits par rapport à l'époque où l'opinion publique – ministres en tête, quelle que soit leur tendance – se déchargeait volontiers du problème sur les “opérations caritatives” généreuses et médiatiques, opérations sympathiques certes, mais bien incapables dès le départ de résoudre sérieusement le problème de la pauvreté¹⁷. »

La mise en chantier du RMI ne peut donc sérieusement être réduite à sa dimension tactique, même si Jacques Chirac reprendra en 1995 la thématique de l'« exclusion », à travers la déclinaison qu'en a faite Emmanuel Todd avec l'idée de « fracture sociale », ce qui dénote une efficacité symbolique évidente de cette prénotation (nous y reviendrons plus bas). Car le RMI fut discuté alors que, durant les années quatre-vingt, les évaluations quantitatives concernant

¹⁷ Discussion parlementaire relative au revenu minimum d'insertion (Journal officiel). Sauf mention contraire, toute citation d'homme ou femme politique sera tirée de cette source.

la pauvreté allaient de deux millions et demi de pauvres (Wresinski) à six millions de personnes d'une population « fragilisée » et quatre cent mille personnes très « démunies » (centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie). Parallèlement, la question salariale interpellait les dirigeant-e-s politiques. Ainsi, lors des discussions du projet de loi à l'Assemblée nationale, Claude Evin (alors ministre de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale) constatait que « la montée du chômage, l'allongement de sa durée ont accentué le désarroi de ceux qui sont les premiers touchés par les effets des mutations économiques et sociales », position relayée par le député socialiste Louis Mermaz, pour qui « le chômage de longue durée est, bien sûr la raison principale du développement récent de la pauvreté. Les chômeurs de plus d'un an représentent aujourd'hui, dans notre pays, 32% de la population privée d'emploi et les jeunes sont le plus durement frappés. Ce phénomène explique pour une large part la dégradation de leur situation. »

Cette réalité objective avait donc incité les dirigeant-e-s politiques à se saisir du problème, d'autant plus que la France se situait en retrait, en regard d'un revenu minimum, par rapport à certains pays européens. Et de fait, Jean-Michel Bérorgey (président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales) rappela, durant les discussions parlementaires menées en 1988, que l'élaboration du RMI avait été marquée par l'ensemble des débats qui s'étaient déroulés pendant la vingtaine d'années précédant son institution. Lionel Stoléro et André Gorz ont notamment contribué à cette discussion, sans cependant aboutir à un résultat significatif. Dans les années quatre-vingt, le rapport Oheix et le rapport de la commission Charvet optaient pour un minimum de soutien social (Vanlerenberghe, 1992). Si ces deux types d'approches ne se sont pas imposés, c'est qu'il leur a été reproché d'enfermer la pauvreté dans un carcan monétaire, sans insister suffisamment sur la dimension plurielle du phénomène. Parallèlement, des communes mirent en place des systèmes de revenu minimum, d'un montant variable (de 700 à 2 650 francs par mois pour une personne seule) et selon des procédures d'attribution différentes (du simple « contrat moral » au « projet personnel » plus complexe). En fait, il faudra attendre que le mouvement ATD-Quart monde se fasse entendre par la voix du père Wresinski pour que les choses évoluent rapidement. Selon Paugam (1993), on doit à son travail de comparaison internationale la prise de conscience des décideurs sur le retard de la France en la matière : à l'automne 1987, une proposition de loi relative à un revenu minimum d'insertion était déposée.

À partir de là, les dirigeants socialistes vont insister sur le caractère national que représente cette dette sociale. Pierre Bérégovoy, alors ministre de l'Économie, des Finances et du

Budget, convoqua à ce propos la notion de solidarité, rappelant que le président de la République avait fait du RMI un des axes majeurs du projet qu'il avait présenté durant la campagne des élections présidentielles. Selon Bérégovoy, le vote du 8 mai 1988 avait donné à ce projet une valeur de contrat passé entre le président et la nation, contrat que le gouvernement avait à charge de traduire en proposition concrète. Dans le même temps, Claude Evin affirmait que ce projet de loi, qui participait à l'ambition d'une « société plus solidaire », voyait sa justification dans le fait qu'aucune raison économique, financière ou administrative ne pouvait faire admettre l'existence d'une population d'exclus. Ainsi, le ministre socialiste reconnaissait-il par défaut que seule une non-volonté politique expliquait la présence de personnes en grande difficulté. Et d'invoquer la notion de fraternité républicaine pour donner du poids à son discours¹⁸. Parallèlement, le socialiste Jean-Pierre Sueur déclarait que « ce texte est un texte sur les droits de l'homme parce qu'il affirme le droit de chaque individu, de tout être humain à vivre dans la dignité matérielle. »

Mais cette légitimation ne passa pas seulement par les canaux symboliques, puisque Claude Evin convoqua une référence juridique de poids dans son argumentaire : le préambule de la Constitution de 1946, auquel se réfère celui de 1958, prévoit effectivement un droit à l'insertion pour tous. Le RMI entendait donc se mettre en conformité avec les principes constitutionnels en octroyant des ressources minimales, tout en permettant une action sociale et professionnelle susceptible de lutter efficacement contre l'« exclusion ». Ce droit inappliqué jusque-là avait d'ailleurs donné l'occasion à Jean-Claude Gayssot (alors député communiste) d'adresser un vigoureux plaidoyer en direction des parlementaires :

« depuis des années, nous sommes aux côtés des familles en détresses victimes de ces pratiques moyenâgeuses que sont les saisies et les expulsions. Nous nous rassemblons autour d'elles, lorsqu'elles doivent faire face aux huissiers, aux forces de police, aux décisions des préfets ou à une justice de classe aveugle et expéditive. Nous sommes aux côtés des chômeurs pour exiger leur dû des caisses d'ASSEDIC. Dans la quasi totalité des départements, grâce aux interventions des communistes, des résultats ont pu être obtenus. [...] Mais nous ne sommes pas seuls. Avec nous, nous trouvons toujours nombre d'hommes, de femmes, de jeunes qui se mobilisent dans un élan de solidarité. »

Les discussions aboutirent à un consensus politique à propos duquel Claude Evin se félicitait : « je constate que l'unanimité s'est exprimée sur la nécessité de mettre en place un dispositif de lutte efficace contre toutes formes d'exclusion sociale. Je relève la volonté commune de créer

¹⁸ Sur la place des notions de fraternité et de solidarité dans la démocratie française, Le Lay (1998).

un droit nouveau qui se traduit par l'attribution à chacun d'un minimum vital de subsistance ». Pourtant, en dépit de ce consensus, les différentes prises de position politiques expriment des divergences parfois profondes quant aux causes et aux effets de l'« exclusion ». L'exemple le plus symptomatique en fut donné par Yann Piat (députée du Front national), qui synthétisait dans son intervention certaines évolutions à venir rapidement :

« nous sommes sans doute unanimes à reconnaître que toutes les formes d'exclusion sociale sont intolérables et que nul ne peut s'opposer aux objectifs du projet de loi dans la mesure où le revenu minimum d'insertion doit atténuer la détresse de certaines situations personnelles ou familiales dramatiques. [...] La grande pauvreté et la précarité économique et sociale sont la contrepartie obligatoire de toute politique économique dirigiste et étatique qui nie les vertus de l'économie de marché, fondée sur la réalité des coûts et sur la concurrence. [...] Pendant que nos voisins, nos principaux partenaires, qui ont délibérément opté pour ce système, créent, eux, des richesses et des milliers d'emplois, la France, qui fonctionne encore sur le modèle archaïque de l'économie d'assistance, secrète des chômeurs et des nouveaux pauvres. [...] Tant que nous refuserons de voir que la France souffre avant tout du poids excessif de l'État dans son économie, nous ne pourrons sortir de la spirale infernale à la française où, pour indemniser les chômeurs de plus en plus nombreux, il faut augmenter les charges des entreprises, qui, dans un premier temps, faute d'investissement, ne créent pas d'emplois et, dans un second temps, font faillite. [...] Il y avait mieux à faire pour créer des emplois et faire reculer la pauvreté. Il fallait, par exemple, décider des mesures immédiates, comme la création du revenu maternel et l'extension des déductions fiscales aux emplois créés par les particuliers, ou des mesures à moyen terme, comme l'alignement de la fiscalité de nos entreprises sur celles des entreprises américaines [...] Malgré ces réserves, je voterai ce projet de loi. »

Sur plusieurs points Yann Piat a été entendue par les majorités successives, de gauche comme de droite, que l'on pense aux baisses de charges généralisées, à l'allocation parentale d'éducation ou à la baisse de la pression fiscale. Mais le discours stigmatisant la pléthore d'inactif/ves fera également son chemin.

Longtemps après les débats sur le RMI, la prénotion d'« exclusion » continuerait de connaître du succès auprès du personnel politique français. Preuve en est la tentative de l'imposer au niveau européen : le livre vert sur la politique sociale européenne de 1993 diffuse pour la première fois ce vocable ; en 1994, une direction générale majoritairement francophone (et les séminaires de recherche britannique et français) propose la substitution de l'« exclusion » à la pauvreté pour désigner le programme européen de lutte contre la pauvreté (Frétiagné, 1999, p.74). Preuve en est également la stratégie de Jacques Chirac aux présidentielles de 1995 et de l'instrumentation de ce thème : mise en avant de la « fracture sociale » pendant la campagne ; visibilité de l'« exclusion » dans l'organisation de la première équipe gouvernementale

d'Alain Juppé ; minoration de cette thématique dans la deuxième équipe Juppé. Selon Frégné,

« l'exclusion est une catégorie intéressante, "bonne à penser", dans la mesure où elle "parle d'elle-même". Elle frappe les esprits (signifiant) sans qu'il soit besoin de lever le voile de son indétermination sémantique (signifié). Mot-paravent, elle est devenue une catégorie passe-partout, qui permet aisément d'évacuer, dans la tourmente discursive, la question des modalités concrètes de son éradication. Formule incantatoire, elle fédère l'"opinion" à moindre coût. » (idem, p.32)

Et le sociologue de conclure que ce thème constitue également un référent théorique explicite ou implicite, attractif ou repoussoir du discours scientifique portant sur les questions du lien social, de l'intégration et de l'organisation sociales.

b) Quand les scientifiques investissent le social

Nous avons vu que le thème de l'« exclusion » avait traversé les champs du travail social et du politique, dans un premier mouvement de mise en responsabilité de la société à l'égard de la situation des « exclu-e-s ». Cette hégémonie progressive s'est accompagnée d'une production scientifique importante tendant à confirmer le caractère collectif des difficultés (les chercheurs en sciences sociales ont même parfois anticipé ces discussions). Parmi les centaines d'ouvrages traitant de ces questions, dont nous avons déjà rencontré plus haut quelques exemples, on peut en repérer deux grands types : les premiers mettent en forme une critique poussée de l'État-social, en mariant, à divers degrés, des arguments théoriques tirés des auteurs critiques des années soixante-dix (Foucault, Marcuse, Lefebvre...) et des arguments davantage politiques issus de la critique économiciste néolibérale. Jacques Donzelot et Joël Roman, par exemple, expliquent que l'« exclusion » sociale se signale par un manque d'affrontement social dans un « État-providence » incapable de s'adapter aux restructurations économiques néolibérales des années quatre-vingt. Les deux auteurs reprochent à l'État de ne pas insuffler un « esprit » novateur susceptible de serrer les rangs autour des « exclu-e-s », une sorte de « solidarité » qui viendrait relayer le manque de confrontation sociale dans la mise en place de solutions. « Il n'y a plus *exploitation*. Il n'y a plus *domination*. Il y a un décrochage de la partie "modernisée" de la société qui s'opère sans

utilisation de la partie “inadaptée” ni coercition à son égard. C’est même cette indifférence qui suscite la violence » (1991, p.9).

La thématique *insider/outsider* procède ici à une simplification de l’expression des rapports sociaux (ni exploitation, ni domination, ni coercition) au profit d’une neutralité, d’une indifférence coupables de la partie « intégrée » vis-à-vis de la partie « exclue » de la société, diluant dans un schéma dichotomique les processus interdépendants à l’œuvre dans le déclassement social. En outre, pour les deux auteurs, la substance « État », sorte d’entité abstraite, ne jouerait pas son rôle d’intégration sociale, quand bien même on pourrait objecter à cette vision étrangement holiste une analyse mettant en relief les mécanismes étatiques accélérant les inégalités sociales¹⁹ et accentuant la violence, à la fois sociale et symbolique²⁰. Cette focalisation sur une indifférence politique permet de circonscrire l’opposition « inclus-e-s/exclu-e-s » dans un champ parfaitement délimité : celui du social comme lieu d’expression des rapports interindividuels encadrés par un système de protection sociale particulier (le *welfare state*) devenu inadéquat. Les rapports sociaux n’existent pas. Guidé par une approche similaire, le sociologue Pierre Rosanvallon décrit ce qu’il appelle, avec une fortune certaine, la « nouvelle question sociale », dont il trouve la trace dans « une inadaptation des anciennes méthodes de gestion du social » (1995, p.7) Ce regard technicien permet de « subordonner la lecture des inégalités à leurs techniques “correctives” et de présenter ces dernières comme la cause des dysfonctionnements actuels » (Burgi-Golub, 1996, p.54). De fait, il se concentre sur la crise de l’« État-providence », crise aux trois étapes : financière, à partir des années soixante-dix, due à l’accroissement de l’écart entre dépenses sociales – en forte hausse – et recettes – en faible augmentation –, le chômage venant grever davantage cette charge ; idéologique, visible surtout dans les années quatre-vingt, qui « traduit la suspicion dans laquelle l’État-entrepreneur est [...] tenu pour gérer les problèmes sociaux » ; philosophique : « Tout le monde reconnaît désormais le rôle incontournable de l’État-Providence pour maintenir la cohésion sociale. L’important est maintenant de le repenser de sorte qu’il puisse continuer à jouer positivement son rôle. La refondation intellectuelle et morale de l’État-Providence est devenue la condition de sa survie » (Rosanvallon, 1995, pp.8 et 10)²¹.

¹⁹ Ce que Donzelot d’ailleurs ne manquera pas de souligner quelques années plus tard, mais dans un cadre politique quelque peu différent, il est vrai (1996, p.88).

²⁰ Sur le regain de violence sociale de l’État, certes postérieure à l’article en question (Wacquant, 1999 ; Sainati, 2000).

²¹ Cet appel à la refondation aura été entendu une demi-douzaine d’années plus tard par les « partenaires sociaux ».

Le contexte économique et politique qui a vu l'émergence de cette « crise » ne fait guère l'objet de discussions précises. En revanche, comme Donzelot et Roman, Rosanvallon insiste sur la dimension principielle qui doit animer la lutte contre l'« exclusion » : comme l'« État-providence » a perdu l'un de ses fondements principaux, la solidarité (puisque l'écart entre cotisants et assurés sociaux s'accroît dans le mauvais sens), Rosanvallon en appelle à la citoyenneté pour réinjecter une logique solidariste :

« La question de l'État-Providence se superpose de plus en plus avec celle de la citoyenneté. Dès lors que les fondements assuranciers du système s'effritent, c'est en effet nécessairement une logique solidariste qui doit prendre le relais. [...] La vie commune repose sur l'adoption d'une arithmétique simple : les obligations de la collectivité envers chacun de ses membres sont la contrepartie de l'implication de ceux-ci. » (idem, p.49)

On note le glissement opéré par Rosanvallon : la solidarité ne constitue un principe intégrateur que dans la mesure où les individu-e-s « exclu-e-s » s'investissent, se responsabilisent. Contrairement aux positions consistant à considérer la solidarité assistantielle comme un lien découlant des seules difficultés vécues par les individu-e-s, celle de Rosanvallon réintroduit une dimension méritocratique individualisée. De la sorte, le sociologue évite les discussions relatives aux orientations économiques et politiques qui pourraient ne pas cadrer avec l'explication avancée. Toutefois, il évite de rester enfermé dans une vision étroitement libérale : « Même si l'on doit considérer à juste titre que l'exclusion constitue le phénomène social majeur de notre temps, elle n'épuise pas la question sociale. [...] La fragilisation multiforme du salariat (précarité, flexibilité) modifie aussi en profondeur notre société. » (*ibid.*, p.88)

Par cette reconnaissance d'une fragilisation salariale, Rosanvallon annonçait les travaux ultérieurs menés par Robert Castel et Serge Paugam, dont on peut considérer qu'ils appartiennent à un second type d'approche privilégiant une analyse dynamique, complexe et critique de l'« exclusion ». C'est en 1993 que l'ouvrage collectif *La misère du monde* inaugure, selon nous, cette perspective théorique. L'équipe regroupée autour de Pierre Bourdieu procéda en effet à un état des lieux de la misère de position en France, c'est-à-dire à la description et l'analyse des situations inférieures et obscures « à l'intérieur d'un univers prestigieux et privilégié, expérience d'autant plus douloureuse sans doute que cet univers, relatif, est situé plus haut dans l'espace global. » (1993b, p.11) Comme l'écrit le sociologue,

cette manière décalée de rendre compte des phénomènes de souffrance sociale ne doit pas laisser accroire que les réalités de la « grande misère de condition » sont relativisées.

« Mais, constituer la grande misère en mesure exclusive de toutes les misères, c'est s'interdire d'apercevoir et de comprendre toute une part des souffrances caractéristiques d'un ordre social qui a sans doute fait reculer la grande misère (moins toutefois qu'on ne le dit souvent) mais qui en se différenciant, a aussi multiplié les espaces sociaux (champs et sous-champs spécialisés), qui ont offert les conditions favorables à un développement sans précédent de toutes les formes de la petite misère. »
(idem)

De fait, Bourdieu et son équipe traitent d'un ensemble de processus sociaux à travers lesquels la société, c'est-à-dire les relations interdépendantes entre individu-e-s, groupes sociaux et institutions, se voit mise en responsabilité dans ces situations de « petite misère ». Les logiques inhérentes à chaque champ (que cela soit les champs économique ou médiatique, par exemple) sont étudiées et mises en lien avec la situation vécue par les individu-e-s concerné-e-s²². L'« exclusion » n'apparaît pas ici comme un phénomène isolé coupant la société en deux parties distinctes, mais comme un vaste ensemble de processus sociaux organisant la hiérarchisation sociale selon la nouvelle norme néolibérale²³. À cet égard, la perspective comparative adoptée avec les articles de Loïc Wacquant (1993) et Philippe Bourgois (1993) offre un contrepoint utile pour indiquer en quoi l'« exclusion » est une forme de catégorisation bien française, qui renvoie dans d'autres lieux à des phénomènes sociaux convergents, mais nommés d'une autre manière. Le livre de William Julius Wilson (1994) constitue d'ailleurs un autre exemple d'étude de processus sociaux que l'on aurait pu qualifier d'« exclusion », si l'auteur n'était Américain et qu'il ne privilégiait lui aussi les rapports sociaux²⁴.

Le livre collectif dirigé par Serge Paugam (1996a) constitua un moment décisif dans la consécration scientifique (critique) de la notion d'« exclusion », de par l'ampleur des recherches mobilisées et de son impact ultérieur. S'inscrivant dans la lignée des ouvrages de Bourdieu et Castel (ils sont tous deux cités dans l'introduction de Serge Paugam et dans plusieurs contributions), il tente de faire la synthèse d'un ensemble de recherches menées de

²² Renouant pour l'occasion avec la pratique des entretiens semi-directifs, dont Pierre Bourdieu avait fait usage dans ses premiers travaux sur l'Algérie et le Béarn, avant de les considérer avec une certaine défiance pendant toute une partie de sa carrière.

²³ Bourdieu (1993c) établit le lien entre développement du libéralisme économique et retrait de l'État pour expliquer l'appellation d'« exclus », ces « *pauvres* atomisés » ainsi rebaptisés par le discours officiel lorsqu'il s'agit de rappeler qu'ils posent des problèmes.

façon éclatée dans les différents sous-champs académiques. À travers les quarante-sept contributions du livre, se donnent à voir des analyses et des descriptions en termes d'état, de processus, de politiques sociales, de territoires (nationaux et internationaux). Aussi, la démarche et l'ampleur du livre ne permettent certainement pas de poser un constat définitif quant à la pertinence heuristique du terme, et plus qu'une tentative de conceptualisation de la prénotation, ce travail démontre les différentes approches, les différents paradigmes que chacun des auteurs « entend » derrière le mot. Ainsi, entre autres exemples, Yves Grafmeyer (1996), traitant de la ségrégation spatiale, utilise principalement les termes d'inégalités, de rapports sociaux, de division plutôt que celui d'« exclusion ». De son côté, Sylvie Morel (1996), se penchant sur les politiques du *workfare* américain, place son analyse au niveau de la dichotomie historique bon pauvre/mauvais pauvre, et des effets de la « pauvreté laborieuse » sur la politique sociale. Cette pluralité d'approches, justifiée selon Paugam par la complexité des phénomènes étudiés et le caractère flou et mouvant du terme, laisse cependant un sentiment d'inachevé que le sociologue lui-même exprime à sa manière : l'« exclusion » serait un « concept-horizon » à la fois « question fondamentale du fonctionnement de toute société et [...] limite intrinsèque à l'objet lui-même, qu'il faut repousser le plus loin possible en se donnant d'autres instruments d'analyse » (1996c, p.566). Pour lui, reproduction des inégalités, relâchement des liens sociaux et limites des politiques sociales sont des préoccupations théoriques communes aux différentes approches du livre, chacune d'entre elles se manifestant sous la forme d'un rapport dialectique (par exemple filières scolaires défavorisées *versus* écoles élitistes). Cette vision globale (qui « oublie » toutefois les rapports sociaux sexués) a le mérite de questionner avec précision les mécanismes sociaux producteurs de « petite et grande misères », sans oublier que, dans une société qui donne « la primauté à la production, la réalité sociale est concrètement tissée par les échanges liés à la vie économique et à la redistribution des richesses entre les diverses catégories » (Schnapper, 1996, p.28).

Au cours de ces développements, nous avons vu que le chômage de masse et les phénomènes de paupérisation qui l'ont souvent accompagné avaient contribué au développement d'analyses selon lesquelles un certain nombre d'individu-e-s rejeté-e-s hors du système productif ne pouvaient que difficilement échapper aux processus sociaux dits d'« exclusion ». Contrairement aux années d'après-guerre, les théories développées durant les

²⁴ Notons toutefois la critique que lui a adressée Wacquant (1996) à propos de l'usage du concept moralisateur et individualisant d'*underclass* (dont Wilson a tenté de se réapproprier l'usage pour contrecarrer les effets

années quatre-vingt-dix dans le champ de la pauvreté postulaient souvent que la société rendait inaptes des « normaux inutiles ». Les choses auraient pu en rester là, les acteurs sociaux essayant de répondre le mieux possible à cette situation jugée intolérable. Or, des changements, déjà perceptibles dans les discussions relatives à l'« exclusion » et à son traitement *via* le RMI, allaient entraîner un durcissement des jugements et des pratiques sociales.

B) Les conséquences d'un flou sémantique

Si la thématique de l'« exclusion » était uniquement frappée d'invalidité scientifique, on pourrait dire que les effets négatifs demeureraient limités. Or, loin de ne concerner que des agents sociaux extérieurs (par exemple, les chercheur/ses en sciences sociales), cette indétermination terminologique a contribué à réintroduire, dans le travail social et les politiques de l'emploi, des éléments éminemment psychologiques que l'on pouvait croire plus ou moins écartés depuis les années soixante-dix, puisqu'à travers elle allait pouvoir se cristalliser la définition libérale de l'inemployabilité. Dès la fin des années quatre-vingt, c'est-à-dire au moment où la thématique de l'« exclusion » s'installait au centre du champ du travail social, Didier Demazière analysait les conséquences du brouillage des contours de la pauvreté et du chômage « sur les modes d'intervention et les traitements de populations, qui apparaissent de fait de plus en plus difficilement cernées. » (Demazière, 1989a, p.104) Rappelant la genèse de distinction qui présida à l'établissement d'une indemnisation spécifique aux chômeur/ses, il s'interrogeait sur les effets d'un double mouvement : le premier, celui des politiques de l'emploi contribuant à dissocier un noyau dur de chômeur/ses d'un ensemble plus vaste, selon le mode d'indemnisation et les dispositifs accessibles (l'Allocation formation reclassement – AFR – n'était, par exemple, accessible qu'aux chômeur/ses indemnisé-e-s ; à l'inverse le contrat de retour à l'emploi – CRE – ne l'était qu'aux CLD) ; le second, celui des politiques d'assistance (au premier rang desquelles le RMI) ayant, en plus de leurs fonctions traditionnelles d'assistance, une nouvelle attribution de retour à l'emploi²⁵. Ce mouvement d'interdépendance rendait, selon Demazière, particulièrement floue la frontière entre chômage et inactivité, aussi bien du point de vue des

idéologiques puissants outre-Atlantique).

²⁵ Pour une analyse critique de cette attribution (Le Lay, 1997).

pratiques du travail social que des représentations sociales. Voyons précisément comment cela s'est caractérisé dans le champ du Service public de l'emploi (SPE).

1) La crise de l'assurance-chômage

Comme plusieurs recherches nous y incitent, on doit dissocier trois grandes périodes dans l'histoire de l'assurance-chômage : de 1944 à 1958, l'indemnisation du chômage répond avant tout²⁶ à une logique d'assistance (le montant de la prestation, prélevé des caisses de secours syndicales ou de l'aide sociale étatique, doit être suffisamment bas pour inciter les chômeurs à travailler). À partir de la création de l'UNEDIC en 1958, le régime paritaire d'indemnisation va peu à peu se construire, dans les différentes branches d'activité, selon les rapports de force syndicaux et patronaux (CGT anti-paritariste, CGT-FO, CFTC et CNPF pro-paritaristes). Le mécanisme des cotisations sociales constituaient ainsi, selon la CGT, une externalisation par les entreprises du risque chômage, puisque salarié-e-s et patronat participaient à sa mise en œuvre. Quoi qu'il en soit, jusqu'en 1979 les conditions de couverture et le nombre de personnes relevant du double dispositif complexe assurance/assistance (treize catégories différentes d'allocataires) indiqueront un progrès global de la protection contre le chômage, en dépit de profondes inégalités (42% des demandeur/ses d'emploi étaient non indemnisés en 1978 – salarié-e-s agricoles, assistantes maternelles, employé-e-s de maison étaient par exemple exclus de l'assurance –, les niveaux d'allocation variaient de 1 à 34 entre assistance minimale et assurance maximale). La réforme de 1979 va simplifier le système, ne laissant que cinq catégories d'allocations, tout en égalisant quelque peu les inégalités (de 1 à 21), et surtout en généralisant l'accès au système pour les salarié-e-s jusque-là exclu-e-s.

La dernière période, dont nous ne sommes pas sortis, débute dès 1982 : la prise en charge des chômeur/ses sera modifiée à plusieurs reprises, conduisant à une couverture indemnisation en baisse et à des droits différenciés selon les profils des chômeur/ses (Daniel, 1998-1999). Alors qu'avant cette date la durée d'indemnisation dépendait de l'âge des demandeur/ses d'emploi, elle dépendra dorénavant de leur âge et de leurs références d'activité préalables : les salarié-e-s aux emplois précaires et courts (jeunes, femmes, étrangers) seront fortement pénalisé-e-s. En 1984, c'est l'architecture de la gestion des droits qui est transformée, puisque sont à nouveau

²⁶ Le secteur du bâtiment dispose, à partir de 1946, d'un régime spécifique, en cas d'intempéries.

dissociés le régime d'assurance-chômage (RAC) financé par les cotisations et le régime de solidarité financé par l'impôt (allocation spécifique de solidarité, par exemple, puis progressivement le RMI), qui prend en charge certain-e-s demandeur/ses d'emploi exclu-e-s du RAC. En 1992, est créée l'AUD, qui durcit à nouveau le régime indemnitaire en généralisant la dégressivité des durées et des montants d'indemnisation. En juillet 2001, le PARE revient sur le principe de dégressivité. L'allocation d'aide au retour à l'emploi est accordée par périodes de six mois renouvelables pour une durée de 23 mois maximum (si le/la chômeur/se a travaillé 14 mois dans les 24 derniers mois ; 7 mois d'indemnisation pour 6 mois travaillés au cours des 22 derniers), mais le suivi personnalisé est accru et les possibilités de formation restreintes. À chacune des modifications institutionnelles, le niveau des prestations sera globalement réduit (tableau 1), le CNPF, devenu MEDEF en octobre 1998, négociant à chaque fois une baisse des cotisations patronales. Dans le même temps, le nombre de chômeur/ses indemnisé-e-s connaîtra une évolution similaire (il n'augmentera de nouveau qu'à partir de 1999, sous l'effet de la croissance économique – davantage de salarié-e-s retrouvant alors des droits).

Tableau 1 : Droits et durée d'indemnisation comparés²⁷

| Durée de cotisation | Droits évalués en nombre de SMIC cumulés (pour l'ensemble de la période d'indemnisation) | | | Durée en nombre de mois | | |
|---------------------|--|--------------|--------------|-------------------------|------|------|
| | 1979 | 1984 | 1997 | 1979 | 1984 | 1997 |
| 3 mois | 20,67 | 1,69 | 0 | 36 | 3 | 0 |
| 6 mois | 20,67 | 7,83 | 4,46 | 36 | 15 | 7 |
| 14 mois | 20,67 | 15,65 | 16,28 | 36 | 30 | 30 |
| <i>40 ans</i> | <i>20,67</i> | <i>15,65</i> | <i>16,28</i> | | | |
| <i>50 ans</i> | <i>36,69</i> | <i>24,19</i> | <i>25,50</i> | | | |
| <i>55 ans</i> | <i>36,94</i> | <i>40,58</i> | <i>37,52</i> | | | |

Les individu-e-s les plus précaires seront en quelque sorte chargé-e-s de jouer le rôle d'amortisseur du système au profit des chômeur/ses anciennement salarié-e-s de longue date, de sorte que les décisions politiques prises pour gérer la situation financière de l'UNEDIC, outre qu'elles indiquent dans chaque cas un état des relations entre les « partenaires sociaux », accroîtront la tendance à fragmenter les chômeur/ses selon les critères de précarisation en action sur les « marchés » du travail. Ainsi, le taux de couverture par âge nous renseigne sur les dynamiques à l'œuvre, puisque les plus de 55 ans étaient couverts à 80,7% en 1985 et à 90,4% en 1996, tandis que les moins de 25 ans l'étaient respectivement à 49,8% et 35,7% (pour les 30-39 ans, cela passe de 64,8% à 56,7%). Le tableau 2 montre également à quel

point la pression des modifications institutionnelles s'est accrue sur les salarié-e-s les moins favorisé-e-s, les ajustements de la réglementation d'indemnisation du chômage ayant relativement épargné les hauts salaires : d'abord du fait d'un calcul proportionnel au salaire à partir de 1984, ensuite, du fait de la mise en place de la dégressivité en 1992, dont le montant reste proportionnel au salaire de base jusqu'à la fin des droits RAC (alors que durant la période précédente le basculement de l'allocation de base vers l'allocation de fin de droit se traduisait par le passage à un montant forfaitaire beaucoup moins avantageux pour les chômeurs aux salaires de référence plus élevés). En outre, à partir de 1992, le taux de remplacement (indemnité chômage par rapport au salaire net) et la durée d'indemnisation du temps partiel seront moins avantageux : en 1979, un-e salarié-e de 24 ans ayant travaillé durant 6 mois pour un salaire correspondant à ½ SMIC percevait 81,1% de son salaire journalier de référence pendant 36 mois ; 80% pendant 15 mois en 1984 ; 77,5% pendant 7 mois en 1997. Si l'on se souvient de la structuration du « marché » de l'emploi, on comprendra aisément que les femmes sont particulièrement touchées par ce type de dégradation statutaire.

Tableau 2 : Indemnisation en fonction du salaire (droits en nombre de SMIC cumulés)²⁸

| Âge et salaire de référence | 1979 | 1984 | 1997 | Évolution 1997/1979 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|---------------------|
| 40 ans | | | | |
| 1 SMIC | 20,67 | 15,65 | 16,28 | -21,2% |
| 4 SMIC | 43,67 | 39,66 | 52,73 | +20,7% |
| 55 ans | | | | |
| 1 SMIC | 36,94 | 45 | 39,06 | +5,7% |
| 4 SMIC | 81,19 | 144 | 131,7 | +62,2% |

Ces conditions expliquent que le régime de solidarité financé par l'impôt ait gagné en importance dans l'indemnisation des chômeur/ses.

« Exclue de l'indemnisation, privés plus rapidement des indemnités, ou bénéficiant d'allocations plus restreintes, certaines catégories de chômeurs, notamment ceux qui ont les salaires les plus bas, rencontreront à partir de 1992 des difficultés supplémentaires et devront se retourner vers l'État pour prétendre à l'allocation de solidarité spécifique (ASS) [...] Conséquence directe : à cette époque, le nombre d'allocataires du RMI augmente fortement. » (Crémieux, Gélot, Lanoizelez, Mezzi, Moreau, Pelletier, Villiers et Zediri, 2003, pp.66-67)

²⁷ Tiré de Daniel (1998-1999). Ces calculs prennent pour base les chômeurs de moins de 50 ans (sauf à 14 mois où l'on trouve également les droits pour les 55 ans) ayant un salaire de référence égal au SMIC.

²⁸ *Idem*. Ces calculs portent sur une base d'affiliation au régime de 27 mois.

2) Les évolutions de la mission de placement de l'ANPE

Le basculement d'un certain nombre d'individu-e-s dans le champ de l'assistance n'allait pas se produire sans créer de fortes perturbations dans la mission de placement dévolue depuis 1967 à l'ANPE. Comme le dit très bien Demazière, les agences locales seront amenées à participer plus activement au système d'assistance, le flou entre les deux systèmes ne concernant donc pas uniquement le volet financier, mais bien l'architecture institutionnelle :

« l'ANPE est donc prise dans le dilemme suivant, particulièrement quand il s'agit de demandeurs d'emploi de très longue durée : ou privilégier les plus employables et sacrifier les autres, ou favoriser ceux qui connaissent des états de détresse et de pauvreté et risquer de s'éloigner un peu plus de l'objectif de réinsertion dans l'emploi et de placement. » (Demazière, 1989a, p.112)

Confrontés à des employeurs qui considéraient majoritairement n'avoir aucun rôle à tenir dans l'insertion des personnes en difficulté, les travailleurs sociaux furent rapidement contraints d'opérer des tris d'employabilité destinés à placer les individu-e-s qui leur paraissaient aptes, à court terme, à occuper un poste (bien souvent « protégé », d'ailleurs, comme les contrats emploi solidarité)²⁹. Les autres se voyaient orienté-e-s vers des stages, des sessions de redynamisation (au pire, ils/elles étaient suivi-e-s de loin, parfois dans un cadre sanitaire)³⁰.

Se pose donc la question de la relation entre employabilité libérale et travail social. Nous avons vu que celle-ci s'était constituée dans le champ économique, mais elle n'a pu être reconfigurée qu'autour de la figure prégnante du/de la chômeur/se de longue durée et des politiques d'insertion développées par les gouvernements successifs pour tenter de répondre aux problèmes de l'emploi (Mauger, 2001). « Le moment clé dans cette perspective est alors le bilan d'employabilité, où les forces et les faiblesses de chacun des chômeurs, notamment de longue durée, doit être l'occasion d'un rebond tout autant que le début d'un traitement personnalisé. » (Gazier, 1990, p.578) Ainsi, sans les acteurs³¹ du SPE, l'employabilité libérale

²⁹ Selon la sociologue Yolande Benarrosh, le message commun à bon nombre d'employeurs est « qu'on ne saurait interpellé ou solliciter cet acteur économique sur un autre registre que le sien, sauf à ce que l'action qui en découle soit compatible avec ce registre. » (2000, p.18)

³⁰ Ce tri avait déjà été perçu lors de la mise en place des « entreprises intermédiaires » (remplacées en 1988 par les « entreprises d'insertion »), dans le courant des années quatre-vingt (Bresson et Autès, 2000).

³¹ Nous sacrifions à l'usage académique : acteur et non actrice, bien que les 16 000 agents de l'ANPE soient à plus de 68% des femmes (Crouzet et Daucé, 2001, p.99). Est-ce alors un hasard si Annabelle, agent ANPE interviewée, elle-même semble hésiter dans l'usage du genre grammatical pour définir son travail ? « *Je suis conseiller à l'emploi, je suis à l'Agence depuis le 1^{er} avril 82, je suis rentrée comme temporaire, j'ai été agent*

ne fonctionnerait pas de la sorte. Car à leur corps souvent défendant (à des degrés variant en fonction des agences locales, elles-mêmes dépendant largement de leur hiérarchie départementale³²), les travailleurs sociaux, par leur rôle de médiation dans l'instauration des normes sociales, contribuent à ancrer dans les pratiques et les représentations des demandeur/ses d'emploi des modalités d'action et de présentation de soi spécifiques³³.

En effet, depuis une modification interne des profils de poste (issue du Plan interne de développement – PID – de 1990, chargé de remplacer les prospecteurs-placiers et les chargés d'information par des conseillers polycompétents), les agents locaux fonctionnent en interface avec les différents « marchés » de l'emploi locaux et les demandeur/ses d'emploi³⁴. Mais l'ANPE, comme le rappelait il y a quelques années Robert Castel, est plus qu'un simple lieu de rencontre de l'offre et de la demande d'emploi. On peut même dire qu'une agence locale est le lieu où peuvent se lire les signes physiques et symboliques de la structuration du « chômage d'exclusion » (Wuhl, 1996). Pour cette raison, elle concentre les ambiguïtés au cœur des politiques de l'emploi. Comme le soulignait Castel, l'ANPE ne peut ni répondre au seul impératif d'adéquation entre offre et demande, incompatible avec l'ampleur du phénomène de précarisation sociale, ni accéder à « la pleine maîtrise d'une politique démocratique de l'emploi pour restaurer la cohésion sociale³⁵. » (Castel, 1996, p.6) Pour autant, lieu d'accueil des chômeur/ses et de centralisation des offres d'emploi, elle se pose à ce titre en acteur essentiel de mise en contact des demandeur/ses d'emploi et des employeurs. Les conseillers se doivent ainsi de très bien connaître les entreprises et leurs besoins, leurs exigences, tout comme ils sont censés connaître les demandeur/ses d'emploi « disponibles » dans les fichiers informatiques, comme nous le confirme la responsable ANPE que nous avons rencontrée :

administratif et agent d'accueil, après on est forcé de passer les concours, et depuis 90 je suis à Saint-Denis en tant que conseiller à l'emploi. [...] Conseiller adjoint, elle fait un travail de conseiller. », Annabelle, entretien réalisé en Seine-Saint-Denis, le 01/03/2002.

³² Ainsi, s'appuyant sur ses contacts syndicaux transversaux et sur sa propre expérience, Jean-Jacques, second agent ANPE interviewé le 01/03/2002, souligne une moindre pression de la hiérarchie locale et départementale sur les agents dans le département de la Seine-Saint-Denis, notamment par rapport à Paris. Il faut insister sur ce point précis pour ne pas oublier la marge de manœuvre plus ou moins grande des agents selon le contexte local.

³³ À propos des pratiques des agents locaux vis-à-vis des demandeurs d'emploi, Benarrosh le souligne : « Les attentes des agents, telles qu'elles ressortent de nos observations, apparaissent alors comme la traduction de celle des employeurs. Étant donné sa position entre ces derniers et les autres intervenants sur le marché du travail, on peut même considérer que l'agence met en œuvre un "consensus de base" entre les acteurs, formatant et diffusant les normes minimales de l'employabilité. » (2000, p.19).

³⁴ Joëlle Lasorca, direction générale de l'ANPE, Noisy-le-Grand, entretien du 21/03/2002.

³⁵ Les rapporteurs du *Rapport final du comité d'évaluation du Contrat de progrès État-ANPE* (1994) ne considéraient-ils pas, en outre, qu'il convenait d'infléchir « une culture interne encore trop fortement tournée vers les demandeurs d'emploi » ? Cité in Outin et Ramaux (1997, p.75).

« si on ne connaît pas du tout l'entreprise, on ne peut pas accompagner le demandeur d'emploi dans sa réinsertion, et en même temps quand on va voir une entreprise, il faut qu'on sache lui dire ce qu'il existe sur le marché du travail local [...] en même temps souvent on se retrouve devant l'obligation de convaincre une entreprise que surqualifier un poste de travail c'est se rendre un mauvais service, parce qu'à terme, enfin à terme très court d'ailleurs, la personne s'ennuie et s'en va, et on n'a rien réglé, qu'il va falloir réembaucher, reformer, il y a toujours un temps d'adaptation même si la personne est qualifiée³⁶. »

Le conseiller se doit de négocier au maximum avec l'employeur pour limiter le niveau d'exigence. Mais de l'autre côté, c'est à lui que revient, entre autres fonctions, la délicate tâche de répercuter la volonté des employeurs concernant le profil du/de la salarié-e recherché-e. De ces bonnes relations réciproques dépendent les suites données à l'offre, et des offres futures. Pourtant, les rapports de force sur le « marché » du travail sont tels aujourd'hui que les agents ANPE ne peuvent jouer qu'à la marge sur ces exigences. Les études existantes sont unanimes sur ce point (Outin et Ramaux, 1997, pp.102-104). Ne serait-ce que parce que 60% des annonces échappent à l'ANPE, en dépit de l'obligation légale – non respectée – faite aux employeurs de répercuter leurs offres à l'Agence :

*« [est-ce qu'une offre d'emploi doit systématiquement passer par l'ANPE ?]
Il y a une loi qui l'oblige, mais qui n'est pas appliquée. Le seul organisme de placement officiel, c'est l'Agence. [...] Et tous les employeurs ne passent pas par l'Agence pour recruter. Et en plus les employeurs, souvent selon les postes de travail, ont plusieurs sources de recrutement différentes.
[Ça instaure une sorte de compétition entre...]
Ça dépend de ce qu'ils ont à offrir, parce que sur certains postes ils vont préférer passer par des boîtes d'intérim, sur d'autres postes ils vont passer par l'Agence, sur d'autres postes ils vont passer par des spécialistes des emplois cadres, bien que nous ayons des espaces cadres, donc ça dépend de... et puis parfois ils nous mettent en concurrence aussi avec d'autres sources de recrutement³⁷. »*

La phase préalable de choix de l'établissement de placement participe pleinement au tri d'employabilité, les entreprises procédant à une mise en concurrence des différentes « sources d'approvisionnement » en main-d'œuvre. On comprendra alors la pression qui peut s'immiscer dans le travail de placement des agents ANPE, sommés de ne pas perdre de terrain

³⁶ Joëlle Lasorca, entretien cité.

³⁷ *Idem.*

sur le segment privilégié par les employeurs pour recruter à l'Agence³⁸. Si les agents font preuve d'autant d'attention, c'est tout à la fois pour éviter les déconvenues prévisibles, et maintenir un ratio de placement favorable à l'Agence, notamment afin de ne pas perdre de terrain vis-à-vis des entreprises d'intérim, qui constituent souvent un partenaire privilégié des recruteurs, de par leur plus grande souplesse en regard des règles du marché (le fait de ne pas appartenir au SPE permet de faire tomber certaines des ambiguïtés mentionnées), souplesse qui se traduit par un renchérissement des discours et pratiques relatifs aux critères d'employabilité, et donc une sélection plus conformes aux attentes des entreprises (avec tout ce que cela implique en termes de discriminations). Benarrosh le confirme : « le recours à l'ANPE est de préférence évité au profit de l'intérim jugé plus efficace au plan de la rapidité à envoyer des candidats et de la bonne sélection de ces derniers. » (Benarrosh, 2000, p.18) Mais là encore, on trouve un positionnement différent chez la responsable de l'ANPE :

« [Comment on gère la concurrence avec d'autres organismes de placement ?]
On n'est pas en concurrence avec d'autres organismes de placement, les objectifs qu'on a c'est par rapport à des marges de progrès que l'établissement a à faire et que l'on se donne. [...] on ne se met pas en concurrence avec des boîtes d'intérim ou des cabinets de consultants. Enfin, ça n'a aucun sens, puisqu'en face ils n'ont pas du tout le même poids que nous. L'objectif pour l'établissement c'est effectivement d'accroître sa part de marché, donc d'augmenter son nombre d'offres collectées, et son taux de mises en relation réussies, donc son taux de placement. [...] notre donneur d'ordre c'est l'État. Mais c'est pas par rapport à un marché concurrentiel qu'on travaille. D'autant plus que par rapport à l'intérim par exemple, il y a des entreprises qui passent par l'intérim parce que la façon qu'ils ont de recruter et de faire travailler les gens correspond plus à des missions d'intérim qu'à ce que pourrait proposer l'Agence, y compris la façon dans leur budget d'imputer les frais. Ça n'entre pas dans la masse salariale de l'entreprise. [...] En même temps pour certaines entreprises, il y a des systèmes de rémunérations qui font que le coût de l'intérim est inférieur au coût du salaire, des systèmes de primes, des systèmes d'intéressement, etc., qui font que bien que l'intérim soit plus cher, parce que c'est entre 2,3 et 2,5 le rapport, il n'empêche que ça revient quand même moins cher que d'embaucher quelqu'un qui serait un salarié de l'entreprise. Donc l'entreprise quand elle recrute va recruter à ce qui l'intéresse le plus à un moment donné de la conjoncture, de son positionnement, etc. [...] Mais l'intérim est une très grosse proportion des offres de l'Agence, des offres qu'elle collecte. Donc

³⁸ « Dans un contexte de pénurie d'emploi, les agents peuvent être amenés, afin de satisfaire au mieux les entreprises et d'augmenter ainsi la "part de marché" de l'agence, à sélectionner les demandeurs d'emploi jugés les plus performants, au risque d'accroître la sélectivité du marché du travail. » (Houzel, Outin et Ramaux, 2000, p.116). On peut faire l'hypothèse que la lutte contre les exclusions, et le contrat de progrès, contribue à augmenter la coupure au sein des « inemployables », avec des personnes jugées aptes à tenir un emploi aidé, par exemple, comme peuvent l'être des jeunes peu diplômé-e-s au chômage depuis un certain temps, au détriment d'une population déqualifiée et vieillissante. Ainsi, il n'y a pas paradoxe entre lutte déclarée contre les exclusions et tri d'employabilité. Il suffit de remplir les statistiques avec les individu-e-s les mieux doté-e-s parmi les moins doté-e-s.

*l'intérim est aussi un moyen de gestion des ressources humaines. C'est pas qu'une forme de recrutement*³⁹. »

On aura noté l'affirmation d'une mise en concurrence affirmée plus haut et son contraire ici. Pour une responsable qui considère œuvrer dans un service public, sans doute n'est-il pas justifié de mettre des entreprises du secteur concurrentiel sur un pied d'égalité⁴⁰ : les critères éthiques, les statuts, les moyens, et même l'historique ont une telle différence que toute comparaison tombe d'elle-même⁴¹. C'est, selon nous, la raison qui pousse notre interlocutrice à insister sur le rôle de l'État comme donneur d'ordres unique. Pour autant, les choses ne sont pas si simples, et Lasorca prend la peine de déployer un argumentaire construit autour de plusieurs arguments censés faire tomber l'idée de concurrence. Cette insistance ne marque-t-elle pas l'existence d'un vrai malaise ? Tout d'abord, nous avons parlé de concurrence avec *des* organismes de placement, et notre interlocutrice nous répond avant tout intérim. Pourquoi insiste-t-elle sur cela, si ce n'est parce qu'il existe une certaine pression de ce côté-ci, pression dont Lasorca a dit plus haut qu'elle s'exerçait réellement ? Ensuite, en faisant une démonstration sur la dimension gestion des ressources humaines de l'intérim, Lasorca renforce clairement la prégnance des phénomènes de tri d'employabilité : si l'intérim devient *plus* qu'une forme de recrutement (implicitement, c'est qu'elle en constitue bien une), soit une véritable stratégie de gestion des ressources humaines, l'ANPE doit bien faire avec ce type de réalité dans la prise en charge des offres d'emploi, quitte à se couper totalement des attentes des employeurs, et voir s'éroder petit à petit ses parts de marché⁴². Enfin, Lasorca nous explique que la « concurrence » est avant tout interne, consistant en l'amélioration des services rendus. Comment croire que cette « concurrence internalisée » ne dépende pas en partie des liens d'interdépendance avec les 60% des offres non couvertes par l'Agence ?

³⁹ Joëlle Lasorca, entretien cité.

⁴⁰ Ce que confirment en partie Outin et Ramaux (1997, p.68) lorsqu'ils affirment que la référence des agents au service public et à ses obligations se produit principalement sur le volet « demande » (obligation de recevoir tous les demandeurs d'emploi, quel que soit leur profil), le volet « offre » étant plus difficile à concilier avec la réalité (une phrase du type « on ne peut pas forcer une entreprise à embaucher telle ou telle personne » traduit cette difficulté). Cette dichotomie exprimerait la résolution subjective des agents de tensions perçues mais impossibles à résoudre dans l'action.

⁴¹ Pourtant, la plupart des agents locaux restent évasifs quand on les interroge sur les missions et principes du service public, et même ne les considèrent pas antinomiques avec le souci d'efficacité et de rationalisation du travail à effectuer. Or, depuis quelques années l'efficacité en question se réfère principalement aux valeurs entrepreneuriales, contribuant « à relâcher les références aux "missions de service public" » (*idem*, p.65). En revanche, si Annabelle et Jean-Jacques se réfèrent explicitement à ces critères éthiques, on peut faire l'hypothèse que leurs convictions militantes n'y sont pas pour peu.

⁴² On peut considérer les cabinets de recrutement et les agences d'intérim comme relevant du « marché externe privé de l'emploi », tandis que l'ANPE et l'AFPA appartiennent au « marché externe public ». Il existe donc bien des relations interdépendantes de « marché » (*ibid.*, p.4).

Comment ignorer que cette « concurrence internalisée » dépend en partie du travail effectué vers l'extérieur, à savoir les entreprises, comme Lasorca le souligne elle-même, en se référant au taux de couverture qu'il est nécessaire d'augmenter pour bénéficier d'une sorte d'effet d'entraînement ? Ce discours institutionnel n'est-il pas d'abord destiné à légitimer la spécificité de l'ANPE vis-à-vis de l'extérieur (entreprises et services du ministère de tutelle) et en interne vis-à-vis des salarié-e-s ? Ce point rejoint l'insistance exprimée concernant la taille spécifique de l'Agence, sorte de légitimation opposée à la moindre réactivité souvent reprochée par les acteurs du « marché » aux services relevant du secteur public. Pour Lasorca, l'ANPE ne fait pas le même travail que d'autres formes d'agence de placement, et son statut à part la protège en quelque sorte des impératifs du marché concurrentiel.

Ainsi, revient-il à l'agent de tenir compte au maximum de l'offre, et, pour réussir un placement, d'aiguillonner les demandeur/ses d'emploi éventuel-le-s dans ce sens précis. Cela implique alors un suivi personnalisé des chômeur/ses⁴³. En effet, l'agent, s'il veut « maximiser » les chances de réussite, doit sélectionner dans un premier temps les candidat-e-s potentiel-le-s, puis contacter ceux/celles d'entre eux/elles dont il estime les chances de réussite suffisantes. La première sélection, informatisée, objectivée selon des critères de formation initiale, d'expérience professionnelle s'inscrit dans le cadre traditionnel de la qualification requise et acquise. En revanche, la projection de l'agent entérine un deuxième tri : envoyer des demandeur/ses d'emploi objectivement employables qui correspondent en plus au savoir-être espéré par l'employeur. Car l'antienne patronale du « comportement⁴⁴ » se retrouve également dans nombre de documents administratifs du SPE. Pour le comprendre, nous ferons l'hypothèse que le ressort de l'individualisation actuelle se cache derrière ce comportement tant vanté, dont le savoir-agir et le savoir-être constituent les principes agissants.

En 1987, dans un rapport au Premier ministre, Antoine Riboud, patron d'une grande entreprise privée, réclamait, pour faire face aux changements économiques des années quatre-vingt, un-e nouveau/elle salarié-e, acteur/rice de son activité, mû-e par son imagination, son

⁴³ Il est principalement question ici du service programmé, où les agents reçoivent en rendez-vous les demandeurs d'emploi pour discuter plus longuement de leur situation.

⁴⁴ Dugué souligne le déni des savoirs et savoir-faire du travail dans les grilles de compétence destinées à faciliter l'évaluation des salariés (si les savoirs sont reconnus, c'est dans le strict cadre de la division du travail « qui, quoiqu'en laissent entendre les appels à la mobilisation des acteurs, ne permet aux exécutants qu'une initiative sous contrôle. » (1994, p.276). La plupart des critères ont trait à la « culture d'entreprise », aux attitudes vis-à-vis des changements, traduisant ainsi une « conception selon laquelle les travailleurs possèdent, non pas des connaissances utiles au travail, mais des comportements utiles à l'entreprise » (*idem*, p.281).

autonomie, sa rigueur⁴⁵. Dans un contexte de vagues de licenciements collectifs, où la pratique du reclassement professionnel conçu comme un placement collectif se voyait reléguée au rang des souvenirs⁴⁶, la responsabilisation et l'individualisation modelant l'employabilité aboutit à un résultat prévisible : « prenez-vous en charge, on ne peut plus vous assurer la garantie de l'emploi. » (Jacot, Brochier et Campinos-Dubernet, 2001, p.101) Avec cette modification qualitative, émergèrent peu à peu des dispositifs non pas tant de formation (ils existaient déjà) que d'aide à la recherche d'emploi, mis en place dans le cadre de pôle de redynamisation, de mobilisation au sein des agences locales pour l'emploi, des missions locales, des centres communaux d'action sociale. La logique sous-tendue par cette approche en terme d'insertion professionnelle (dont les outils proviennent en grande partie des États-Unis) renvoie bien à un savoir-être de la part des salarié-e-s : être réactif/ve, être présentable, être « vendable⁴⁷ ». La différence se fera sur la capacité du/de la demandeur/se d'emploi à faire montre de sa (bonne) volonté à « s'investir » dans l'organisation, autant de critères pris en compte par les travailleurs sociaux pour motiver leur jugement, comme nous l'avons déjà signalé plus haut dans le cas de l'encadrement :

« On peut pas entrer autonome/non autonome [dans le fichier informatique], on n'a pas de cases de ce type-là. C'est au moment de la mise en relation, on fait des mises en relation automatiques par courrier, et des mises en relation par entretiens (soit entretiens téléphoniques, soit entretiens physiques), donc ce genre de critère-là, est-ce que quelqu'un est autonome sur son poste de travail, on ne peut le vérifier que dans un entretien.[...] Généralement, on part du principe que si quelqu'un a déjà su faire quelque chose dans l'exercice d'un autre emploi, ou dans sa vie qu'on appelle extraprofessionnelle, il est capable de le reproduire. »

Ce que notre interlocutrice a oublié de préciser, c'est qu'il existe un codage (« code de validation ») qui classe en trois catégories les demandeur/ses d'emploi, une fois attribué le code ROME. Ces trois codes renvoient plus ou moins à la distinction opérée par Benarrosh : code 3, demande jugée cohérente et validée ; code 2, demande jugée cohérente mais non validée ; code 1, demande non cohérente. Seule la subjectivation de l'agent appuyée sur ses compétences socio-techniques et socio-cliniques, lui permet de juger d'une telle cohérence en quelques minutes, et d'objectiver un peu plus le tri postérieur (Outin et Ramaux, 1997, pp.99-

⁴⁵ Cité par Jacot, Brochier et Campinos-Dubernet (2001, p.100).

⁴⁶ Nous reviendrons à l'origine historique de cet abandon annoncé, avec l'expérience du CUCES dans les années soixante.

⁴⁷ Sur ce que peut signifier ce termes en recrutement et à l'emploi, cf. Eymard-Duvernay et Marchal (1997, notamment le chapitre 7) et Villette (2001).

100). Ainsi, l'agent se doit-il de connaître un minimum les demandeur/ses d'emploi avec qui il peut être amené à avoir des relations⁴⁸. Or, apparaît ici une contradiction purement numérique dans la gestion des flux et des stocks :

« On peut lire entre les grandes lignes du contrat de progrès que le “tri initial”, qui désigne ceux qui sont proches de la recherche effective d'emploi et ceux qui en sont encore “éloignés”, permet aux conseillers de délimiter leur champ d'action. [...] Le rapport au travail des agents s'inscrit donc dans la difficulté objective de faire coïncider une mission d'origine, renforcée dans le contrat de progrès (le placement) et le travail réel (gestion de flux importants) qui amènerait à mordre sur le travail social⁴⁹. » (Benarrosh, 2000, p.17)

En effet, chaque agence locale et donc chaque agent se voient fixer des objectifs quantitatifs de placement par la hiérarchie :

« [Et vous avez des objectifs, quantitatifs ou autres ?]

Annabelle : *oui. On doit avoir tous les ans, quand le chef d'agence va en réunion de chefs d'agence, on a tant, pour l'année 2002, on doit faire tant d'offres d'emploi et on doit les pourvoir, placer ces offres.*

[Et il y a du qualitatif ?]

Annabelle : *on a aussi du qualitatif, parce qu'on place quand même des gens, mais bon on place des gens c'est pas euh... [mimique désabusée]*

Jean-Jacques : *il y a du qualitatif parce que les équipes ont permis... enfin je ne sais pas mais quand vous travaillez sur des projets, toi dans ton équipe, sur le spectacle, là il y a un vrai travail qui est fait. Mais par rapport aux chiffres, c'est la partie émergée de l'iceberg, ce travail de fond, pointu, qualitatif sur l'offre d'emploi. Mais c'est pas ça qui fait le chiffre⁵⁰. »*

La mimique d'Annabelle lorsque la question fait référence aux objectifs qualitatifs indique qu'elle ne semble pas persuadée de ce qu'elle dit. Est-ce parce que c'est avant tout le chiffre qui compte, et non le suivi correct des demandeur/ses, et une véritable adéquation des envies et des propositions⁵¹ ? Est-ce parce que le tri effectué privilégie d'abord les plus employables, et laisse les autres au « fond du vivier », ce qui relativise le travail qualitatif global ? Quelle

⁴⁸ « Quand il y a une relation de confiance qui s'est instituée entre l'agent et l'entreprise parce que l'agent a rendu de bons services et a réussi à satisfaire des offres d'emploi pour cette entreprise [...] on a souvent des agents qui proposent des demandeurs d'emploi, même pas que sur contrats aidés, à des entreprises, parce qu'il y a eu un moment donné personnalisation de la relation. », Joëlle Lasorca, entretien cité.

⁴⁹ Outin et Ramaux (1997, pp.79-80) soulignent les tensions qui existent entre les injonctions de *qualité* et de *rapidité* dans la mission de placement (2^{ème} Contrat de progrès). Sur les Contrats de progrès 1990-93 et 1994-98 (*idem*, pp.72-79).

⁵⁰ Annabelle et Jean-Jacques, entretien cité.

que soit la réponse, on trouve ici une relativisation de propos qu'elle tenait en début d'entretien, où elle nous présentait sous un jour flatteur l'action des différentes équipes de l'agence locale, en insistant particulièrement sur celle chargée des allocataires du RMI. Même s'ils ne peuvent l'admettre que difficilement devant une personne étrangère à leur milieu professionnel, les agents locaux perçoivent parfaitement ce hiatus au cœur de leur profession :

« [Comment vous réussissez à joindre le fait de placer des gens qui ne sont pas forcément employables tout de suite et réussir les objectifs ? Est-ce qu'il n'y a pas un problème de mise sur côté de certaines personnes ?]

Annabelle : *ah bah oui, ça automatiquement. On va cibler... quand on a une offre d'emploi, bon un exemple, on est en zone technique, service employeur, l'employeur soit qu'on a été le visiter ou il nous passe une offre par téléphone, on va enregistrer son offre et on va sortir un listing des gens qui sont susceptibles d'être... qui correspondent au profil de cette offre-là. Donc on va les appeler au téléphone, ou leur envoyer un courrier si on arrive pas à les joindre. Et c'est vrai que les gens qui ne sont pas aptes à travailler tout de suite, ils vont être laissés de côté, ça c'est sûr.*

[Et ça c'est déterminé comment ?]

Jean-Jacques : *de fait, puisqu'à partir du moment où il y a des gens qui n'ont pas ces critères par rapport à l'emploi recherché, de compétence, de diplôme, d'expérience, etc., qui sont inévitablement ce que va demander l'employeur, c'est des gens qui ne ressortiront pas.[...] D'où la nécessité après, de manière spécifique, d'aller éventuellement travailler ou dans le cadre du RMI ou dans le cadre de plans d'action spécifique de demandeurs d'emploi de longue durée, mais ceci se fait au niveau du temps d'agence en sachant pertinemment que ce n'est pas ça qui va permettre d'aboutir au niveau des chiffres⁵². »*

De fait, la qualité de l'interaction agent/chômeur/se joue un rôle important dans la sélection parmi plusieurs centaines de dossiers de quelques personnes suivies plus personnellement⁵³. L'individualisation de la gestion des chômeur/ses par les agents est donc corrélative d'une mise à l'écart d'un nombre important de dossiers, en dépit des efforts institutionnels pour limiter cet effet (notamment une division du travail en fonction des catégories de demandeur/ses d'emploi – dont on a vu ce qu'en pensait Annabelle). Pourtant, la responsable nationale rencontrée tient un discours différent. L'ANPE a bien des objectifs quantitatifs de collecte et de placement fixés par le Contrat de progrès. Mais ceux-ci ne sont pas contradictoires avec l'obligation qualitative concernant les chômeur/ses les plus en

⁵¹ « Les difficultés pour les agents ANPE ne découlent pas uniquement de la difficulté à réaliser et à assumer les opérations de tri entre employables et inemployables, elles découlent aussi des interrogations sur la nature même des emplois qu'elle est en mesure d'offrir aux employables. » (Houzel, Outin et Ramaux, 2000, p.135).

⁵² Annabelle et Jean-Jacques, entretien cité.

⁵³ Voir, concernant les compétences d'écoute, de diagnostic (et de traitement) des agents, (Outin et Ramaux, 1997, pp.32-54). Ces compétences entrent également en jeu dans la relation à l'offre (emploi ou formation).

difficulté⁵⁴. Pourtant, la teneur descriptive et générale de ses propos ne peut dissimuler la gêne ressentie lors de notre question : à des interrogations de *pratique* sociale, à savoir la gestion du qualitatif en regard du tri d'employabilité effectué pour répondre aux objectifs quantitatifs, elle répondit sur la procédure suivie (sélection informatique par durée d'inscription) et les critères éthiques (discrimination positive, service public), son discours entrant en contradiction avec celui des agents rencontré-e-s et avec les différent-e-s auteur-e-s qui ont travaillé ces questions. Pourtant, elle ne manque pas d'évoquer la pression du ministère de tutelle, et l'on sent une certaine exaspération à ne pas avoir les moyens réellement nécessaires pour faire le travail attendu (les multiples objectifs concernant l'offre et la demande d'emploi). La troisième dimension du tri d'employabilité intervient donc à ce niveau : puisque le suivi individuel se révèle difficile, les chômeur/ses doivent développer une recherche d'emploi autonome, principalement sur la base d'outils techniques mis à leur disposition. Cette dimension comportementale, qui rappelle celle préconisée pour les salarié-e-s en emploi, se révèle particulièrement importante dès l'arrivée du/de la chômeur/se en service immédiat. Yolande Benarrosh montre ainsi parfaitement comment les agents développent une catégorisation implicite des chômeur/ses en trois grands types : le/la chômeur/se efficace, susceptible de bénéficier dès son arrivée en service immédiat d'une ou plusieurs mises en relation avec un employeur ; le/la demandeur/se qui ne cible pas ses offres ; le/la demandeur/se sans demande (Benarrosh, 2000). Or, dans cette catégorisation, c'est la capacité d'autonomie des chômeur/ses qui est mesurée, c'est-à-dire la capacité d'auto-évaluation à présenter un projet de recherche d'emploi cohérent aux yeux de l'agent. « Lorsque cette capacité n'est pas décelée, c'est à son apprentissage qu'est censée servir la période (plus ou moins longue) qui va suivre l'inscription. » (*idem*, p.14)

Se pose alors la question des conditions effectives de cette autonomie, notamment le rapport des demandeur/ses d'emploi à l'institution et à leurs attentes vis-à-vis d'eux/elles (comment se repérer ? Comment faire émerger une demande « cohérente » ?), mais également les capacités professionnelles, sociales et culturelles à se projeter dans un emploi différent de celui qu'on occupait précédemment, à utiliser les outils en libre-service dans l'agence. La tension entre autonomie attendue par l'institution, moyens mis en œuvre pour l'envisager, autonomie potentielle des demandeur/ses d'emploi et injonctions institutionnelles contradictoires, se donne particulièrement à voir dans le domaine de l'orientation des chômeur/ses vers une formation (nous développerons ce point spécifique dans le chapitre 4).

⁵⁴ Joëlle Lasorca, entretien cité.

Située à l'intersection des deux partenaires majeurs du SPE (AFPA/ANPE), l'orientation de formation permet d'étudier les logiques coopératives des agents pris dans des objectifs pas nécessairement convergents, ce qui peut sembler contradictoire au regard de l'objectif central de lutte contre les exclusions inclus dans chacun des contrats de progrès signé avec l'État. Les agents ANPE rencontrés insistent sur le caractère inapproprié des changements opérés dans ce domaine : les outils mis à disposition pour orienter les chômeur/ses dans leurs recherches de formation sont basés sur la maîtrise de la lecture (une trentaine de catalogues en libre service) et de l'informatique (borne internet). Or, les personnes en difficulté ont parfois besoin d'un appui institutionnel humain plus solide, auquel elles n'accéderont pas forcément :

« L'accueil peut [...] difficilement servir de support à une fonction de socialisation que certaines personnes en grande difficulté cherchent à lui faire remplir. La gestion cadencée du temps liée à la pression du flux est aussi l'un des moyens internes par lesquels l'organisation met à distance des populations et des problèmes sociaux qui s'intègrent difficilement dans sa mission principale, malgré leur appréhension à travers les désignations génériques de chômeurs et de chômage de longue durée et les objectifs qu'elle assigne à leur endroit. » (Houzel, Outin et Ramaux, 2000, p.110)

Cette difficulté pourrait être facilement assimilée à une incapacité de montrer son autonomie et perçue par l'agent comme un manque de motivation. Il peut découler de ce type de situation l'orientation des chômeur/ses vers des prestations externes à l'ANPE (toujours dans le souci déclaré de personnalisation), et leur relégation dans le « fond du vivier ». Cette configuration permet à Benarrosh de souligner que manques d'autonomie et de motivation sont deux critères opposés aux demandeur/ses d'emploi en dehors de toute référence à la situation du chômage global⁵⁵.

Face à la concurrence des divers types d'agence de placement, dans des situations quotidiennes d'urgence, de fragmentation et de discontinuité du travail, de pression des flux où ils ont parfois du mal à déterminer la part des missions fondamentales et d'objectifs plus ponctuels, les agents se doivent d'adopter des stratégies efficaces pour maintenir la légitimité de leur rôle central dans la lutte contre le chômage, en assurant leur crédibilité auprès des pouvoirs publics et des usagers. Ils doivent donc composer entre le respect des principes de service public (notamment l'égalité, la neutralité et la gratuité de traitement) et l'impératif

⁵⁵ Et donc d'employabilité au sens entendu par Ledrut (Benarrosh, 2000, p.16). En outre, les recruteur/ses posent plus fréquemment un jugement en surplomb à celui des candidat-e-s dans le cas de chômeur/ses que dans le cas des candidat-e-s encore salarié-e-s. Cela introduit une pression sociale et psychologique supplémentaire sur des individu-e-s déjà déstabilisés par leur situation.

d'efficacité par rapport aux employeurs. Cela donne lieu à des combinaisons variées de pratiques⁵⁶, selon le secteur d'activité couvert, l'état du « marché » local de l'emploi, l'expérience acquise par l'agent en regard de ces deux dimensions, et les interactions avec les demandeur/ses d'emploi⁵⁷, ou les différents partenaires (AFPA, missions locales...).

Toutefois, il ne faut pas mésestimer la part contraignante, d'un point de vue psychologique, de ce type de contradictions. D'abord parce que la mise à l'écart, même implicite (c'est-à-dire en n'activant pas forcément comme il le faudrait les fichiers objectivés, pour faire remonter régulièrement les usagers « au fond du vivier », que les agents ont conscience de ne pouvoir aider⁵⁸), de certain-e-s demandeur/ses d'emploi ne se fait jamais avec une totale légèreté d'esprit. Elle est au contraire vécue par beaucoup comme un échec de la mission prioritaire de service public qu'est la « lutte contre l'exclusion ». Ensuite parce les relations de face-à-face avec les usagers peuvent prendre des tournures émotionnelles terribles – dans le désespoir comme dans la violence⁵⁹ –, renvoyant à l'agent ses propres sentiments – culpabilité, honte, peur... – et à son image de soi, aussi bien individuelle (« suis-je efficace pour cette personne ? ») que collective (« l'ANPE se donne-t-elle ou peut-elle réellement les moyens de lutter contre le chômage ? »). Enfin, parce que les relations hiérarchiques, dans cet environnement politico-institutionnel particulier, induisent des phénomènes de violence récurrents⁶⁰.

C'est pour cette raison que la santé des agents de l'ANPE, si elle n'est pas plus mauvaise que dans d'autres branches du secteur tertiaire, donne un aperçu non négligeable des processus de précarisation salariale (dans laquelle nous avons déjà souligné la place qu'occupe la santé)⁶¹.

⁵⁶ Pour plus de détails sur ces pratiques, et les compétences sous-jacentes (Houzel, Outin et Ramaux, 2000, pp.112-114).

⁵⁷ Pour des analyses précises des interactions « au guichet » entre usagers et agents, dans un autre contexte, celui de la Caisse nationale d'allocations familiales, on pourra lire Dubois (1999) et Moulière, Rivard et Thalineau (1999). Ces études ont le mérite de ne pas laisser dans l'ombre les rapports de pouvoir dissymétriques qui se jouent dans l'interaction, soulignant les inégales capacités de résistance développées par chacun des « protagonistes » face aux tentatives d'imposition de points de vue incompatibles avec ses intérêts, ses attentes et son éthique (au travail ou de vie).

⁵⁸ Ce que Houzel et alii (2000, pp.132-133).

⁵⁹ Outin et Ramaux soulignent l'agressivité des cadres, « d'autant plus grande qu'ils “tombent de haut” » (1997, p.106), et plus généralement des hommes au chômage vis-à-vis des agents ANPE, majoritairement féminins, faut-il le rappeler. Ne peut-on voir dans cette violence l'expression des rapports sociaux sexués ?

⁶⁰ Comme le souligne un médecin ANPE, en se basant sur des travaux québécois, « les phénomènes de restructuration et de réduction d'effectifs rendent la vie difficile aux salariés ainsi qu'aux chefs de premier niveau qui se trouvent confrontés à des choix de priorités, lesquels les conduisant à des comportements de surveillance et de contention, peuvent déboucher sur de la violence hiérarchique. » (Baillargeon, 2001, p.21).

⁶¹ « Manifestement, le milieu ANPE a davantage d'arrêts-maladie qu'ailleurs, mais moins longs. [...] petits arrêts qu'on retrouve aussi dans d'autres milieux, comme les machinistes de la RATP. [...] Il semble que le rôle de ces arrêts soit justement de préserver le sens du métier, prendre du recul, parfois en se donnant deux, trois jours. » (Brouzet, Daucé et Villiers, 2001, pp.98-99). La référence à la RATP est intéressante car elle fait lien avec le

En effet, elle est un indicateur objectif précieux de l'état de prise en considération collective des problèmes souvent subjectivisés par les agents. Comme le souligne Serge Volkoff dans son étude de 1997 sur la santé des agents de l'ANPE, la situation tient « grâce à des registres de coopération et d'identité. Ainsi, on trouv[e] des niveaux élevés de satisfaction sur la possibilité de s'entraider, ainsi que des opinions positives sur la richesse, la diversité et l'utilité de ce travail. » (Brouzet, Daucé et Villiers, 2001, p.97) Pour autant, lutter contre ce type de phénomènes mobilise chez les agents des défenses principalement psychiques : fuite, qui entraîne souvent la culpabilité ; excès de confiance en soi (ce que Baillargeon nomme le *don-quichottisme*) ; contention – enfermement de la souffrance d'autrui dans le formalisme administratif – ; et empathie – équilibre précaire qui permet de s'impliquer dans la relation à autrui tout en reconnaissant ses propres limites. Les conditions objectives de travail (surcharge d'activité, importation de la logique industrielle des flux tendus, disposition des locaux...) et les prescriptions hiérarchiques (travail prescrit) bloquent en partie, dans un mécanisme logique de défense individuelle, la constitution de références collectives de travail qui permettraient d'alléger la surcharge d'activité (Flottès, 2001).

L'ANPE donne ainsi à voir une individualisation de la souffrance (à la fois des agents et des demandeur/ses d'emploi) liée à une intériorisation très forte des normes entrepreneuriales externalisées par les services de ressources humaines. Ce double processus individualisation/intériorisation est facilitée et accentuée en retour un manque de prise en charge collective des rapports sociaux que l'on devine en creux de ce travail de normalisation. Et comme dans le cas de l'évaluation managériale, les injonctions hiérarchiques de contrôle social (surveillance, sanction), si elles ne formalisent pas précisément les critères d'employabilité objectifs attendus (aucune circulaire ne définit ce qu'est la « motivation »), utilisent les outils d'objectivation disponibles pour mesurer le rendement bureaucratique attendu, tout en laissant aux agents la responsabilité de porter seuls le poids de la responsabilité des conséquences de leurs jugements sur l'employabilité des demandeurs d'emploi. Dans ce cas, la stigmatisation des chômeur/ses peut servir tout à la fois de pression externe sur les comportements et de moyen de résolution des injonctions contradictoires internes.

travail de Schwartz sur les classes populaires (1998) : ainsi, les pressions diverses et variées liées aux relations avec les membres les plus fragiles de ces classes reposeraient avant tout sur des membres moins fragilisés-e-s... Sorte de contrôle social à double détente, où la pression descend (et prend par exemple la figure du contrôle), mais finit inmanquablement par remonter (et s'exprime sous la forme d'un arrêt-maladie).

II) Moraliser et stigmatiser : l'accompagnement symbolique des politiques de l'emploi

La prénotation d'« exclusion » s'est vu peu à peu connoter d'une forte teinte morale, à mesure que l'empilement des dispositifs censés lutter contre ses causes et ses effets révélait son incapacité à agir en profondeur ; la « société » apparaissait nettement moins responsable. L'employabilité s'organisant autour de dimensions psychologiques et comportementales, il devenait de plus en plus urgent de pointer la responsabilité individuelle des « inemployables⁶² », au risque de remettre en question de manière trop brutale l'édifice de toute cette construction :

« ce qui fait qu'on arrive à travailler sur ce type de public au niveau de l'établissement c'est que ça permet en gros de nettoyer les fichiers des gens qui en fait ne cherchent plus d'emploi. Le temps passé, qui pourrait se dire dans une logique qualitative, on va vers des gens qui sont difficilement employables, etc., n'est justifié que pour nettoyer les fichiers. C'est paradoxal quand même⁶³. »

Pour Jean-Jacques, le travail dit qualitatif de l'Agence est un moyen de renforcer le contrôle effectif sur les « faux chômeurs », pour « nettoyer » les fichiers, en radiant ceux qui ne recherchent pas activement d'emploi. Si ce type de procédure est une façon de faire baisser artificiellement les chiffres du chômage, technique venant compléter d'autres artifices comptables à des fins politiques, c'est également un moyen de diminuer les stocks à gérer au sein de l'Agence. Cette manière d'externaliser les contradictions inhérentes au travail social n'a été rendue possible qu'à partir du moment où l'« inemployabilité » d'un certain nombre de chômeur/ses était posée comme inéluctable du fait des handicaps socioculturels et moraux qu'on pouvait repérer chez eux/elles. Car pendant que le comportement volontaire de certain-e-s permettait aux travailleurs sociaux de les orienter vers les offres d'emploi et de formation, le comportement répréhensible des autres les enfermait dans la stigmatisation du « mauvais pauvre ».

A) Un étiquetage bienvenu ?

⁶² C'est un point de désaccord avec Serge Ebersold, pour qui l'« inemployable », même en tant qu'« incapable professionnel », n'est pas « tenu pour responsable de son sort » (2001a, p.112).

⁶³ Jean-Jacques, entretien cité.

La réapparition de thématiques abandonnées durant les années soixante-dix ne laisse pas de poser question : l'inemployabilité libérale était censée révéler une alliance de manques (formant les handicaps socioculturels – formation, âge, maladie, inadaptation sociale, etc.) et d'amoralité (paresse, parasitisme) individuels. Il fallait donc renforcer les contrôles pour délimiter le plus soigneusement possible les « vrai-e-s » et les « faux/sses » chômeur/ses. Cette stigmatisation devait contribuer à alléger la gestion du chômage, mais servait surtout à détourner les discussions des enjeux collectifs posés par ce phénomène : qu'est-ce qui pouvait expliquer la persistance, et parfois l'aggravation, des rapports sociaux dans la structuration des formes d'emploi précaires ?

1) Les fondements politiques et administratifs de la moralisation et des contrôles : RMI et chômage indemnisé

Nous avons vu plus haut que les discussions relatives au RMI avaient débouché sur un consensus politique pour la reconnaissance d'une responsabilité collective dans les situations de pauvreté et de chômage. Les déclarations de Yann Piat montraient cependant qu'existaient des analyses discordantes sur certains points, notamment que continuait de se faire sentir des réticences concernant la paresse et le parasitisme éventuels de certain-e-s individu-e-s. Pour éviter cela, plusieurs précautions « techniques » avaient été prises. Ainsi, lors des débats Bélorgey rappelait que

« ce que l'on sait à travers les rares analyses de budget familial de groupes sociaux très modestes, ce que j'appellerai “le panier de la ménagère pauvre”, fait penser que ce n'est pas très en deçà de 80 p. 100 du SMIC que se situe le plancher au-dessous duquel les conditions de vie, certes pas larges, mais honorables, peuvent être offertes aux intéressés ».

Adrien Zeller estimait pour sa part que « le texte proposé par le Gouvernement et la politique qu'il annonce se fondent sur des niveaux de revenu globalement réalistes et qui sont à la portée de notre pays et de son économie. » En fait, seul-e-s les communistes avaient jugé insuffisant le niveau de l'allocation. Nous verrons plus bas que ces discussions ont trouvé des prolongements à la fin des années quatre-vingt-dix, avec le développement des « trappes à bas salaires ».

Un deuxième verrou avait été mis en place pour lutter contre l'incitation à la paresse : celui de l'âge. Pour les moins de vingt-cinq ans, le législateur a pensé que la famille devait intervenir comme support (méconnaissant par là même la situation de nombreuses familles en difficulté), et se substituer à l'action des pouvoirs publics, comme cela se pratiquait avant l'apparition des institutions sociales (implicitement, la paresse supposée se reporte donc dans la sphère privée). Cependant, les rapports sociaux sexués permettaient d'établir un second principe de différenciation, qui compliquait l'analyse : les jeunes (souvent des femmes) de moins de vingt-cinq ans avec un ou plusieurs enfants pouvaient prétendre au RMI, sans qu'il soit possible de comprendre la logique réelle entre allocation, insertion et parentalité si l'on ne considère pas l'enfantement comme un travail pour la nation. Le dernier élément pour établir le RMI comme un outil actif fut son contrat d'insertion. Bien qu'il fût dit qu'il ne devait pas y avoir de contrepartie à l'allocation (ce que, de fait, les données connues sur le taux de contractualisation ont tendance à confirmer⁶⁴), certains représentants politiques de l'époque tentèrent d'imposer un lien plus substantiel entre l'allocataire et la collectivité. Éric Raoult avait insisté sur le fait que le revenu minimum devait être payé uniquement contre l'insertion professionnelle, signifiant que l'allocation fût une contrepartie de l'insertion économique, rompant totalement avec la philosophie initiale de la loi. De son côté, Alain Juppé avait précisé que le « Rmiste » devait être utile, c'est-à-dire s'insérer par le travail. Le Parti socialiste ne fut pas en reste, si l'on en croit Bernard Derosier :

« je ne voudrais pas qu'il y ait d'équivoque. Il ne s'agit pas d'institutionnaliser le droit à la paresse tel que le proposait Paul Lafargue. Le revenu minimum proposé ici doit être l'occasion nouvelle d'une insertion, d'une réinsertion de ses bénéficiaires. En effet, pour rendre parfait ce dispositif, il ne suffit pas d'accorder une allocation de survie, il faut offrir la possibilité de s'insérer, de se réinsérer, dans la vie sociale dans un premier temps, dans la vie économique dans un second ».

Cet empressement à éliminer toute équivoque possible montrait que la conception classique de l'assistance aux pauvres demeurait d'actualité en dépit des progrès effectués par la loi. Bien souvent, les travailleurs sociaux partageaient de telles représentations (Moulière, Rivard

⁶⁴ Selon les programmes départementaux d'insertion, le taux de contractualisation s'élevait, dans le Vaucluse, à 26,4% en 1999 ; à 15,4% en 2000, à Paris ; à 12% en 2003, en Seine-Saint-Denis. Dans le dernier cas, le PDI ne reprend même pas le taux, le service chargé de mettre en forme le document administratif ayant oublié d'y insérer les graphiques chiffrés. Cet « acte manqué » constitue, selon la chargée de mission responsable de la mise en cohérence des éléments constitutifs du PDI, un indice du peu d'intérêt porté à la contractualisation.

et Thalineau)⁶⁵. La pression s'accrût au fil des années, bien que les causes objectives fussent minces. Ainsi, en dépit d'un rapport conjoint de l'inspection des finances et des affaires sociales établissant le fait que la fraude au chômage ne dépassait pas 1%, le Premier ministre Alain Juppé faisait nommer, en octobre 1995, une commission d'enquête chargée, sous la conduite de Charles de Courson, d'évaluer les pratiques frauduleuses des allocataires du RMI. Bien que les résultats fussent là encore peu probants (autour de 3% de fraudeurs), l'idée sous-jacente véhiculait deux images particulièrement détestables des allocataires : des profiteurs utilisant sans vergogne les deniers de l'État tout en travaillant irrégulièrement ; ou au contraire des individu-e-s profiteur/ses et fainéant-e-s. « Le RMI est la prestation la plus contrôlée, alors que cherche-t-on à prouver en dénonçant les fraudeurs, sinon que les aides sociales se méritent et qu'on ne peut faire confiance aux pauvres ? » (*idem*, p.137) Faire peser ainsi la suspicion conduit en outre à adopter un double schéma rhétorique bien connu : le renversement de la cause et la culpabilisation des plaignants. Si des individu-e-s sont présent-e-s dans un dispositif, c'est qu'ils/elles cherchent à en profiter ; peu importent les raisons qui ont amené, au départ, à mettre ce dispositif en place (et qui n'ont pourtant pas disparu).

Les allocataires du RMI ne sont pas les seul-e-s à se voir ainsi suspecter de paresse et de tricherie, puisque le SPE produit ses propres normes de contrôle, dont le degré de contrainte varie selon les périodes, selon l'intérêt propre à chaque institution (qu'il soit financier, statistique ou politique). Le contrôle administratif des chômeur/ses⁶⁶ – rappelons pour mémoire que seul-e-s les chômeur/ses indemnisé-e-s subissent un contrôle puisque les « chômeur/ses découragé-e-s », éventuellement bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de tout autre allocation, ne dépendent pas à proprement parler du SPE – s'appuie sur différents textes officiels : loi de décembre 1991 (titre IV de la loi sur la formation professionnelle), instructions ANPE sur la gestion de la liste des demandeurs d'emploi, etc. Il ne s'agit donc pas d'un hasard ou d'un acharnement d'agents travaillant en ASSEDIC ou en ALE. Au contraire, le maillage disciplinaire est serré et cohérent, et ne laisse aucun doute sur les intentions du législateur⁶⁷. La vigueur du contrôle dépend ensuite, au moins partiellement des configurations locales (rapports hiérarchiques, présence syndicale, personnalité des

⁶⁵ Si les auteur-e-s pointent cette tendance chez les agents de la CAF, catégorie nouvellement confrontée à des demandes inconnues avant l'instauration du RMI, en revanche rien n'est dit du côté des travailleurs sociaux, comme si la longue pratique du relationnel assistanciel préservait la profession de telles représentations.

⁶⁶ Nous remercions Claire Villiers de nous avoir largement aiguillé sur cette question.

⁶⁷ Il n'est qu'à relire les passionnantes pages que Foucault (1972) a consacrées à la gestion étatique du pauvre des Temps modernes pour saisir l'ampleur historique de cette question du contrôle des « gueux » inemployés.

fonctionnaires⁶⁸...), et des interactions directes. Mais, comme le rappellent à propos du RMI et du rôle des Commissions locales d'insertion (CLI) Moulière et *alii*, ces interactions resteraient largement incompréhensibles sans une connaissance de la structure réglementaire et politique à laquelle se réfèrent les agents administratifs⁶⁹.

Or, selon Claire Villiers, certaines des dispositions qui organisent le contrôle des chômeur/ses constituent de véritables « dénis de droits » parfaitement contradictoires avec le Préambule de la Constitution, qui stipule le droit de chacun à occuper un emploi, et à défaut à des moyens convenables d'existence⁷⁰. Le premier de ces dénis consiste en un renversement de la charge de la preuve. Contrairement à ce qui fonde le droit commun, où c'est à l'accusateur de prouver ce qu'il avance, il revient aux chômeur/ses de faire la preuve de leur bonne foi et de leur assiduité dans la recherche d'emploi (lettres aux employeurs, convocations aux rendez-vous...). Deuxièmement, peut exister une application qui va au-delà de la loi et des décrets : obligation d'accepter des baisses de salaire⁷¹, radiation pour échec à l'embauche, dureté d'une sanction tenant compte d'une précédente sanction, malgré une interdiction du Conseil d'État. En outre, des procédures pénalisent les plus fragiles et en rajoutent dans l'injonction : refus de prendre en compte les conditions concrètes d'existence (rapport à l'écrit, difficulté de langage...), obligation de prescription à la fin d'un entretien à l'ANPE et de contractualisation avec le/la chômeur/se (avec les effets de domination de ce type de contrat, très bien repérés dans le cadre du RMI), pouvant mener à la radiation en cas de refus. Enfin, les sanctions peuvent se cumuler. Les trois organismes mènent leurs propres contrôles, et les radiations peuvent mener à l'interdiction de se réinscrire, pour une période donnée, sur les listes de demandeur/ses d'emploi.

⁶⁸ Dans un article paru le 08 novembre 2000 dans le *Canard enchaîné*, Alain Guédé relate les achats somptuaires effectués en 1999 pour les membres du conseil d'administration de la caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine et les diverses dépenses destinées à pratiquer « une gestion du personnel très conviviale », selon les termes propres de l'agent comptable, à une période « où le gouvernement serre la vis dès qu'il s'agit d'une éventuelle hausse des allocations. »

⁶⁹ Pareillement, et contrairement à d'autres travaux interactionnistes ou à ce qu'une lecture trop rapide de son ouvrage pourrait laisser croire, Erving Goffman (1968), dans son analyse des « institutions totales », ne méconnaît absolument pas les rapports de pouvoir structuraux qui influent sur les interrelations locales.

⁷⁰ Sur la discussion autour du Préambule de 1946, et de son ancrage dans les rapports historico-idéologiques qui ont façonné le social depuis la Révolution française (Le Lay, 1998).

⁷¹ Ce qui pose directement la question de l'« emploi convenable ». Sur ce point, Freyssinet (2000, pp.34-54). Pour l'auteur, bien que ne disposant que de peu d'enquêtes systématiques sur les critères définissant, pour les salarié-e-s, un emploi convenable, une définition opératoire de l'« emploi convenable » s'impose pour les chômeur/ses lorsque ceux/celles-ci refusent un emploi et se font sanctionner pour cette raison. La force normative des institutions sociales pèse donc davantage sur les individu-e-s fragilisé-e-s, et ce d'autant plus que la durée du chômage s'allonge (la définition des critères du « convenable » se faisant toujours plus souple).

L'objectif déclaré d'une telle gouvernance des mœurs réside, on l'a vu, dans la lutte contre les « mauvais pauvres » profiteurs des allocations chômage. Mais cette criminalisation d'une partie d'un groupe social entraîne la légitimation de ces pratiques disciplinaires pour l'ensemble du groupe : d'un groupe discrédité (les fraudeur/ses) ou passe alors à un groupe discréditable (les chômeur/ses), sous l'effet du processus de production du « stigmatisme de caractère » (Goffman, 1975). Cette moralisation explicite des chômeur/ses pour éviter l'oisiveté trouve son pendant historique dans de nombreux discours des trois siècles précédents, qui cherchaient souvent à démontrer les liens organiques de la paresse avec le vice, le crime. Quand Foucault analyse le grand renfermement des pauvres durant le XVII^e siècle, la situation juridico-sociale dont bénéficie la grande majorité des classes laborieuses est caractérisée par l'instabilité et la grande précarité. L'enfermement constituait donc, du côté du pouvoir, un moyen brutal pour limiter les tentations d'individu-e-s perçu-e-s comme tel-le-s (Foucault, 1975). Après trois cents ans de droits sociaux et de sécurisation socioéconomique et politique, la moralisation semble donc correspondre à une réponse « policée » pour des individu-e-s « civilisé-e-s ». La persistance de ces situations pourrait cependant laisser craindre un durcissement des moyens employés⁷².

Ce retour en arrière indique que le processus de moralisation procède d'un mouvement réactionnaire auquel les assujettis sociaux doivent se plier de bonne grâce s'ils ne veulent pas se voir écartés des mécanismes de la solidarité nationale : on considère implicitement que l'État-social produit des effets pervers contre lesquels il faut agir vigoureusement⁷³. Mais le contrôle institutionnel et la moralisation qui lui est attachée s'accompagnent d'une forme de pression économique, qui passe par l'acceptation pour toute une série de chômeur/ses et salarié-e-s de conditions de travail précaires et de statuts dévalorisés : le premier chapitre a tenté d'en rendre compte d'un point de vue général ; les chapitres suivants insisteront sur les configurations locales. En outre, nous verrons *infra* que les discussions relatives aux « trappes à pauvreté » complètent cette dimension du contrôle institutionnel. Avant cela, toutefois, il s'avère important de rappeler que la moralisation/responsabilisation des chômeur/ses a eu tendance à passer sous silence la nature des rapports sociaux à l'œuvre dans le développement du chômage.

⁷² Sur ce point, Wacquant (1999). Pour un avis opposé (puisque l'État démocratique s'occupe des « exclu-e-s », le traitement répressif de la pauvreté a tendance à s'effacer), lire Thomas (1998, p.110).

⁷³ Pour une analyse de la rhétorique réactionnaire, Hirschman (1991). En dépit d'un point de départ simpliste (la conquête linéaire et successive des droits, civiques au XVIII^e siècle, politiques au XIX^e et socioéconomiques au XX^e, selon le schéma du sociologue Marshall), Hirschman analyse avec soin les présupposés au cœur de certains modes discursifs.

2) Une sous-estimation inquiétante des rapports sociaux

La dynamique responsabilisation/moralisation des chômeur/ses et des salarié-e-s précarisé-e-s a eu tendance à homogénéiser les « classes de risques » sous un regard psychologique (Rosanvallon, 1995, p.54), tandis qu'elle les fragmentait sous un regard social. Or, comme le montrent de nombreuses enquêtes, quatre éléments sont particulièrement discriminants dans le chômage : le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, la nationalité et l'âge (tableaux 3, 4 et 5).

Tableau 3 : Taux de chômage 2002 (BIT) en France selon le sexe, la nationalité et l'âge (en %)

| Sexe et nationalité | 15-24 ans | 25-49 ans | 50 ans et + | Total |
|---------------------|-----------|-----------|-------------|-------|
| <i>Hommes</i> | 18,2 | 7,3 | 5,7 | 7,9 |
| Français | 17,9 | 6,5 | 4,8 | 7,2 |
| Étrangers | 26,1 | 17,9 | 14,7 | 17,3 |
| <i>Femmes</i> | 22,8 | 9,6 | 7,1 | 10,1 |
| Françaises | 22,4 | 9 | 6,6 | 9,6 |
| Étrangères | 31,9 | 20,5 | 15,7 | 20,1 |
| <i>Ensemble</i> | 20,2 | 8,3 | 6,3 | 8,9 |
| Français | 19,9 | 7,6 | 5,6 | 8,3 |
| Étrangers | 28,8 | 18,9 | 15 | 18,4 |

Source : INSEE, *Enquête emploi 2002*

Comme le rappelle Margaret Maruani, l'écart sexué n'est ni lié à un « effet famille », ni un « effet diplôme », puisque le plus important (15-24 ans) est celui où ceux-ci devraient être les moins agissants : les jeunes femmes sont davantage diplômées que leurs homologues masculins (l'écart du taux de diplôme hommes/femmes étant de 9,1 pour les agents titulaires d'un BEPC ou moins, de 8,8 pour ceux titulaires du CAP/BEP ou Bac et de 2,8 pour les titulaires d'un diplôme du supérieur), et l'âge moyen à la maternité est de 29 ans (2001)⁷⁴.

Tableau 4 : Taux de chômage (au sens du BIT) 2002 par âge et sexe en France (en %)

| Âge | Hommes | Femmes | Ensemble | Écart sexué |
|-------------|--------|--------|----------|-------------|
| 15-24 ans | 18,2 | 22,8 | 20,2 | 4,4 |
| 25-49 ans | 7,3 | 9,6 | 8,3 | 2,3 |
| 50 ans et + | 5,7 | 7,1 | 6,3 | 1,4 |
| Total | 7,9 | 10,1 | 8,9 | 2,1 |

⁷⁴ Maruani (2002, p.26).

Quand on regarde ces chiffres sur la base des catégories socioprofessionnelles, le constat de rapport sociaux fortement agissants se fait plus insistant. Rapports de sexe et rapports de classe multiplient leurs effets discriminants, la seule exception dans ce schéma se situant au niveau des cadres et professions intellectuelles supérieures soit 3 395 000 personnes, dont 1 046 400 femmes (recensement 1999).

Ces données absolues rapportées à celles concernant les employé-e-s et ouvrier-e-s (respectivement 6 645 000 – dont 5 009 000 femmes – et 5 909 000 – dont 1 116 700 femmes) relativisent toutefois l'ampleur de la différence, puisque le chômage des cadres femmes concernent 36 600 d'entre elles, contre 634 000 employées (187 000 employés) et 231 000 ouvrières (566 000 ouvriers). Le chômage de masse culmine donc bien parmi les classes populaires. Et, une fois encore, la prise en compte de la nationalité des individus permet d'affiner les données disponibles. À âge, sexe, diplôme égaux, les immigré-e-s ont significativement plus de risque d'être au chômage que le reste de la population. Ce risque est plus fort pour celles et ceux qui ont gardé leur nationalité étrangère⁷⁵.

Tableau 5 : Taux de chômage en 2002 (BIT) selon le sexe et la PCS (en %)

| PCS | Hommes | Femmes | Ensemble | Écart hommes/femmes |
|---|------------|-------------|------------|---------------------|
| Agriculteurs exploitants | 0,1 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| ACCE | 2,8 | 4,4 | 3,4 | 1,6 |
| Cadres, professions intellectuelles supérieures | 4 | 3,5 | 3,8 | -0,5 |
| Professions intermédiaires | 4,9 | 5,9 | 5,4 | 1 |
| Employés | 9,8 | 10,7 | 10,5 | 0,9 |
| dont <i>non-qualifiés</i> | nd | 15,5 | 15,3 | nd |
| Ouvriers | 10,2 | 16 | 11,4 | 5,8 |
| dont <i>non-qualifiés</i> | 18,4 | 19,5 | 18,8 | 1,1 |
| Total | 7,9 | 10,1 | 8,9 | 2,2 |

Et là aussi, se dégage nettement un effet sexué : 15% des hommes et 21% des femmes immigré-e-s devenu-e-s français-e-s étaient au chômage en 1999, contre respectivement 22 et 28% de ceux et celles ayant gardé leur nationalité d'origine (Boëldieu et Borrel, 2001, p.2). Si les auteur-e-s insistent avant tout sur la structure de qualification de ces chômeur/ses, il/elle laissent implicitement entendre que d'autres phénomènes jouent (taux de chômage différentiel selon l'origine géographique, niveaux d'études et de diplôme peu protecteurs).

⁷⁵ Le dernier rapport du CERCS insiste sur les taux de chômage et de pauvreté supérieurs, à *niveau de diplôme égal*, pour les personnes immigré-e-s et/ou étrangères. Ainsi, le risque de pauvreté est six fois plus important pour un chef de famille immigré hors Union européenne diplômé du baccalauréat que pour un Français ou un immigré issu de l'Union européenne. Ce risque passe à dix fois pour un niveau Bac+2 (Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, 2004, p.11).

L'ensemble de ces caractéristiques sociales du chômage indique ce que Teresa Torns (1998) nomme, dans un contexte national différent, une « tolérance sociale » au chômage des femmes⁷⁶. Cette tolérance s'appliquant de la même manière aux populations immigrées/étrangères non issues des pays d'Europe. Maruani constate finalement que le découpage du chômage en différentes strates (âge ou niveaux de qualification par exemple) ne sert qu'à masquer le fait que la sélectivité du chômage réactive les inégalités sociales les plus classiques (sexe, classe sociale, nationalité). Et de fait, ces rapports sociaux jouaient déjà un rôle important lorsque Raymond Ledrut (1966) analysa le chômage dans les années cinquante, à une période où la sélectivité du chômage était très forte, en raison de sa faible ampleur. Depuis, la massification du chômage a certes fait augmenter la vulnérabilité au phénomène (les cadres peuvent être touché-e-s, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification), mais a rendu les principes de sélectivité davantage agissants (du fait du niveau d'employabilité requis pour retrouver un emploi).

Bien évidemment, ce phénomène de « tolérance sociale », se retrouve lorsque l'on regarde non plus le taux, mais l'indemnisation du chômage. Pour ne prendre qu'un exemple, Maruani a procédé à une comparaison en Europe sur la situation sexuée. À l'exception de la Belgique et du Danemark, les femmes au chômage sont dans tous les autres pays européens systématiquement moins indemnisées que les hommes, avec des écarts particulièrement prononcés au Royaume-Uni (53% des hommes pour 22% des femmes), aux Pays-Bas (47% contre 21%) ou encore en Irlande (83% contre 47%). En France, les écarts demeurent malgré tout importants (45,8% contre 39,7%). Lorsque l'on affine l'observation, on remarque une forte corrélation avec le statut familial, les hommes mariés étant systématiquement plus nombreux que les célibataires à être indemnisés, les femmes connaissant la même situation sauf dans cinq pays : Luxembourg, Royaume-Uni, Irlande, Pays-Bas et Autriche. Il semble donc que la faible indemnisation des femmes soient, dans ces pays, liée à une faible indemnisation des femmes mariées.

« Par ailleurs, on note une corrélation assez forte entre faible indemnisation des femmes mariées et faibles taux féminins de chômage de longue durée. C'est probablement le signe que les systèmes d'indemnisation défavorables aux femmes mariées contribuent à repousser une partie d'entre elles vers l'inactivité au fur et à mesure que le chômage prend de la durée » (Maruani, 2003, p.67).

⁷⁶ Notons que les dynamiques sont parallèles en Espagne et en France, dans des proportions néanmoins supérieures chez nos voisin-e-s transpyrénéen-ne-s.

Pour comprendre cette dernière assertion, qui oblige à s'interroger sur la pertinence des notions d'activité/inactivité lorsque l'on travaille sur le chômage et l'emploi, il faut se rappeler la manière dont les conditions d'indemnisation ont été durcies, et du fait que, dans les années quatre-vingt/quatre-vingt-dix, « les salariés les plus exposés au risque chômage sont aussi ceux qui ont peu contribué. Face à cette contradiction, les choix opérés par le régime d'assurance chômage, comme par le régime de solidarité, ont été de privilégier la contribution antérieure, plutôt que la protection de nouveaux risques. » (Daniel, 1998-1999, p.19) De ce fait, les rapports sociaux de production ne pouvaient que finalement se répercuter sur la structuration du chômage et de son indemnisation. La précarisation salariale passant notamment par des contrats courts, qui accentuaient au final la précarisation vécue durant le chômage, créant une dynamique sans fin de fragilisation (Tuchszirer, 2000).

Si l'on se souvient de ce que nous examinons plus haut, on ne sera pas étonné que ces dynamiques sociales rejaillissent au niveau des « politiques d'assistance » comme le revenu minimum d'insertion. À cet égard diverses enquêtes locales nous fournissent un éclairage sans équivoque. Danielle Bleitrach et Mustapha El Miri (2000, pp.50 et s.) ont par exemple effectué un travail sur les bénéficiaires du RMI à Marseille, et concluent que la précarité vécue par les bénéficiaires s'inscrit dans le contexte général de précarisation sociale des classes populaires telle que des auteurs comme Chauvel ou Castel peuvent en parler (une vulnérabilité des classes populaires due à la déstabilisation des supports de protection collectifs). Selon les deux auteur-e-s, l'« exclusion » fonctionne comme une notion idéologique camouflant le durcissement des rapports de classe et la paupérisation des classes populaires. Mais leur analyse, bien que convaincante, demeure partielle car elle ne prend pas en compte la part croissante des femmes dans les dispositifs (API, RMI), et de leur état de vulnérabilité structurelle antérieure à la déstabilisation des stables⁷⁷. Quoiqu'il en soit, pour les deux auteur-e-s, le RMI entérine la reconnaissance institutionnelle des populations dépourvues d'emploi stable, le dispositif constituant une pièce centrale de la flexibilité salariale (périodes alternées emploi précaire/chômage, avec ou sans travail au noir), avec une proportion importante de jeunes allocataires, touchés par l'affaiblissement de l'indemnisation du chômage⁷⁸.

⁷⁷ À l'inverse, le PDI de Paris a explicitement intégré cette dimension dans ses réflexions (Conseil départemental d'insertion, 2001, pp.20-22).

⁷⁸ Selon l'enquête INSEE-RMI de 1998, 48% des bénéficiaires en France avaient 25-34 ans, contre 47,4% pour les Bouches-du-Rhône.

La précarisation s'accompagne d'un déclassement social dont on peut lire une trace dans la proportion croissante d'enfants de père cadre ou profession intermédiaire (8,1% des 25-34 ans contre 4,5% des 35-44 ans ont un père cadre ; 6,8% des 25-34 ans contre 1,5% des 35-44 ans ont un père de profession intermédiaire). Les principales victimes de ce déclassement sont des individu-e-s dont les parents bénéficiaient d'une moindre insertion dans des réseaux d'insertion professionnelle actifs (beaucoup de pères retraités depuis au moins cinq ans, ou décédés), ce qui montre à quel point la vulnérabilité sociale fonctionne selon des régularités calquées sur les rapports sociaux de production. Mais si les dominé-e-s des couches moyennes sont touché-e-s, on ne doit pas oublier que le phénomène de translation sociale repérable dans la hausse du niveau de qualification des allocataires (tableau 6) touche encore majoritairement les classes populaires : ainsi, 66,9% des bénéficiaires de 25-34 ans des Bouches-du-Rhône ont un père appartenant aux classes populaires (définies comme employés/ouvriers), contre 74,2% des 35-44 ans, baisse qui confirme un déclassement social certain, bien que limité, des cohortes les plus jeunes.

Tableau 6 : Part d'allocataires du RMI par niveau de diplôme (1999)⁷⁹

| Niveau de diplôme | France | Bouches-du-Rhône | Variation régionale 1991/1999 |
|--------------------|--------|------------------|-------------------------------|
| VI | 42,1% | 42,3% | -22,9 points |
| V bis | 16,9% | 11,1% | |
| V | 21,8% | 23,4% | +3 points |
| IV | 8,8% | 11,4% | +7 points |
| III et plus | 10,4% | 11,7% | +8 points |

Ainsi, le RMI est devenu une allocation transitoire entre licenciement et retraite, pour les chômeur/ses âgé-e-s en fin de droits, une allocation chômage pour les jeunes engagé-e-s dans une phase transitionnelle école/emploi et pour les salarié-e-s engagé-e-s dans une dynamique emploi précaire/emploi stable. Les mesures administratives mettant actuellement en œuvre la « justice sociale » et la « solidarité nationale » contribuent finalement à classer et normaliser des situations qui sont l'aboutissement de processus sociaux traversant les « marchés » de l'emploi, et dont les politiques sociales renforcent les effets et les logiques en en organisant la gestion périphérique.

⁷⁹ Tiré de Bleitrach et El Miri (2000).

B) La reprise économique de 1997/2001 : une pression toujours plus forte sur les individu-e-s précarisé-e-s

Durant les années quatre-vingt/quatre-vingt-dix, les tensions sur le « marché » du travail ont conduit à éloigner durablement des individu-e-s progressivement catalogué-e-s « inemployables » par les politiques d'insertion qui les prenaient en charge. Parallèlement, les chômeur/ses un peu mieux armé-e-s dans la lutte de place entretenaient un rapport souvent intérimaire à l'emploi salarié⁸⁰. Cette circulation entre zones poreuses de l'instabilité et de la précarité se lisait notamment dans le taux des demandeur/ses d'emploi parmi les allocataires du RMI : 69% en 1998, selon la Caisse nationale d'allocations familiales ; Laurence Rioux précise par ailleurs que trois quarts des allocataires ont fait au moins une démarche de recherche d'emploi, y compris institutionnelle, au cours des six mois précédant l'enquête : « Le recours à l'ANPE et les démarches directes auprès des employeurs restent stables jusqu'à trois ans d'ancienneté puis commencent à décliner. » (2000, p.2) En outre, l'enquête marseillaise indique que 61,3% des 25-34 ans ont connu plus de cinq emplois (surtout des emplois précaires de type aidé CEC, CES, EJ...) entre la fin de leur scolarité et l'enquête (le nombre augmentant avec l'âge). « Les allocataires ne sont pas des échappés du quart-monde mais les postes avancés d'un nouveau salariat marqué par la précarité ainsi que d'emploi relevant de la solidarité nationale. » (Bleitrach et El Miri, 2000, p.74)

Ce diagnostic a été confirmé depuis par une étude conjointe de la DARES et de l'ANPE pour une population plus large de demandeur/ses d'emploi (Béraud et Prokovas, 2001). Compte tenu de la situation de l'emploi et des discours relatifs aux « inemployables », on aurait pu s'attendre à des chiffres bien en deçà de ces niveaux. De même, on aurait pu attendre, lors de la reprise économique de la fin des années quatre-vingt-dix, un changement de la part des pouvoirs publics dans la manière d'appréhender les questions de l'« inemployabilité » et de la précarisation. Le niveau de chômage, y compris de longue durée, ayant baissé lors d'un regain de croissance indéniable, on aurait pu penser que la vision des chômeur/ses responsables de leur situation fût moins prégnante. Nous allons voir qu'il n'en est rien, et que la pression s'est même accrue selon diverses modalités.

⁸⁰ Cette segmentation fonctionne dans plusieurs pays européens. C'est ce sur quoi ont insisté Bouquin et Lévy (2001). Cette communication avait pour but de présenter les premiers résultats de Lévy (2000).

1) Des insuffisances théoriques d'une théorie économétrique

Dans le premier chapitre, nous introduisons la discussion relative au « plein emploi » qui a traversé les champs politique et économique durant la mandature Jospin, renvoyant à plus tard l'analyse des outils d'intervention budgétaire destinés à soutenir ce « plein emploi ». C'est cette analyse qu'il nous faut maintenant mener, pour comprendre les raisons de la pression normative à l'égard des chômeur/ses et autres « assisté-e-s » des minima sociaux⁸¹. Pour permettre cette discussion, nous allons revenir sur le débat initié à la suite de la parution, à l'INSEE, d'un article de Guy Laroque (chef du Département des études et synthèses économiques) et Bernard Salanié (chef de la Division croissance et politiques macro-économiques), relatif aux interactions entre chômage des non qualifié-e-s, salaire minimum et minima sociaux (2000). Ce choix permet de mettre en scène l'interdépendance entre expertise et choix politiques (le rapport de Pisani-Ferry reprend à son compte les résultats de cette étude), de questionner dans le détail les présupposés moraux à l'œuvre dans les politiques de l'emploi les plus importantes de la dernière décennie⁸², et de comprendre comment ces différents éléments de mise en forme du réel (par la pensée et l'action) influent sur l'existence des individu-e-s qu'ils concernent, dont la plupart des interviewé-e-s rencontré-e-s.

Dans leur étude, Salanié et Laroque aboutissent à trois types de non-emploi : le non-emploi volontaire (57% de l'ensemble) se compose des « personnes qui ne souhaitent pas travailler, compte tenu de leur situation familiale, de leur état de santé, du salaire auquel elles peuvent prétendre et du jeu complexe des prélèvements fiscaux et des transferts sociaux » (Laroque et Salanié, 2000, p.47) ; le non-emploi classique (20%), composé des personnes qui souhaitent travailler mais dont la trop faible productivité ne peut leur permettre de prétendre à un salaire supérieur au SMIC ; l'autre non-emploi (23%) « rassemble les personnes qui, pour des raisons diverses, ne trouvent pas d'emploi malgré leur désir de travailler et une qualification suffisante » (*idem*).

⁸¹ Nous ne distinguerons pas le cas des chômeur/ses indemnisé-e-s des allocataires des minima sociaux (ASS, API, RMI) puisque les approches en termes de non-emploi volontaire placent le niveau des revenus de remplacement, plus que leur nature, en tête de leurs préoccupations. Cela ne signifie pas, bien entendu, que nous méconnaissons les différences sociologiques, et particulièrement sexués, existantes. Ces différences sont d'ailleurs cruciales si l'on veut échapper au raisonnement unidimensionnel monétaire.

⁸² La réduction du temps de travail (RTT) constitue la seconde grande politique de l'emploi mise en place durant cette période. Cette loi n'est d'ailleurs pas sans effets sur les discussions qui nous mobilisent ici, notamment dans la controverse chiffrée relative à ses résultats quantitatifs, comparés aux politiques d'allègement de charges. Si la philosophie qui préside la RTT diffère de celle qui anime la (re)prise d'activité, certaines de ses modalités (aides aux entreprises) se rapprochent des allègements de charges, indiquant par là que le coût du travail est perçu

Tableau 7 : Répartition du non-emploi (en milliers)

| | Total | Volontaire | % | Classique | % | Autre | % |
|-------------------------|--------------|------------|----|-----------|----|-------|----|
| Inactifs | 1 725 | 1 149 | 67 | 299 | 17 | 277 | 16 |
| Chômeurs | 1 525 | 701 | 46 | 351 | 23 | 473 | 31 |
| Total non-emploi | 3 250 | 1 850 | 57 | 650 | 20 | 750 | 23 |

En partant d'une méthodologie plus que contestable (échantillonnage incomplet – seul-e-s les 25/49 ans sont retenu-e-s, les emplois à temps partiel sont écartés –, source statistique unique – enquête emploi INSEE de 1997 –, attribution à tou-te-s les chômeur/ses d'un revenu de remplacement égal au RMI⁸³), les deux auteurs cherchent à prouver l'existence de « trappes à chômage » créées par le niveau de SMIC trop important pour faire baisser le « non-emploi classique » et par le niveau de minima sociaux trop haut pour faire diminuer le « non-emploi volontaire ». Pourtant, les éléments disponibles qui permettraient d'étayer leur travail ne leur offrent guère de points d'appui.

Dans un article ultérieur, la statisticienne Laurence Rioux (2001) a cherché à vérifier l'impact du salaire de réserve dans la décision de prendre un emploi ou non, à partir de deux enquêtes INSEE (la version française du *Panel européen* des ménages et l'enquête *Sortants du RMI*). Celles-ci permettent l'analyse longitudinale comparée du salaire de réserve de chômeur/ses et du salaire finalement accepté, lors de la reprise d'emploi. Rioux souligne la faiblesse empirique étayant la théorie de la recherche d'emploi (*Job search*), qui pose le salaire de réserve – niveau minimal accepté par les demandeur/ses d'emploi – comme déterminant important de la probabilité à la sortie du chômage⁸⁴. De même, elle pose les limites internes aux méthodologies statistiques retenues : on connaît le nombre d'heures de travail et le salaire minimal afférent *souhaités* par les demandeur/ses d'emploi, mais par le « nombre d'heures de réserve », ni le salaire minimal correspondant à ce nombre. De fait, tous les éléments extérieurs au couple temps de travail/salaire sont méconnus (le type d'entreprise, son lieu d'implantation, son secteur d'activité, la pénibilité du poste, etc. peuvent faire varier

comme trop lourd. C'est la raison pour laquelle nous nous concentrerons dans notre thèse sur les politiques d'allègement (renvoyées au chapitre traitant de l'emploi peu qualifié) et les mécanismes d'intéressement.

⁸³ On voit comment les inégalités salariales sont totalement aplanies par ce type d'approche. Pour une critique méthodologique précise, Husson (2000) et Sterdyniak (2000).

⁸⁴ Frédéric Lebaron rappelle que l'absence ou la faiblesse d'éléments empiriques pris en compte dans les travaux économiques « justifie les qualificatifs d'« économie conceptuelle » ou « idéologique » utilisés il y a déjà longtemps, à la suite de Durkheim, par François Simiand à propos de l'école mathématique. » (Lebaron, 2000, p.129). Ce type de travaux théoriques échappe à toute vérification empirique systématique, faisant d'eux avant tout un univers d'énoncés tendant « à imposer une vision anthropologique et économique conforme à la définition

l'articulation temps/salaire plus ou moins à la hausse ou à la baisse) ; sans nier l'impact du salaire dans le choix d'un poste, ce qui serait peu crédible, on peut donc émettre un premier doute quant à la validité du postulat de base. De même, le niveau de salaire horaire déclaré souffre de la situation d'enquête même : un-e demandeur/se d'emploi peut faire varier ce salaire pour ne pas se dévaloriser aux yeux de l'enquêteur, ou au contraire pour ne pas donner le sentiment d'être un « assisté ».

On ajoutera à ces préventions une critique davantage théorique, voire logique. La théorie du *job search* postule qu'à « chaque fois qu'une offre d'emploi arrive, un chômeur doit décider s'il l'accepte ou s'il continue à chercher un meilleur emploi. » (Rioux, 2001, p.145) Dans le cas des chômeur/ses allocataires du RMI, l'économiste Hélène Zajdela (2001) rappelle qu'ils/elles ont très peu d'entretiens d'embauche et refusent très rarement une offre, et encore plus rarement pour des raisons financières. En outre, dans le contexte économique actuel, caractérisé par un chômage de masse persistant, la non-occupation d'un poste de travail joue rapidement sur l'employabilité libérale. Si l'on s'en tient à la stricte rationalité des acteur/rices économiques, il n'est alors guère pertinent de considérer le salaire de réservation comme responsable du chômage. En dépit de ces nombreuses limites, et si l'on prend garde à ne pas essentialiser les résultats, en les incorporant à une approche plus conséquente aux niveaux empirique et théorique, on peut revenir sur les résultats intéressants avancés par Rioux. Ils nous permettront tout à la fois de questionner la théorie de la recherche d'emploi (et plus généralement les théories fondées sur le modèle de l'*homo oeconomicus*) et de compléter nos propres analyses.

En premier lieu, l'étude établit que le salaire de réserve dépend du statut des demandeur/ses d'emploi. Comme l'explique la statisticienne, ce n'est pas l'ancienneté en tant que telle qui explique le différentiel négatif noté entre allocataire du RMI et chômeur/se indemnisé-e : quelle que soit l'ancienneté au chômage, les allocataires du RMI ont un salaire de réserve horaire inférieur, écart allant de 0,88 (12-17 mois d'ancienneté au chômage) à 1,37 euro (chômage supérieur à 24 mois). Cette différence est compréhensible du fait des caractéristiques individuelles, familiales et sociales des allocataires (plus isolé-e-s, moins diplômé-e-s, moins inséré-e-s dans des réseaux professionnels, etc.). De ce point de vue, la théorie du *job search* apporte une interprétation possible de la situation : les chômeur/ses les mieux protégé-e-s se permettent de faire jouer un niveau d'exigence supérieur, y compris en

dominante de l'action individuelle et du fonctionnement de l'ordre social, largement issue des États-Unis. » (*idem*, p.130)

laissant inoccupés des emplois vacants. À l'inverse, les demandeur/ses les moins protégé-e-s font preuve d'une bonne volonté désarmante pour la théorie, en intériorisant une norme différentielle en leur défaveur, selon laquelle ils/elles peuvent accepter des postes moins rémunérés que les autres chômeur/ses. De ce fait, dire que les minima sociaux sont responsables du chômage, alors que ce sont précisément les individu-e-s en relevant qui déclarent les salaires de réserve les plus bas, n'apporte guère d'éclairage : « Les deux-tiers [sic] des chômeurs au RMI ont un salaire de réserve inférieur ou égal au SMIC horaire, alors que près des deux-tiers [sic] des autres chômeurs demandent un salaire supérieur au SMIC horaire. » (Rioux, 2001, p.143)

Cette situation de concurrence entre chômeur/ses plus ou moins protégé-e-s pourrait donc bénéficier aux postes vacants ; il semble que cela ne soit pas le cas. On pourra cependant faire ici une objection : la déclaration du salaire de réserve reste théorique, et il y a parfois loin des paroles aux actes. Pourtant, les données concernant le salaire horaire accepté précisent nos premières conclusions. En effet, fort logiquement, les ancien-ne-s allocataires du RMI ont accepté un salaire horaire presque toujours inférieur à celui des ancien-ne-s chômeur/ses indemnisé-e-s (les ex-allocataires de 18-23 mois ont touché un salaire de 5,61 euros contre 5,58 pour les ex-chômeur/ses indemnisé-e-s). Le statut du RMI produit donc le même effet, et les mêmes interrogations relatives à la théorie, que dans le cas du salaire de réserve. Toutefois, on doit préciser un point : l'ancienneté dans le dispositif n'explique pas, une fois encore, le niveau de salaire accepté, ni l'écart observé avec le salaire de réserve. Parfois, le salaire horaire accepté est supérieur au salaire de réserve, parfois non. Difficile de dire, donc, que l'attente rationnelle des ex-allocataires du RMI a atteint un but autre que celui de toucher un salaire horaire inférieur à celui des chômeur/ses anciennement indemnisé-e-s. Les minima sociaux conduisent donc plus fréquemment à des reprises d'emploi précaires que le régime d'assurance chômage. Est-ce à dire que les assuré-e-s sociaux ont intérêt à faire jouer leur salaire de réserve ? Si l'on en croit les chiffres, cela n'est guère probant : les chômeur/ses anciennement indemnisé-e-s durant six mois ou moins ont eu accès à un salaire horaire supérieur de 0,62 euro à leur salaire de réserve, quand la seule autre catégorie dans ce cas (les 12-17 mois) a vu cette différence passer à trois centimes d'euro (pour un salaire global de 6,35 euros – contre 6,73 pour les moins de six mois). Une durée d'indemnisation courte correspond donc à une chance plus élevée de salaire ultérieur davantage conséquent.

Une étude collective concernant l'enquête *Sortants du RMI* a par ailleurs montré que 40% des 40% des sortant-e-s en emploi cumulant emploi et RMI travaillaient sans être concerné-e-s par

l'intéressement, le RMI ne constituant que le complément différentiel prévu par la loi. Par ailleurs, les 60% des sortant-e-s en emploi n'entrant pas dans le cadre du cumul emploi/RMI ont souvent retrouvé un emploi rémunéré dans la zone proche des « trappes à chômage » : 39% des individu-e-s isolé-e-s touchaient ainsi moins de 457 euros par mois, quand le montant du RMI à taux plein s'élevait à ce moment-là à 370 euros ; 45% des individu-e-s vivant en couple (Guillemot, Pétour et Zajdela, 2002). D'un point de vue strictement financier, la théorie du salaire de réserve n'offre donc que peu de soutien à l'étude de Laroque et Salanié, et la question des « trappes à chômage » demeure largement spéculative.

Pourtant, durant la période 1997/2001, subsistaient bien des difficultés sectorielles de recrutement, parfois jugées susceptibles de freiner la croissance économique. Comment donc les expliquer autrement que par le refus des chômeur/ses d'y postuler ? Lorsque Pisani-Ferry évoque la question, dans le but de compléter l'analyse des deux économistes, c'est avant tout pour mettre en avant le comportement des salarié-e-s potentiel-le-s : ou ceux/celles-ci conservent une vision antérieure du secteur (pas de débouchés), ou ils/elles refusent de postuler à des postes ingrats en termes de conditions statutaires ou conditions de travail (Pisani-Ferry, 2001, pp.206-207). Implicitement est abandonnée une vision purement économiste, et surviennent des éléments d'analyse sociologique, dont le seul but est de mettre en cause le comportement des salarié-e-s. Jamais ne sont évoqués les critères d'employabilité libérale mis en œuvre depuis plusieurs années par les entreprises, et relayés par le SPE, dont l'action a forcément un impact dans cette situation : un phénomène d'auto-exclusion de la part des « inemployables » d'hier, selon l'expression de Pierre Roche (2001) ; une rigidité maintenue dans les pratiques de recrutement des employeurs (on ne change pas de normes en quelques mois). Si l'ensemble de ces éléments doit effectivement être pris en compte pour comprendre les difficultés de recrutement rencontrées par certains secteurs économiques, cela doit être fait *dans les règles de l'art*, c'est-à-dire en prenant en compte toutes les pièces du dossier scientifique, et pas seulement celles qui permettront, dans leur usage isolé, de valider la théorie défendue.

Que nous apprennent donc les analyses disponibles sur ces questions ? D'abord que les « trappes à chômage » renvoient à une notion purement instrumentale du travail, et qu'en sont évacuées les dimensions sociales et symboliques, pourtant essentielles à la compréhension de cette question. Ensuite, que la conception instrumentale du travail est réduite, dans cette approche, à l'apport d'un revenu courant (le salaire), quand bien même la théorie économique classique prétend que les individu-e-s sont censé-e-s prendre en compte, d'un point de vue

financier, la satisfaction associée à l'emploi et au non-emploi (arbitrage travail/loisirs). Enfin, que « les trappes à chômage existent théoriquement essentiellement parce que le RMI est une allocation différentielle dont le montant maximal est très proche d'un demi-SMIC. » (Zajdela, 2001, p.96) De fait, si l'argument de la désincitation des prestations sociales occupe depuis longtemps une place dans les esprits et les théories, il faudra attendre la conjonction de deux éléments pour que puisse se poser, *pratiquement*, la question des « trappes » : d'une part, la création du RMI ; d'autre part, l'explosion des emplois à temps partiel à partir des années quatre-vingt-dix (avec les incitations financières accompagnant la création de tels postes)⁸⁵. C'est le télescopage d'une politique assistantielle devenue complémentaire de l'assurance-chômage et d'une politique de l'emploi encourageant les employeurs à affaiblir le socle salarial qui a conduit Laroque et Salanié à renverser la question de la norme de l'emploi vers celle de la norme comportementale des chômeur/ses (en toute cohérence avec la notion d'employabilité libérale).

Ce renversement permet d'éviter de mener une analyse critique des conditions d'emploi des années quatre-vingt-dix et du contexte politique et économique qui a permis le rapprochement des « bas » et « très bas salaires⁸⁶ » des niveaux des minima sociaux. Il permet de ne pas se demander comment les conditions statutaires du RAC ont conduit les demandeur/ses d'emploi à accepter des concessions importantes en termes de salaires et de stabilité d'emploi. Nous avons vu en effet précédemment que les réformes successives de l'assurance-chômage, sous l'aiguillon des recommandations de l'OCDE et de la Commission européenne relatives à l'activation des dépenses passives pour augmenter les taux d'emploi (Freysinet, 2000, pp.32-33) ont peu à peu dégradé le niveau de protection des demandeur/ses d'emploi. Sous l'impact d'une individualisation des droits indemnitaires (durée d'indemnisation indexée à la durée de cotisation, dégressivité de l'allocation, répartition des chômeur/ses dans différentes « filières » de droits), les mécanismes d'assistance sociale se sont peu à peu substitués à ceux de l'assurance, pour entériner dans les faits une dégradation des statuts des demandeur/ses d'emploi et l'incomplétude du système de protection contre le risque chômage et la précarisation salariale (Morel, 1999). Le recul de protection indexée au statut salarial et la précarisation croissante ont conduit les partenaires sociaux de l'UNEDIC à décider, en 1986, d'autoriser sous certaines conditions le cumul allocations chômage/salaire (systématisant une

⁸⁵ Tout à sa légitimation de la politique poursuivie par le gouvernement Jospin, Pisani-Ferry oublie le second élément, pourtant central (on se rappellera ici des critiques adressées par certaines économistes féministes à propos de sa conception du plein emploi), pour insister avant tout sur le premier.

disposition déjà prévue dès 1962). Depuis lors, le système d'intéressement n'a jamais été remis en question, et fut même prévu dès la création du RMI⁸⁷.

Revu lors de la loi d'orientation du 29/07/1998 relative à la lutte contre les exclusions, il retient, pour le dire de manière rapide, le principe d'un cumul à 100% des minima sociaux (RMI, API, allocation veuvage) avec les revenus des trois premiers mois d'activité (50% les douze mois suivants). Pour l'assurance-chômage, l'intéressement (dix-huit mois maximum) dépend de la durée d'activité (136 heures mensuelles en 2000) et le montant du salaire (pas plus de 70% du salaire antérieur)⁸⁸. Ce cumul possible devait « favoriser l'insertion des chômeurs par le biais d'activités précaires réduites pouvant éventuellement déboucher sur un emploi stable [et] favoriser l'offre de travail précaire pour répondre aux exigences de flexibilité des entreprises. » (Tuchszirer, 2000, p.46) Ce choix fut en effet justifié par la nécessité d'inciter les allocataires du RMI et les demandeur/ses d'emploi indemnisé-e-s à (re)prendre une activité plutôt que de « préférer » l'inactivité (et de leur assurer un minimum vital que ne pouvait leur procurer les seules allocations). Le résultat fut de renforcer les inégalités salariales devant les FPE (70% des contrats relevant des activités réduites sont temporaires et touchent peu les cadres), sans pour autant augmenter sensiblement les probabilités de retrouver ultérieurement un emploi stable : « les contrats temporaires sont des trappes à précarité qui conduisent à des situations de chômage récurrent. Les activités réduites [...] n'échappent pas à la règle » (*idem*, p.52). De fait, si l'on se rappelle du niveau de salaire horaire accepté par les demandeur/ses d'emploi anciennement allocataires du RMI, il est aisé de voir qu'il suffit aux employeurs de proposer des emplois au taux horaire proche du SMIC et au nombre d'heures suffisant pour bénéficier d'une main-d'œuvre flexible et bon marché. Dans cette optique, de frein à l'emploi les minima sociaux deviennent facteur de précarisation.

2) Les apports empiriques de la discussion relative aux « trappes à chômage »

Si les « trappes » posent un problème théorique, les données empiriques actuellement disponibles viennent en infirmer la validité. D'abord, plusieurs études ont rappelé depuis que

⁸⁶ Nous reviendrons sur ce point dans le chapitre 5 pour ne pas nous écarter de la trame fixée. On voit cependant une fois encore à quel point sont fortes les interdépendances entre « marchés » de l'emploi et politiques sociales.

⁸⁷ Pour une présentation précise et une critique des limites de ce système (Join-Lambert, 2000).

⁸⁸ En 2000, il concernait environ 60% des 40% des allocataires en emploi cumulant RMI et emploi présent-e-s dans l'enquête *Sortants du RMI* (les sortant-e-s ayant repris un emploi représentaient 26% des allocataires, contre

la consolidation de la croissance durant la période 1997/2001 a permis que soient créés de nombreux emplois (près de deux millions) et que baisse sensiblement le chômage (le nombre de chômeur/ses au sens du BIT est passé de 3,1 à 2,3 millions). Cette conjoncture qui ouvrait une perspective de « plein emploi » invalidait, *dans les faits*, l'idée que le niveau de rémunération empêchât la création d'emplois. Ensuite, le travail de Laroque et Salanié donne des résultats incompatibles avec le postulat de départ :

« deux tiers des individus examinés semblent prendre un emploi même si [le] gain net est négatif. Que faudrait-il de plus pour que les auteurs du modèle reconnaissent que celui-ci n'a pas été validé ? Ils se bornent à constater que "d'autres motivations" sont à l'œuvre, mais c'est précisément celles dont leur modèle prétendait pouvoir se passer. » (Husson, 2000, p.8)

On a vu que l'étude de Rioux permettait d'arriver à des conclusions proches de celle-ci. En outre, la statisticienne montre que le salaire n'est pas la seule dimension à poser problème. Elle établit clairement que le statut des demandeur/ses d'emploi influe également fortement sur le statut d'emploi ultérieur : 85% des allocataires du RMI souhaitent travailler à temps partiel, quand seuls 40% des ancien-ne-s allocataires occupent effectivement un tel poste. Il existe donc encore une fois un décalage important entre « temps de travail de réservation » et temps de travail accepté. Cet écart est perceptible, dans une moindre mesure, pour l'ensemble des chômeur/ses : 40% travaillent à temps partiel, alors qu'ils/elles n'étaient que 19% à le souhaiter. Si l'on suit strictement le raisonnement de la théorie de la recherche d'emploi, un tel résultat est incompréhensible (avec le risque supplémentaire d'enfermement dans des emplois stigmatisés). Les explications à la reprise d'emploi et plus largement au chômage doivent donc être trouvées ailleurs que dans un simple calcul financier : nous verrons dans les prochains chapitres de notre thèse que les individu-e-s confronté-e-s au chômage ne s'enferment pas dans une conception instrumentale du travail, et qu'existent toujours fortement ancrées en eux les dimensions sociales et symboliques qui y sont habituellement associées. C'est d'ailleurs ce qui peut expliquer que certain-e-s chômeur/ses refusent un emploi.

Yolande Benarrosh a ainsi mené une étude sociologique par entretiens auprès d'allocataires du RMI et de l'ASS, en cherchant à rendre compte empiriquement de la question du *calcul* articulée à celle du rapport au travail : ses résultats indiquent que, en cas de refus d'un emploi,

17% d'inactif/ves et 57% de chômeur/ses). Notons que les « trappes à chômage » ne peuvent pas exister durant la période d'intéressement, la reprise d'activité étant financièrement toujours plus intéressante que le seul RMI.

ce n'est pas le travail qui est refusé en tant que tel, mais bien les « différentes caractéristiques afférentes tantôt au contenu du travail (intérêt du travail), tantôt à ses conditions d'exercice (horaires, type de contrat, CDD, petit boulot), ou encore à ces deux aspects (emploi sans lendemain, inintéressant, avec des horaires difficiles). » (2003, p.74) Comme le rappelle la sociologue, le principal défaut du modèle des « trappes » consiste en son caractère statique, absolument incapable de prendre en compte ces types de préférences et de rejets qui impliquent les individu-e-s dans une trajectoire diachronique, dont la période de chômage constitue souvent une inflexion plus ou moins difficile à négocier. Pour développer son analyse, Benarrosh établit une distinction des trente-cinq interviewé-e-s en sept catégories plus ou moins proches les unes des autres.

Le premier groupe se caractérise par une critique des conditions salariales et de travail (au nom du travail ou des charges familiales), voire du salariat comme système d'organisation productive dominant (opposé à l'artisanat). Dans ce groupe, le calcul financier se trouve toujours subordonné aux autres aspirations, mais prend systématiquement en référence le SMIC à temps plein (ce qui pose bien la question de la norme du temps partiel). Le deuxième groupe est constitué de jeunes hommes peu diplômés ayant connu une trajectoire parsemée de contrats précaires et de chômage, comme c'est le cas de bon nombre des interviewé-e-s rencontré-e-s à l'AFPA. Ils rejettent violemment les contrats précaires « et ne jurent plus que par l'emploi stable pour parvenir à un minimum d'équilibre existentiel. Cela relève du pari et est donc assez risqué car si le CDI sur lequel ils misent très gros s'avère impossible à trouver, on ne voit pas comment la spirale de la précarité – pauvreté – chômage – solitude (célibat) peut être rompue. » (*idem*, p.79) Benarrosh insiste sur le fait que, dans cette configuration, l'idée de calcul se révèle peu pertinente. Le problème majeur étant l'instabilité de la vie quotidienne, il est en effet difficile de prévoir, de faire des projets : c'est le système précaire dans sa totalité qui est rejeté, et le calcul financier n'intervient qu'indirectement dans le refus de l'emploi. Le troisième cas représente ce que la sociologue appelle « la trappe par excellence », du moins du point de vue financier, puisque l'individu dont il est question a choisi de mener une « carrière » précaire, alternant emplois précaires et allocations. Devant la dégradation financière intervenue suite à la réforme de 1992, cette « carrière » est devenue financièrement intenable, et il refuse dorénavant tout emploi temporaire, préférant cumuler travail au noir et RMI. Benarrosh souligne toutefois qu'une fois encore c'est la précarité salariale qui est refusée, pas le travail ni l'emploi.

Les quatre groupes suivants empruntent des traits relatifs au rapport au travail aux deux premiers cas : femmes allocataires du RMI après un divorce ou un veuvage, chômeur/ses de longue durée forment le quatrième groupe. La question des enfants à élever y est particulièrement prégnante. Le cinquième groupe est constitué d'individu-e-s ayant un passé professionnel consistant et une identité professionnelle forte : pour eux/elles, difficile d'accepter n'importe quel emploi au nom de ce passé (nous retrouverons dans le chapitre relatif à Longwy que ce positionnement fut à l'origine d'une tentative novatrice, abandonnée trop rapidement, dans le domaine de la formation professionnelle). Le sixième groupe est constitué de femmes divorcées avec enfants, ayant un bon niveau de formation, mais qui mettent d'abord en avant la notion de projet professionnel pour justifier leur période de chômage. Le dernier cas est celui d'une femme qui évoque spontanément l'enfermement positif dans le chômage, comme période où l'on peut organiser son temps de manière à s'occuper de soi (ici par le biais de la culture et de la formation). Par cette étude, Benarrosh montre donc que les rapports au travail sont relativement variés, mais surtout multidimensionnels. La question des « trappes », avec le principe d'un arbitrage travail/loisir, ne peut donc en saisir pleinement le sens, sauf à généraliser à l'ensemble des chômeur/ses un idéal-type extrêmement restreint.

C'est ce qu'une autre étude sociologique entreprend d'explorer. Dans un premier temps, à partir de l'analyse de plus de vingt mille dossiers RMI, François Dubet et Antoine Vérétoit (2001) montrent à nouveau que le calcul coûts/avantages économiques ne constitue pas le facteur unique de la reprise d'emploi (les gains à la sortie étant faibles et surtout ne variant pas de façon inversement proportionnelle selon le niveau de sortie : par exemple, à trois quarts du SMIC, les allocataires qui gagnent peu à sortir sont plus nombreux à le faire que ceux qui améliorent leurs revenus de 50%). Selon eux, cette analyse ne fait qu'introduire des doutes à propos de la pertinence du modèle des « trappes », que des entretiens (128 au total) devraient pouvoir aider à préciser. Insistant sur l'hétérogénéité des bénéficiaires du RMI, ils soulignent que le point commun à beaucoup d'allocataires réside dans un parcours professionnel marqué par des périodes plus ou moins longues de chômage (s'ils n'avaient pas passé un peu rapidement sur l'arbitrage classiste au principe du RMI, ce point commun n'aurait guère de quoi surprendre), et que le RMI représente, selon les cas, une allocation de fin de droits, une allocation de début de parcours ou l'« ultime filet » qu'il était censé représenter pour les « pauvres » traditionnel-le-s.

« Bref, le RMI et les diverses aides sont des systèmes généraux et universels destinés à des individus particuliers, enserrés dans des situations et dans des histoires particulières. Dès lors, les rationalités des conduites visant à en sortir ou à y rester doivent être indexées à des situations, ces histoires et ces projets, et l'on comprend qu'un modèle trop général ait du mal à en rendre compte. » (*idem*, p.417)

Ces rationalités ne se comprennent pas sans une analyse des réseaux de sociabilité dans lesquels sont socialisés les individu-e-s (famille, quartier...), ni sans les liens entretenus avec les travailleurs sociaux (effets de stigmatisme ou soutien) : les différents éléments étant réversibles, les individu-e-s évoluent « sur le fil du rasoir [...] une chance, une opportunité les font basculer d'un côté ou de l'autre. La ligne de partage se fait donc sur des variables subtiles et des combinaisons de variables encore plus subtiles. » (*ibid.*, p.421) Parmi ces variables, Dubet et Vérétoit insistent sur les dépenses liées à la reprise d'emploi, insuffisamment prises en compte dans les modèles économétriques. Or, nous verrons que nous avons, au cours de nos enquêtes, été confronté à ce point, y compris pour le cas de personnes insatisfaites de leur emploi actuel. Hors de cette dimension financière, les auteurs évoquent le rapport à la santé. Si l'on se souvient de ce que nous écrivions à propos du lien entre santé et précarisation salariale, cette dimension ne doit pas étonner, mais on doit se demander en quoi elle intervient dans la question des « trappes » (sauf à considérer que les personnes malades sont des simulatrices). De même, comme Benarrosh, ils rappellent que le contenu du travail et de l'emploi joue un rôle important dans le refus de reprise d'emploi (notamment pour les individus les plus diplômés – ce qu'ils nomment une « réaction d'honneur contre le déclassement »). Cependant, contrairement à la sociologue, les deux auteurs estiment que le « problème sociologique le plus intéressant est posé par les individus qui sortent du RMI alors qu'ils ne “devraient” pas le faire. » (*ibid.*, p.425) Dans leur étude, ces personnes représentent 22,8% des allocataires. Majoritairement, c'est la question de la dignité retrouvée grâce à la sortie de l'assistance qui ressort des entretiens, en totale cohérence avec le rapport au travail des classes populaires. Éviter la stigmatisation et retrouver une estime de soi conduit à se sentir mieux et à regagner un peu d'autonomie sur les rapports sociaux⁸⁹.

3) « Trappes à chômage » versus « trappes à stigmatisme »

⁸⁹ 82% déclarent se sentir mieux depuis qu'ils ont retrouvé un emploi, malgré la faiblesse des gains monétaires.

Au vu des développements précédents, on comprend difficilement, d'un point de vue scientifique, les motivations à orienter l'essentiel des débats économiques et politiques autour de l'incitation à la (re)prise d'activité des chômeur/ses que véhicule une étude comme celle de Laroque et Salanié. Il semble en fait que cette compréhension passe davantage par les propriétés sociales et les intentions politiques de ces agents de l'État que par des raisons internes au champ scientifique. Durant une période de reprise économique, le fait d'observer des offres d'emplois non pourvues a sans doute renforcé le présupposé ancré dans les théories économiques néoclassiques, historiquement suspicieuses à l'égard des travailleur/ses⁹⁰. En outre, il faut se souvenir que la parution de l'article est intervenue alors que l'UNEDIC se trouvait au cœur des négociations entre syndicats et patronat, et que les 35 heures faisaient l'objet de nombreuses discussions. Dans une note du 26 juin 2000, le MEDEF a ainsi repris à son compte certaines conclusions de l'étude, tandis qu'une controverse éclatait au sein de l'INSEE, et entre les deux auteurs et plusieurs économistes hétérodoxes, les médias ayant porté à cette opposition scientifico-politique un intérêt relativement superficiel, au regard de l'importance des questions soulevées⁹¹. Pourtant, cette « affaire » contribuait à stigmatiser un peu plus les chômeur/ses, en dépit des affirmations de Salanié :

« Ce que nous avons voulu dire, c'est que le système tel qu'il a été construit piégeait un certain nombre de personnes. Donc ça n'est pas imputable au caractère de ces personnes comme le terme de fainéantise pourrait le laisser supposer, eh bien ces personnes se retrouvaient piégées dans un état où la reprise d'un emploi au SMIC par exemple n'augmenterait leur revenu que de quelques centaines de francs par mois, ce qui est évidemment dérisoire. Il n'y a pas de jugement moral dans les résultats de notre étude⁹². »

Considérer comme dérisoire une somme d'argent relativement conséquente eu égard aux revenus de certain-e-s chômeur/ses indique la présence d'un mépris de classe, vraisemblablement inconscient. Mais la citation de Darwin reproduite en exergue de l'article, totalement sortie de son contexte pour mieux répondre aux besoins de l'étude, montre que ce

⁹⁰ Nous verrons, dans le chapitre 5, que la baisse du SMIC était un autre moyen « technique » envisagé pour « inciter » les chômeur/ses « volontaires » à reprendre une activité. Le présupposé de la paresse des classes laborieuses y est cependant toujours à l'œuvre.

⁹¹ Chloé Mirau (2002) a repris de manière systématique l'analyse chronologique et « génétique » de cette controverse, en soulignant combien celle-ci n'aura finalement pas empêché la reprise des thèses de Laroque et Salanié par les travaux de Pisani-Ferry et, dans une moindre mesure, Bêlorgey.

⁹² Interview à Europe 1, 3 août 2000, *Trappes à la pauvreté – Revue de presse*, <http://ecocritique.free.fr>, p.4. Guy Laroque et Bernard Salanié appartiennent à ce que Frédéric Lebaron (2000, pp.125-126) nomme « une élite parmi l'élite » du milieu économique français, les économistes appartenant au pôle dominant des administrateurs

mépris de classe se fait plus conscient dès qu'il est question de réfléchir aux inégalités sociales : « *Grande est notre faute, si la misère de nos pauvres découle non pas de lois naturelles, mais de nos institutions* ». Si l'on en croit les deux économistes, les minima sociaux (voire le SMIC) seraient cause de la « pauvreté instituée », par les effets désincitatifs qu'ils provoquent – et donc de la fainéantise/roublardise qu'ils éveillent chez les pauvres –, pauvreté d'autant plus honteuse pour les institutions sociales qu'elles viendraient redoubler la misère découlant des « lois naturelles ». Cette naturalisation des inégalités sociales complète on ne peut plus clairement l'arrière-plan moraliste des deux auteurs.

Ce positionnement n'aurait finalement que peu d'importance s'il ne dépassait pas largement le champ scientifique, pour apporter sa caution d'expertise aux acteurs politiques. Comme nous l'avons vu, la stigmatisation des chômeur/ses et des pauvres est un phénomène récurrent. Mais la période de reprise économique a accompagné une modification substantielle dans les représentations sociales relatives à la pauvreté. Dans le champ politique, la culpabilisation explicite des pauvres a eu tendance à s'effacer au profit d'une appréciation normative implicite. C'est du moins la conclusion que tirent Paul Wallez et Sergine Vaubourgeix (2001, pp.39-62 notamment), dans leur recherche sur les représentations sociales de la pauvreté dans les champs politique, associatif et administratif. Les deux auteur-e-s notent en effet que la plupart des parlementaires rencontré-e-s émettent des jugements liant statut inférieur, dépendance et contrôle administratif qui s'accompagnent d'une dépréciation des individus du fait de leur « insertion problématique, voire impossible » (*idem*, p.60). De fait, la stigmatisation est particulièrement forte dans le cas des chômeur/ses.

« Entre le pauvre responsable oisif, paresseux, et le pauvre victime, le débat reste ouvert. Pour autant, on ne parle plus aussi explicitement dans ces termes. Mais les thèmes de la désincitation au travail, du droit et des devoirs, des contrôles des politiques sociales confirment l'existence du débat. “La méfiance à l'égard des pauvres non travailleurs est un thème encore présent” nous confie un ancien parlementaire, qui souligne par ailleurs la contradiction d'appréciation selon le domaine de leur décision : “D'un côté on dit : veulent pas bosser ! d'un autre côté : peuvent pas bosser ! Comme on ne le dit pas au même moment, ça ne se voit pas que c'est contradictoire !” » (ibid., p.109)

Cependant, les deux auteur-e-s soulignent une importante différence dans la conception même de la prise en charge de la pauvreté (qui n'invalide pas la stigmatisation des pauvres qui ne

de l'INSEE. Quelques centaines de francs ont sans aucun doute moins d'importance pour cette frange de l'espace social que pour celle qui nous intéresse.

joueraient pas le jeu défini dans chaque cadre de référence) : les parlementaires de droite et certains fonctionnaires estiment nécessaire le lien entre revenu et travail, car existe un risque de désincitation en dépit du fait que la dignité dépend avant tout de l'insertion dans l'emploi. Pour les parlementaires de gauche, les représentant-e-s d'associations et les autres fonctionnaires, c'est l'idée même du droit (au revenu, à l'insertion – quelle que soit sa forme⁹³) qui est importante : l'assistance relève essentiellement, dans ce cadre, d'un pouvoir discrétionnaire contraire au droit (*ibid.*, p.112).

De son côté, Yves Lochard (2001) a précisément analysé les modifications de ces représentations sociales sur la période 1998/2000, dans un rapport extrêmement détaillé s'intéressant spécifiquement à la presse écrite. Dans le cadre qui nous retient ici, on peut se contenter de dire que la question des « trappes » et de la désincitation a été évoquée à de nombreuses reprises dans les articles de la presse nationale quotidienne, le plus souvent pour dénoncer les mécanismes moraux sous-jacents, savoir les « pièges » que recèle la chute (*idem*, pp.172-174). Parallèlement, l'assistance se voyait fortement critiquée, tout comme le système qu'elle était censée impliquer : l'assistantat, néologisme datant, selon le *Robert*, de 1984 (*ibid.*, pp.165-170). Cette réduction péjorative d'un système de secours incompréhensible sans une remise en perspective du projet politique au sein duquel il est appelé à agir (Bec, 1999) ne peut qu'entretenir un fond de suspicion vis-à-vis des individu-e-s en relevant. Et ce, tout en effaçant, dans un mouvement de violence symbolique évident, les raisons pour lesquelles a pu s'établir un « inflationnisme assistantiel », pour reprendre l'expression de la sociologue : à savoir le transfert d'une partie des charges assurantielles vers le système assistantiel.

Ce système de représentations sociales fortement négatives se passe pourtant ici aussi de stigmatisations morales explicites. Les journaux ne condamnent jamais directement les chômeur/ses et les pauvres. Lorsque les termes « paresseux » ou « fainéants » apparaissent, c'est toujours dans la bouche des individu-e-s eux/elles-mêmes, pour en réfuter l'étiquette.

« À travers des vocabulaires propres, tout se passe comme si un dialogue à distance sur une autre scène s'instaurait entre pauvres et savants, éditorialistes, manieurs de grandes idées, hommes politiques..., dialogue auquel la presse fournit un théâtre, qu'elle contribue à mettre en scène ; dialogue dont les interlocuteurs ne se rencontreraient pas, ne seraient pas en situation d'interlocution. Ils se répondent à distance, disant leur adhésion, faisant des objections, apportant des corrections à des énoncés antérieurs inscrits dans des chaînes dont la trame est discontinuée. Les pauvres

⁹³ Notons que l'idée de droit au travail est surtout renvoyée à un idéal peu crédible dans l'état actuel des choses.

répondent à des questions, des suspicions qui sont posées ailleurs, dans d'autres sphères. » (ibid., p.178)

Pour Michel Autès, on a affaire à « des mécanismes subtils de discours croisés [qui] vont permettre la production d'énonciations normatives sous le couvert d'énoncés cognitifs. » (2002, p.117) Ces mécanismes croisés permettent de comprendre les réflexions de certain-e-s allocataires relevées par Yolande Benarrosh, qui tendent à stigmatiser d'autres chômeur/ses, sur la base d'observations superficielles, pour mieux s'en démarquer (Benarrosh, 2000, p.84). Nous verrons dans la deuxième partie de notre thèse que cette dimension normative revêt une importance cruciale pour notre problématique, puisqu'elle est à la base du contre-stigmate produisant un regain d'atomisation sociale. Avant cela, les prochains chapitres seront l'occasion de présenter, dans une configuration particulière, la manière dont s'actualisent, dans des institutions et pour des individu-e-s, les grandes évolutions sociales décrites jusqu'ici. De la sorte, nous pourrons « emboîter », du général au particulier, dérouler en quelque sorte, les processus fragilisant les classes populaires de manière à contextualiser le plus précisément possible les trajectoires singulières des individu-e-s rencontré-e-s durant nos enquêtes.

CHAPITRE 3 : PASS 54. UNE ASSOCIATION FACE AUX CONTRADICTIONS DE L'INSERTION SOCIALE

« ici c'est un peu spécial : si on a une tête qui plaît ça va, si on a une tête qui plaît pas, c'est même pas la peine d'insister. C'est comme ça. Si on plaît pas aux gens on peut retourner à la maison. »

Notre deuxième enquête empirique s'est déroulée durant le mois de juin 2001, dans une association de formation proposant à ses usagers, entre autres possibilités, une activité d'atelier d'écriture dans une commune du bassin d'emploi de Longwy, en Lorraine¹. Cette enquête s'inscrit dans notre souci de mener un travail comparatif avec nos premiers résultats accumulés à l'AFPA, tout en procédant à une diversification contextuelle pour limiter ce que nous avons qualifié plus haut de « tautologie empirique ». Ainsi, contrairement à l'AFPA, l'association dont il sera ici question ne se présente pas comme un acteur collectif mobilisé de manière prioritaire vers la réduction de la latence transitionnelle entre deux périodes d'insertion (avec une insistance particulière sur l'employabilité), mais davantage comme un lieu de resocialisation cherchant à lutter contre les processus de désaffiliation sociale (Castel, 1995). La différence de nature de ces deux structures éclairera en grande partie les attentes des usagers rencontré-e-s, si l'on retient l'hypothèse d'une certaine correspondance entre attentes, trajectoire et position dans un champ donné.

De fait, l'association Pass 54 travaille en direction de personnes allocataires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation adulte handicapé (AAH), de l'allocation parent isolé (API), et/ou titulaires d'un contrat emploi solidarité (CES), notamment dans une association produisant des produits maraîchers (les Jardins), ou dans le cadre plus ponctuel de chantiers d'insertion. Avant de tenter de mettre en lumière les difficultés d'une structure engagée dans une démarche originale au sein du champ des politiques de l'emploi (entendues ici dans leur acception particulière de « politiques d'insertion »), nous présenterons rapidement les usagers rencontré-e-s au sein de Pass 54, en essayant de montrer ce que leurs conditions d'existence objectives doivent au contexte historique particulier de cette région française. De la sorte, nous tenterons de comprendre les processus économiques et politiques ayant accompagné le déclassement social des usagers de l'atelier d'écriture pour être en

¹ Pour des raisons de commodité pratique, nous écrirons désormais bassin d'emploi de Longwy ou Longwy quand il s'agira en fait de désigner la commune susnommée.

mesure, dans la deuxième partie, d'interroger plus précisément les implications de cette fragilisation matérielle et symbolique.

I) Étiquetage et rapports sociaux dans une région en mutation

L'enquête réalisée à l'AFPA nous avait donné à voir des situations de fragilité sociale, mais elle ne nous avait pas réellement préparé à la situation de violence matérielle et symbolique rencontrée à Longwy. Les usagers de l'atelier se trouvaient en effet dans une situation socioéconomique et culturelle encore plus problématique que celle de la plupart des stagiaires précédemment rencontré-e-s : leurs « statuts liés à la protection sociale » (Schnapper, 1989) les rapprochaient des populations qualifiées de « pauvres », du fait d'un rapport de dépendance relative à l'égard des institutions chargées du travail social². Toutefois, l'association présentait son action de telle sorte que le chercheur pouvait attendre à se trouver face à une situation institutionnelle cherchant à lutter contre les tendances les plus stigmatisantes de l'assistance, entendue ici dans le sens commun de dépendance suspecte opposée à l'« accompagnement actif », dont les modalités sont peu questionnées dans le sens commun, comme le remarque Yves Lochard (2001, pp.179-187).

En prétendant rompre avec la conception dominante dans l'action sociale, Pass 54 se mettait ainsi en position de redonner la dignité, par la parole et l'écriture, à ceux et celles qui s'en trouvaient quotidiennement largement dénué-e-s. Lutter contre le sentiment de dépendance et de non-contrôle de l'existence que ressentent les « assisté-e-s sociaux » signifiait donc pour l'association insuffler une dynamique suffisamment forte pour que s'effacent le plus possible les signes de charité publique attachés aux minima sociaux³. Nous serions donc en situation de mesurer les marges de liberté effectivement permises à la fois aux usagers et à l'association, ainsi que d'analyser ses effets sur l'autonomie des premier-e-s.

A) Les usagers de Pass 54 : des individu-e-s fortement précarisé-e-s

Présenter des individu-e-s quelconques peut s'envisager, pour le chercheur, de différentes manières : tout dépend de l'angle d'analyse retenu comme significatif pour l'enquête, avec le risque d'une réduction discutable de la réalité sociale dans laquelle

² Cette tradition de la « pauvreté instituée » est développée dans Serge Paugam (2000a).

l'enquêteur les saisit. Puisque nous avons pris le parti d'analyser dans cette partie la dimension avant tout matérielle de l'autonomie des classes populaires, nous chercherons avant tout à présenter ce qui peut faire sens pour l'institution, c'est-à-dire les caractéristiques qui renseignent sur l'inscription des agents dans le champ du travail social : statut, type d'allocation et niveau de diplôme principalement. En comparant ces différents renseignements à des données plus générales, nous serons en mesure de procéder à une première distinction de nos interviewé-e-s : leurs propriétés sociales indiquent-elles des ressemblances/différences sensibles qui expliqueraient leur présence en un lieu défini de manière double ?, c'est-à-dire un espace où les institutions gèrent les effets de la précarisation salariale et du chômage de longue durée, et un lieu où le sociologue ne les attendrait pas « spontanément » (un atelier d'écriture, outil raccroché à l'univers symbolique de l'école – dont on a rappelé dans le deuxième chapitre les liens compliqués entretenus avec les membres des classes populaires). Être introduit par une personne de confiance dans le milieu étudié constitue une priorité pour le chercheur totalement étranger à ce milieu (comme nous ne manquerions pas de le mesurer cruellement dans notre enquête picarde). Grâce à un double concours, nous avons pu mettre en pratique ce principe, défendu par exemple par William Foote Whyte dans son ouvrage classique et dont Henri Peretz rappelle les grandes lignes (2002). Tout d'abord par l'intermédiaire de Jean-Claude Feite, fin connaisseur du bassin transfrontalier lorrain, qui a, entre autres exemples, largement participé à la préparation de certaines interviews publiées dans *La misère du monde*, notamment l'une des deux présentées sous le titre « La rue des Jonquilles », terrain réalisé par Pierre Bourdieu et qui débute l'ouvrage (1993c). C'est lui qui nous a mis en relation avec notre seconde alliée, Nora Labres, formatrice à Pass 54 et animatrice de l'atelier, dont nous avons pu mesurer à quel point les usagers appréciaient la présence, et lui accordaient une grande confiance :

« [Il y a une différence entre les relations avec Nora et les relations avec les assistantes sociales du CCAS ?]

Oui, Nora nous écoute plus. Les assistantes sociales, elles nous écoutent mais pas comme on voudrait, parce qu'elles ont jamais le temps, elles ont des réunions, des autres trucs à faire. Tandis que Nora, non, elle prend le temps de nous écouter, des fois, normalement on doit finir à 17h30, et des fois on est là jusqu'à 18h30 on parle, ça la dérange pas de rester⁴. »

³ Lire par exemple Monique Moulière, Thierry Rivard et Alain Thalineau (1999) et Richard Sennett (2003).

⁴ Sandrine, 26 ans.

Nous verrons plus loin que ces relations furent remises en question par la direction parce qu'elles sortaient des prérogatives de la formatrice. Retenons simplement ici que le climat de confiance établi dans l'atelier nous a permis de mener des entretiens impossibles à réaliser sans cet appui. Nora Labres avait prévenu les usagers, une semaine avant notre venue, qu'un étudiant allait venir pour voir comment fonctionnait l'atelier, et pour en discuter avec celles et ceux qui le voudraient bien. Mais tout le monde avait oublié – c'est l'impression que nous avons pu ressentir quand nous sommes arrivé parmi le petit groupe qui se réunit tous les mardis (sept femmes, un homme ; Jérôme et Valérie nous rejoindraient dans l'après-midi, tandis qu'une femme nous quitterait à midi). Il faut dire que les esprits étaient plus tournés vers la préparation d'une petite représentation théâtrale corollaire à leur travail de l'année.

Aussi, avons-nous sans doute été perçu comme un peu incongru – faire autant de chemin pour discuter, n'est-ce pas un peu étrange ? D'ailleurs, si nous avons beaucoup observé, nous l'avons été en retour. Cependant, Nora Labres a joué le rôle d'intermédiaire, incitant chacun – nous le premier – à se présenter, à échanger autour de nos attentes, autour des impressions de chacun sur l'atelier, sa vision des activités... La discussion collective s'est déroulée d'une manière animée. Personne ne s'est tenu en dehors des échanges (à l'exception d'une femme originaire d'Algérie parlant très difficilement le français), et même les productions écrites ont circulé ou ont été lues à haute voix, pour illustrer concrètement le travail effectué. L'ambiance était plutôt détendue (blagues, rires, échanges vifs), avec des discussions croisées où perceait une complicité évidente : beaucoup de ces personnes se connaissent à l'extérieur, soit parce qu'elles habitent non loin les unes des autres, soit parce qu'elles ont travaillé ensemble aux Jardins, l'employeur principal des CES locaux, avec les deux chantiers d'insertion suivis par Pass 54. La dynamique collective était plutôt joyeuse, à mille lieues des descriptions « bestiales » véhiculées dans certains ouvrages, y compris « scientifiques⁵ ». Ce qui ne fut pas démenti durant le repas que nous fûmes cordialement invité à partager : la femme d'origine algérienne nous servit de guide dans les rues de la ville pour aller chercher notre déjeuner dans un de ces restaurants qui ont fleuri dans les villes où la population d'origine maghrébine ou musulmane est implantée – les sandwicheries *kebab*. C'est au cours de cette visite impromptue, que nous poursuivrions plus tard, que nous prîmes conscience des processus de gentrification en cours dans la commune (nous développerons ce point *infra*).

⁵ Bernard Lahire (1999, pp.213-249) propose des exemples particulièrement parlants des présupposés ethnocentriques de classe à l'œuvre dans certaines productions littéraires traitant des personnes « illettrées ». Le cas de Alain Bentolila étant à cet égard paradigmatique, puisque le linguiste va jusqu'à comparer les « illettré-e-s » aux singes bonobos.

Nonobstant cette tranquillité collective, nous avons pu sentir se mettre en place les résistances visibles les plus connues des chercheurs pratiquant les enquêtes de terrain lorsqu'est venu le moment de commencer les entretiens individuels (Mauger, 1991). Silence gêné, apostrophes de l'un à l'autre pour se renvoyer la balle... L'argument le plus souvent utilisé, comme lors de notre travail à l'AFPA, était celui de l'ignorance : « je ne sais pas si je vais savoir répondre... » Avant même d'avoir commencé l'entretien, et d'être alors confronté à la situation (elle-même sans doute projetée en regard des expériences passées – notamment dans les services sociaux, mais surtout de l'école), les usagers de l'atelier s'inquiétaient de ne pas *savoir* répondre (et donc de l'effet négatif produit sur nous, et nos représentations vis-à-vis d'eux/elles, mais également sur eux/elles-mêmes – se rendre compte de son « incompétence »), marque qu'ils/elles saisissaient parfaitement la situation de « quasi-examen » que représente une enquête pour l'enquêté-e, et indice également d'un auto-positionnement dévalorisé vis-à-vis de l'enquêteur (au niveau scolaire sans aucun doute, mais également économique et symbolique), et des structures sociales de façon plus générale (à la différence des enquêté-e-s d'origine bourgeoise qui sont, comme l'ont indiqué à plusieurs reprises Monique Pinçon-Charlot et Michel Pinçon, dominant-e-s dans la situation d'entretien, en dépit des ressources scolaires et sociales de l'enquêteur).

Pour cette raison, les interviewées donneront l'impression d'être peu à l'aise face à l'interviewer : nombre élevé de relances durant l'entretien (en dépit de sa faible durée), faible volume sonore de la voix, attitude corporelle constituent autant d'indices de ce trouble. Pour ne pas démesurément dramatiser la situation *du point de vue des interviewées* (ce qui serait d'une certaine manière produire un effet de stigmatisme supplémentaire), il nous faut préciser que notre propre malaise a sans aucun doute contribué à alimenter la dynamique que nous rapportons ici. Nous avons en effet ressenti une profonde gêne, en tant que chercheur, à faire irruption dans l'univers quotidien d'individu-e-s éprouvant des difficultés d'expression écrite et/ou orale. Avec le recul, cette gêne correspondait à une double projection : d'une part, celle des présupposés véhiculés par le « fond discursif commun » dont parle Lahire (nous partageons un certain nombre de lieux communs – l'« illettrisme » comme problème social allant de soi, par exemple – indiquant une méconnaissance relative de ce sujet) ; d'autre part, celle relative aux situations individuelles que nous nous attendions à trouver dans une région particulièrement en difficulté. Les différents entretiens nous permettront cependant de clarifier la plus ou moins grande pertinence de ces présupposés.

C'est Josette qui accepta la première de mener un entretien pour donner ses impressions concernant l'atelier, encouragée par la formatrice et sans doute rassurée par nos nombreuses

dénégations (« Ne vous inquiétez pas, c'est une discussion à propos de l'atelier, ce que vous y faites, ce que vous en pensez, etc. »). Puis ce fut au tour de Sandrine et de Michèle. À chaque fin d'entretien, nous incitions notre interlocutrice à exprimer son ressenti à ses collègues, pour aider à faire tomber les freins les plus forts (pour laisser plus de liberté de parole, nous attendions dans la petite salle qui servait à nous isoler). Quant à Martine, c'est sa fille Valérie, arrivée en cours d'après-midi, qui l'a persuadée d'accepter l'entretien, après que nous eûmes avec elle un bref échange. Au départ, Martine refusa, le visage quelque peu fermé. Elle ne voyait pas l'intérêt à la chose. Rien à dire de spécial. Après tout, elle venait tout juste d'arriver à l'atelier, et elle n'avait pas encore fait grand-chose, tout juste une participation à la pièce de théâtre montée par le groupe avant son arrivée, et dans laquelle le metteur en scène lui avait trouvé un petit rôle. Nous l'encourageâmes à nous raconter cette expérience le lendemain, sa fille insista. Et elle finit par accepter. Une discussion... pourquoi pas ?

Tableau 1 : Indicateurs sociodémographiques partiels des usagers rencontré-e-s

| Prénom | Situation matrimoniale | Professions des parents | |
|------------|------------------------------|-------------------------|-----------|
| | | Mère | Père |
| Christiane | Veuve (cinq enfants) | Au foyer | Ouvrier |
| Michèle | Veuve (trois enfants) | Au foyer | Cheminot |
| Sandrine | Célibataire (un enfant) | ? | ? |
| Henri | Célibataire | Foraine | Ouvrier |
| Martine | Divorcée (cinq enfants) | Non connue | Ouvrier |
| Sadia | Divorcée (plusieurs enfants) | ? | ? |
| Josette | Divorcée (trois enfants) | Au foyer | Mineur |
| Philippe | Célibataire | ? | ? |
| Jérôme | Célibataire | Décédée à 34 ans | Non connu |

? : nous ne disposons pas des éléments

On aura noté que nous n'avons pu rencontrer que des femmes ; les deux hommes qui fréquentaient l'atelier à cette époque n'ont pas souhaité s'entretenir avec nous. Cette proportion sexuée est complètement inversée dans une recherche menée par Agnès Villechaise-Dupont et Joël Zaffran avec des personnes « illettrées » (2001, p.673). La différence s'explique notamment par leur principal outil de prise de contact avec les individu-e-s : des structures de formation (62% des interviewé-e-s). Bien que les auteur-e-s ne précisent pas davantage, on verra dans notre prochain chapitre que le champ formatif est massivement masculin, ce qui tend à masculiniser mécaniquement la proportion. Ensuite, et malgré les précautions théoriques visant à objectiver leur objet d'analyse, Villechaise et Zaffran n'échappent pas au travers analysé tout au long de l'ouvrage de Lahire (pourtant cité comme

référence⁶) : les personnes « illettrées » dont il est question constituent un assemblage hétéroclite où se mêlent gens du voyage, détenus, actifs en emploi, etc. dont le seul caractère commun serait « une fragilisation identitaire ». Jamais ne sont analysées les conditions sociales de cette « fragilisation », la place du genre dans ces questions (voir le tableau 1), pas plus que ne l'est le caractère profondément institutionnel de cette « fragilisation » (les auteur-e-s ont beau jeu ensuite de développer une argumentation tendant à « retrouver » chez les « illettré-e-s » des capacités réflexives dont les avait privé-e-s au préalable – essentiellement symboliquement –, la définition institutionnelle de l'« illettrisme »).

Or, ces interrogations sont au centre des enjeux du champ de l'insertion. La relation enquêteur/enquêté-e-s telle qu'elle s'est mise en place lors de notre enquête dans l'atelier d'écriture tend à le montrer. En effet, le premier des deux hommes, Jérôme, qui était présent dès notre arrivée, et qui n'avait pas hésité jusque-là à discuter, ni même à nous montrer sa manière d'écrire (essentiellement phonétique), s'enferma dans le silence. À l'inverse, le second, Philippe, signifia clairement son refus d'un « *moi, j'ai rien à dire* ». Quand il écrit, Philippe développe d'une manière similaire cette sorte de hargne rentrée. Aussi, son refus exprime-t-il vraisemblablement plus qu'une crainte liée à la situation d'entretien, comme le laisse à supposer le poème suivant dont il est l'auteur⁷ :

*« Il y a tellement de colère qu'il vaut mieux se taire pour ne pas dire de bêtise.
Malgré l'amour qui nous déborde, pour ne pas blesser, il faut partir.
Pour oublier, le plus loin possible.
Voyage très dur, voyage où le visage sera toujours présent, là dans les pensées.
Des années pour l'oublier. Les saisons seront lourdes.
Espérer retrouver une vie meilleure au bout du voyage. »*

Silence et fuite, pesanteur et persistance, colère et blessure. Voilà ce qu'exprime d'abord ce court poème de Philippe. Quant à l'espoir exprimé, difficile de dire s'il est ou non réservé pour la vie ici-bas, tant le bout du voyage semble loin et pénible. Ce champ lexical de la persistance ne doit rien au hasard. Il décrit en termes littéraires les effets du poids de l'incorporation de dispositions difficiles à contourner. Quand bien même Philippe exprimerait

⁶ Comme si la caution du chercheur critique réglait les problèmes empiriques, notamment dans la constitution de l'objet de recherche. Cet effet incantatoire est renforcé quand les auteur-e-s font référence à Norbert Elias pour développer leur conception de l'identité (à travers le concept de configuration), sans se donner la peine d'indiquer de quel ouvrage il est question.

⁷ Et dont on est en droit de se demander s'il est effectivement l'œuvre d'un « illettré », comme la présence de Philippe dans une structure de lutte contre l'« illettrisme » devrait le laisser penser. Question que l'on retrouve à la lecture des textes écrits par une femme de ménage d'origine marocaine, cataloguée « illettrée » par les services sociaux, que Marie Pezé a traduit lors de séances de psychothérapie faisant suite à un accident du travail (Pezé,

ici une rupture amoureuse (ce qui est vraisemblablement le cas), il le ferait sur le mode de la résignation. À quoi bon laisser exploser sa colère, si c'est pour dire des bêtises, et apparaître encore plus grossier, stupide, et s'exposer un peu plus à l'humiliation⁸ ? Philippe n'a rien à dire. Il rumine.

Plus généralement, pour Nora Labres cette réticence à la parole masculine est à rapprocher des difficultés qui se posent à inciter les hommes à s'investir dans des activités de socialisation déconnectées du travail salarié, et donc du revenu. Tout ce qui ne concourt pas directement au travail salarié est perçu comme inutile, voire carrément idiot, d'autant plus dans un espace géographique restreint, comme l'est la ville où se tient l'atelier : pour la formatrice, la réputation et l'image que ce dernier véhicule renforcent en effet la stigmatisation attachée à l'« illettrisme ». Nous apprîmes ainsi lors de discussions ultérieures avec la formatrice que Sandrine fut progressivement empêchée par son nouveau mari (en l'occurrence Henri) de suivre les séances de l'atelier, que lui-même considérait comme une perte de temps. Nora Labres nous a décrit cet usager comme « *jaloux, peu correct avec Sandrine. Presque analphabète, au RMI, il ne voulait pas montrer ses méconnaissances, et ne voulait pas travailler* ». Si l'on écarte la dimension moraliste de cette déclaration, le positionnement de Henri ne constitue pas une réelle surprise quand on connaît les rapports ambigus entretenus entre ouvriers et formation professionnelle dans l'habitus ouvrier (Henri vient d'une famille ouvrière du côté paternel et foraine du côté maternel)⁹.

En outre, pour Jérôme et Philippe, le fait d'être face à un homme approximativement du même âge constituait sans doute un obstacle finalement rédhibitoire du point de vue de la dignité, puisque la confrontation en entretien indiquait vraisemblablement pour eux un acte de comparaison économique et sociale difficilement supportable dans ce contexte un peu particulier (on ne se connaissait pas suffisamment pour s'exposer, se « découvrir », si ce n'est sous la forme, déjà banalisée pour eux, de l'écriture). Cette explication est plus particulièrement avérée pour le plus jeune des deux, d'origine maghrébine, arrivé après le repas, qui fut le plus sec dans sa réponse négative. On peut penser que c'est là le signe d'une défense, par le retrait, de la virilité dont parle Bourdieu (1998a) à propos du modèle kabyle de

2002). On verra plus loin que la dénomination « illettrisme » correspond mal aux réalités des personnes migrantes.

⁸ On peut rapprocher cette résignation de la crainte consécutive à la *hagra* (ou *hogra* – précision orthographique due à Patrick Simon), mélange de mépris et d'injustice vécu par les jeunes d'origine maghrébine ou africaine de la part des institutions et des entreprises.

⁹ Nous développerons précisément ce point dans le chapitre suivant ainsi que dans la deuxième partie.

domination masculine. Une sorte de résistance passive¹⁰. Si Jérôme a été moins sec, cela s'explique sans doute par le fait que nous nous étions parlés le matin même, et que sa présence plus régulière à l'atelier l'avait quelque peu « habitué » (c'est-à-dire modifié ses « dispositions viriles ») à accepter les échanges liés au travail d'écriture. Sans pour autant lever l'ensemble des freins.

Le refus des hommes (et leur faible présence dans l'atelier) n'explique cependant pas l'acceptation des femmes, bien qu'il fournisse une grille de compréhension en négatif. En effet, les rapports enquêteur homme/enquêtées femmes ne font pas jouer de « concurrence virile » dans les représentations, ne font pas intervenir les mêmes dispositions défensives. Les freins peuvent se situer sur un plan différent, par exemple sur celui de la séduction/répulsion (nous verrons dans le chapitre suivant comment les rapports de séduction brouillent l'enquête). On peut tout à fait considérer que des femmes ayant subi des violences physiques et/ou symboliques de la part de leurs père, frère ou mari hésitent à se livrer à un autre homme, par ailleurs porteur d'une légitimité institutionnelle (l'université). C'est dans cette veine interprétative que nous pouvons, selon nous, trouver une explication de l'acceptation des femmes à venir discuter avec l'enquêteur, mais également de leur plus forte présence dans une structure de ce type. Placées dans une situation institutionnelle dans laquelle elles ont une certaine confiance (l'atelier), face à un individu adoptant une posture compréhensive dont un soutien féminin légitime en quelque sorte la « bonne foi » (Nora Labres), elles peuvent être incitées à participer de l'*illusio*, c'est-à-dire se prendre au jeu de l'entretien, le percevoir comme valant la peine d'être réalisé.

On peut faire l'hypothèse que cette position se voit renforcée par les effets propres des dispositions féminines incorporées de longue date : parler d'une expérience peut être vécu sur un mode proche des activités « gratuites » dans lesquelles les femmes sont depuis longtemps cantonnées (nous pensons par exemple ici aux soins apportés à la famille ou aux tâches domestiques). L'activité de l'atelier constituerait dans cette optique une sorte de prolongement de la sphère privée, avec le développement d'un entre-soi amical et d'un rapport non salarial. Davantage habituées à « donner » de leur temps (on se rappellera de ce point lorsque nous aborderons l'écologie des rapports hommes/femmes au temps des mines et de la sidérurgie), les femmes seraient ainsi disposées à effectuer des activités sans lien explicite direct avec la sphère productive, et même à prendre du temps pour en parler. C'est en tout cas l'impression générale qui ressort des différents entretiens. On ne doit pas cependant oublier un détail

¹⁰ « En dehors de toute obligation, et de tout avantage matériel ou symbolique à en retirer, refuser de se prêter à l'enquête, c'est simplement se soustraire à un rappel à l'ordre inutile de la domination (économique et culturelle),

supplémentaire : toutes les femmes rencontrées sont soit veuves (situation que nous retrouverons lors de notre terrain picard avec le seul entretien réalisé hors de l'entreprise), soit divorcées, soit célibataires. Dans les deux premiers cas au moins, la pression masculine qui aurait pu s'exercer en notre défaveur (avec la suspicion liée aux rapports de domination potentiellement présents dans la séduction) n'a pas joué ici, levant un frein particulièrement important dans les situations d'enquête (nous y fûmes confronté à l'AFPA et lors de notre enquête picarde – moins avec les coiffeuses interviewées, pour différentes raisons sur lesquelles nous reviendrons).

B) Les transformations contextuelles du bassin d'emploi

Plutôt que considérer les usagers de Pass 54 comme des individu-e-s dépourvu-e-s d'individualité, enfermé-e-s dans une hétéronomie essentialisée sous l'étiquette « illettrisme », il nous paraît davantage heuristique de les replacer dans le contexte local, afin d'analyser la manière dont les rapports sociaux structurent les trajectoires sociales sur le temps biographique. Par ce recul contextuel, il devient possible de pointer les difficultés réelles des usagers de l'association sans en personnaliser à outrance les caractéristiques principales : que l'association Pass 54 accueille en son sein des femmes et quelques hommes appartenant aux franges les plus fragilisées des classes populaires demeure l'indice sociologique majeur à étudier. Dans cette veine méthodologique, le premier point que nous voudrions relever concerne les processus de gentrification auxquels nous faisons allusion *supra*. À l'image de la polarisation à l'œuvre au niveau national, dont nous rappelions les principales modalités dans les deux premiers chapitres, Longwy offre au chercheur un exemple idéal typique du creusement des inégalités sociales.

Nous avons ainsi pu observer *de visu*, dans la ville où se situe l'atelier d'écriture, quelques signes de cette tendance. Par exemple, pour accéder à la MJC abritant les activités de Pass 54, proche d'un centre ville spacieux et bien entretenu, il faut rejoindre une rue récemment goudronnée aux abords de laquelle des voitures souvent neuves, ou particulièrement bien entretenues, sont garées. Cet aspect de la ville tranche quelque peu avec l'image d'une cité en perte de vitesse ; en fait, la commune se transforme en ville résidentielle du fait de l'influence de Luxembourg sur la situation des travailleurs transfrontaliers. Autant d'éléments qu'il nous

faut maintenant interroger pour saisir leur influence sur la situation objective des usagers de l'atelier.

Comprendre la situation des usagers de Pass 54 implique de revenir, d'un point de vue local, sur les principales dimensions de la transformation salariale dont nous brossions un large portrait dans le premier chapitre : dans la région lorraine, peut-être plus qu'ailleurs, l'accès durable des femmes au « marché » du travail, la tertiairisation de l'économie et la hausse des qualifications féminines ont contribué à radicalement transformer la structure productive antérieure. Ces modifications peuvent s'appréhender selon divers critères statistiques. Un premier élément a trait à la modification interne de la répartition sexuée de l'activité.

1) Femmes et hommes sur le « marché » du travail

Une première lecture du tableau 2 nous apprend que l'activité salariée et/ou indépendante des femmes s'est révélée plus lente à s'implanter à Longwy qu'au niveau national, mais que le retard n'a cessé d'être comblé, notamment durant les années soixante-dix/quatre-vingt, au moment où le chômage de masse commençait à durer. Comment comprendre ce double phénomène ?

Tableau 2 : Population active selon le sexe¹¹

| | Longwy | | France | |
|------|--------|--------|--------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 1975 | 75,4 | 24,6 | 62,7 | 37,3 |
| 1982 | 65,7 | 34,3 | 59,1 | 40,9 |
| 1990 | 58,5 | 41,5 | 55,8 | 44,2 |
| 1999 | 56,6 | 43,4 | 54 | 46 |

Le premier aspect de cette lenteur peut être recherché dans la difficulté à repérer statistiquement certaines activités, notamment non salariées, comme l'ont montré, dans le cas des aides familiales ou de l'agriculture Alain Desrosières et Laurent Thévenot (2002). Or, ces types d'activité « invisibles » pour les observateurs extérieurs constituent une part importante du travail des femmes lorsque le travail salarié leur est peu offert.

Le deuxième aspect concerne le poids des dynamiques historiques dans les structures sociales et dans la constitution des habitus. La région fut porteuse des contradictions les plus extrêmes

¹¹ Données nationales tirées de Maruani (2003, p.9). Données locales tirées de OREFQ - Tableau de bord par zones d'emploi n°7 - janvier 2002 (chiffres au 31/12/2000). Calculs de l'auteur.

de la société capitaliste patriarcale¹² ; il est donc impossible, pour comprendre la situation présente, encore trop marquée par cette expérience socioéconomique et culturelle d'un type particulier, de ne pas en revenir, ne fût-ce que rapidement, aux conditions sociohistoriques qui l'ont vu apparaître et se transformer. Ces conditions, qu'elles sont-elles ? Historiquement, les productions minières et sidérurgiques, dominées par les maîtres de forge entre la fin du XIX^e siècle et les années soixante-dix, ont façonné le paysage socioéconomique lorrain, poussant à un degré extrêmement fort la légitimité du travail industriel dans les classes laborieuses (Noiriel, 1984). De cette légitimité découlaient des implications sexuées différenciées. Chez les hommes, elle passait par un rapport au corps et à l'effort modelé par le culte de la virilité. Celui-ci était structuré sur la base matérielle des institutions paternalistes (forte présence locale des œuvres sociales d'inspiration leplaysienne et social-chrétienne¹³, rituels, commémorations, etc.), dont l'empreinte symbolique se voyait confortée par la violence symbolique d'une domination fondée sur des relations d'échange interpersonnelles niant l'efficace du pouvoir d'imposition normative, dans le recours à l'acte bienfaiteur interindividuel (Bourdieu, 1977).

Ce monopole de la violence symbolique conduisait à un renforcement de la domination sociale, puisqu'à la négation d'un pouvoir exercé s'ajoutait la division des ouvriers au travers de l'arbitraire distribution des « bienfaits » patronaux. Ce dispositif s'accompagnait d'un travail symbolique permanent : travail de transmutabilité (élaboration et perpétuation d'un mythe de l'âge d'or lorrain au détriment de la mémoire des luttes collectives), travail de prosélytisme religieux (respect de la tradition – rites – et de la loi, place de la famille comme forme magnifiée de la communauté, exhortation au travail et à l'effort), et travail de division (coercition, encouragement à l'individualisme et à la hiérarchisation contre toute forme de « collectivisme », entretien du patriotisme et du racisme – qui divisait le « marché » du travail et soudait patronat et classes moyennes). Selon Noiriel (1984, p.205), coercition et symbolisme (que l'historien nomme idéologie) fonctionnaient efficacement car elles se voyaient relayées par des dispositifs (pointage, fêtes...) et des organisations (police, associations...), véritable matérialité de l'*illusio* sidérurgiste et minière qui impliquait

¹² Si Danièle Kergoat (2000) et Christine Delphy (2000) n'emploient pas la même terminologie (sexe pour la première, genre pour la seconde), nous retiendrons ici l'idée d'une consubstantialité entre deux systèmes d'oppression interdépendants : le capitalisme, porteur de l'exploitation de type productive, et le patriarcat, porteur de l'exploitation de type domestique. Notre terrain montre bien que les rapports entre ces systèmes évoluent selon les configurations historico-politiques.

¹³ Pour une analyse des différents courants politiques qui s'intéressèrent à cette époque aux problèmes sociaux, cf. Marcel David (1993).

physiquement et psychologiquement la population, et lui faisait « *partager* les valeurs que ces structures véhiculent et qui en sont la raison d'être. »

Croire cependant que le culte de la virilité ne constituait qu'une « ruse » patronale pour faire ployer les ouvriers sous la charge de travail serait trompeur. Certes, ceux-ci ne disposant que de leur force de travail pour vivre ne pouvaient que se trouver dans un rapport dominé au travail. Le culte de la virilité doit donc être pris comme une dimension à part entière des rapports de production. Mais les collectifs de travail redéployaient d'une manière originale cette imposition normative de manière à se créer des zones d'autonomie leur permettant de lutter le plus efficacement possible contre l'usure psychologique et physique rapide, cette dernière due à un travail extrêmement éprouvant et dangereux, principalement basé sur la force, l'endurance et le « savoir physiologique » (entraînant un rapport spécifique au feu, à la température, aux émanations de gaz). Le culte de la virilité constituait une partie intégrante des habitus constitués et se retrouvait y compris dans les formes culturelles extérieures au travail. Ainsi, le culte de la virilité fonctionnait pour le groupe ouvrier comme une forme spécifique de dignité et de défense (contre la souffrance, la peur, etc.).

Mais cette organisation productive ne pouvait fonctionner sans une flexibilisation intense des rythmes de vie féminins : reléguées dans la sphère domestique dans une position conforme à l'idéologie bourgeoise (la mère de famille docile et responsable de la bonne tenue du foyer¹⁴), les femmes assuraient la gestion serrée du budget (ce qui permettait de maintenir un niveau de consommation bas – nécessaire étant donné le montant des salaires) et la sauvegarde de la dignité des membres de la famille ouvrière vis-à-vis des dominant-e-s (en lavant, raccommodant, tricotant...). Véritables « annexes de l'usine¹⁵ », elles devaient gérer la temporalité hors-travail des hommes (souvent organisés en 3x8), de manière à ce que ceux-ci affrontent leurs terribles conditions de travail dans les meilleures dispositions possibles. Si ce travail de reproduction des forces productives permettait de lutter contre les accès masculins de frustration et de haine potentiellement destructifs, il accentuait les rapports de domination inhérents à l'enfermement dans la sphère domestique, et l'on voit très concrètement comment la question de la non-rémunération du travail féminin, inhérente au concept de patriarcat systématisé par Christine Delphy, participait directement à l'organisation capitaliste d'alors. « Toutes les enquêtes que nous avons menées prouvent le véritable esclavage subi par ces femmes, esclavage moderne et discret, qui n'a bien sûr pas laissé de traces, sauf dans quelques

¹⁴ Les conditions matérielles et symboliques du paternalisme luttèrent le plus fermement possible contre « la femme populaire rebelle » (Perrot, 1998c).

¹⁵ Selon l'expression de femmes mariées à des sidérurgistes, dans des échanges menés en 1979 à Longwy avec Pierre Cours-Salies.

mémoires. » (Noiriél, 1984, p.188) De fait, l'autonomie des femmes ne pouvait guère passer par un travail salarié (pas de temps disponible, pas de formation possible), sauf à accepter de rompre le socle familial et d'affronter les représentations sociales dégradantes longtemps vivaces (Scott, 1990).

La dernière dimension du rattrapage local de l'activité des femmes, en lien direct avec les développements précédents, se perçoit dans la répartition des emplois selon les secteurs d'activité (tableau 3). On a vu dans le premier chapitre que les femmes avaient eu massivement accès aux « marchés » du travail par l'intermédiaire des activités tertiaires salariées. Or, pendant longtemps ces activités ont représenté une proportion plus faible sur le bassin d'emploi qu'au niveau national, du fait de l'importance des emplois secondaires. Pour comprendre l'évolution de la répartition sectorielle des emplois sur le bassin, un autre détour historique s'avère précieux.

Tableau 3 : Emplois selon les secteurs d'activités (en %)¹⁶

| Secteur | Longwy | | | France | | |
|----------------------------|--------|------|------|--------|------|------|
| | 1975 | 1982 | 1999 | 1975 | 1982 | 1999 |
| Agriculture | 1,8 | 2,2 | 2,8 | 10 | 8 | 4,1 |
| Industrie/ Construction | 63,6 | 50,6 | 27,9 | 39 | 34 | 24 |
| Tertiaire | 34,6 | 47,2 | 69,3 | 51 | 58 | 71,9 |

Si les activités minières et sidérurgiques furent particulièrement juteuses pour les affaires de la bourgeoisie locale (cet ancrage territorial ne doit pas dissimuler la dimension mondiale des investissements réalisés par les maîtres de forge et leur stature sociale et symbolique internationale – à l'exemple de la famille de Wendel), il faut immédiatement ajouter que de la fin de la Seconde Guerre mondiale aux années soixante, le patronat ne modernisa que très peu des installations productives suffisamment performantes pour fournir un marché peu concurrentiel, sans pour autant cesser d'investir, parfois avec l'aide financière de l'État (comme en 1966), dans des sites nouveaux « suivant des critères plus ou moins rationnels, faisant parfois double emploi, source de gaspillage. Les rivalités entre les groupes, les considérations de prestige jouent un rôle aussi grand que le calcul économique ou le simple bon sens. » (Rognant, Romain et Rosso, 1977, pp.26-27) En décembre 1978, un plan de restructuration annonçait six mille cinq cents licenciements sur l'ensemble du bassin de Longwy. Les choix industriels hasardeux des maîtres de forge pesèrent lourd dans cette

¹⁶ Sources : INSEE, recensements 1975, 1982 et 1999. Nous remercions ici Catherine Ouvrard (INSEE Lorraine) pour la mise à disposition des données locales. Les modifications taxinomiques opérées entre 1975 et 1982 par l'INSEE concernent peu ces chiffres, les mouvements étant principalement liés au nombre massif d'emplois supprimés dans la métallurgie.

situation catastrophique (la baisse des prix mondiaux n'expliquant que partiellement les difficultés), dont les prémices se firent sentir dès 1971, quand débuta la restructuration géographique de l'implantation sidérurgique en France (puis à l'étranger), et le déplacement de deux mille six cents Lorrain-e-s en direction de Dunkerque et Fos-sur-Mer, pour bénéficier du prix meilleur marché du minerai de fer importé par fret maritime (calcul qui se révélera au final désastreux, le prix moyen à la tonne à Fos-sur-Mer étant de quatre-vingt francs – dont 50% de fret –, soit le double de celui produit en Lorraine).

En dépit d'une résistance menée par les salarié-e-s et de nombreux/ses Lorrain-e-s, entre décembre 1978 et mai 1979, la sidérurgie locale fut largement démantelée¹⁷ ; la famille de Wendel refusa notamment de suivre la position de l'association internationale des sidérurgistes qui souhaitait investir dans des installations plus modernes aptes à accroître la production d'acier, et choisit de déplacer ses capitaux de la sidérurgie vers les entreprises de *software* américaines. Alors que, en 1962 les mines de fer et la sidérurgie lorraines occupaient cent dix mille salarié-e-s environ, le chiffre tombera à quarante-trois mille en 1982 et huit mille sept cents en 1999 (Creusat et Rimlinger, 2002, p.1). Certes, sous l'impulsion du Pôle européen de développement (PED – accord de coopération transfrontalière signé en 1985 entre la Belgique, la France et le Luxembourg), six mille emplois furent créés (dont trois mille en France) ; rien que pour la zone d'emploi de Longwy, depuis 1982 ce ne sont pas moins de dix milliards de francs qui ont été engagés pour la formation, les créations d'emploi, le réaménagement de la zone et les aides fiscales. Pourtant, cette zone a perdu, depuis 1975, vingt-quatre mille habitants (soit un quart de sa population totale), et le nombre de travailleurs frontaliers est passé depuis 1982 de deux mille cinq cents à près de douze mille (Feite, 2001). On ne peut donc faire l'économie d'une interrogation relative aux conséquences à long terme d'une politique économique mono-industrielle dominée par de grandes entreprises : dans un pays dont le moteur, en termes de création d'emploi, repose avant tout sur les petites et moyennes entreprises (PME), il faudrait savoir dans quelle mesure cette stratégie patronale s'est développée au détriment d'un « tissu » local d'entreprises plus modestes qui auraient pu amortir plus facilement le choc socioéconomique du chômage. Certes, les industries de reconversion sont venues modifier le paysage économique de la région. Pourtant, au vu des effectifs salariés, force est de constater que le rattrapage de la désindustrialisation des années soixante-dix/quatre-vingt demeure plus que modeste : en 1999, les industries « historiques » (mines, sidérurgie et textile) occupaient 25 700 salarié-e-s. Les industries « de reconversion »

¹⁷ Pour chronologie précise des événements, Gérard Noiriel et Benaceur Azzaoui (1980). Pour une analyse subjective mêlant données biographiques et sociologiques, Marcel Donati (1994).

(automobile, plasturgie, électronique) 38 693. Dynamique qui n'a pas stoppé la baisse absolue de l'emploi salarié dans le secteur secondaire (Creusat et Rimlinger, 2002).

Indéniablement, le contexte socioéconomique et historique de la région permet de comprendre la lente ascension des femmes à l'activité rémunérée hors de la sphère domestique : des emplois industriels principalement masculins et un faible développement d'activités susceptibles d'embaucher de la main-d'œuvre féminine. Mais on peut davantage préciser les ressorts de cette évolution, grâce à des indicateurs complémentaires. Le premier a trait à la salarisation des femmes selon le secteur (tableau 4). On voit que les Lorraines occupent davantage que la moyenne française des emplois salariés dans le tertiaire : ainsi, malgré un nombre absolu d'emplois plus faible qu'au niveau national, les femmes demeurent spécialisées (offrant peu de débouchés alternatifs).

Tableau 4 : Salariées selon le secteur (en %)

| | Longwy | | France | |
|----------------------------|--------|------|--------|------|
| | 1990 | 1999 | 1990 | 1999 |
| Agriculture | 0,1 | ns | 5 | 0,9 |
| Industrie/ Construction | 17,3 | 11,3 | 17 | 13,3 |
| Tertiaire | 82,6 | 88,7 | 78 | 85,8 |

Le second indicateur concerne la répartition sexuée relative des emplois salariés selon les secteurs¹⁸. À titre d'exemple, l'année 1982 montre que, bien qu'occupées à 77,4% dans le tertiaire, les femmes ne représentaient pourtant que 52,3% des salarié-e-s du secteur. L'ensemble de ces éléments indiquent que le lent rattrapage de l'activité féminine repérée statistiquement s'explique par une *priorité sexuée longtemps attribuée à l'emploi des hommes*. D'ailleurs, on ne peut saisir le comblement d'une partie du retard féminin, entre 1975 et 1982, si l'on ne rappelle pas que Longwy perd 12,9% de sa population masculine (contre « seulement » 7,6% de sa population féminine), et que s'opère dans le même temps le passage de 2,3% des hommes actifs vers l'inactivité, soit une baisse du total des actifs masculins de 24,6% (-7 476 actifs).

2) Une précarisation salariale féminine importante

¹⁸ Les chiffres proviennent des recensements généraux de la population. Ils nous ont été fournis par l'antenne lorraine de l'INSEE.

La transformation de l'équilibre sexué sur le « marché » du travail ne s'explique pas seulement par la décréue sensible du poids relatif des hommes. En effet, on note parallèlement une hausse phénoménale du chômage des femmes : +206,1% soit 1 441 chômeuses de plus ; au regard de ce chiffre, la hausse de l'emploi féminin s'avère presque dérisoire (+6,3% – soit 584 actives employées), mais le contexte particulièrement difficile garde d'un jugement aussi cynique. En outre, la seconde période de rattrapage, entre 1982 et 1990, combine les mêmes éléments dans des proportions moindres. On note encore une fois un départ massif des hommes (-6 016 – soit 12,7% des effectifs masculins), bien supérieur à celui des femmes (9,5% de femmes). Ces départs expliquent notamment la perte de 4 637 des actifs masculins (soit 20,3% des actifs). En revanche, l'emploi féminin (+7,9% – soit 770 actives occupées) fut ici supérieur au chômage des femmes (+11,7% – soit 250 chômeuses) dans l'augmentation de l'activité féminine.

Ces quelques chiffres, qui confirment divers travaux menés depuis une vingtaine d'années (Standing, 1999), nous donnent donc à penser que c'est *une forte précarisation salariale qui a caractérisé l'installation durable des femmes sur le « marché » du travail*. Jusque-là tenues le plus souvent dans leur rôle de femme au foyer, les femmes sont sorties de la « sphère privée », répondant ainsi à une aspiration historiquement revendiquée, mais également, la crise persistante du système productif local aidant, pour tenter de se faire pourvoyeuses de fonds, et seconder en cela leur mari « défaillant ».

Le recensement de 1999 nous permet d'affiner diversement cette hypothèse. Pour cela, nous allons mobiliser un ensemble de données statistiques tirées d'une exploitation concernant la circonscription législative de Longwy (qui regroupe les cinq cantons de la zone d'emploi de Longwy – y compris celui de la ville étudiée – et un canton supplémentaire rattaché en 1985). Ces données apportent donc une vue plus large que la seule ville étudiée (les actif/ves en emploi de la circonscription s'élevaient à 37 144 personnes, contre 30 552 pour le seul bassin), qui diffère de la zone d'emploi par une dimension rurale un peu plus prononcée (ce qui a joué un rôle en termes de comportements politiques lorsque le bassin d'emploi fut touché par la crise économique – absence de mouvements sociaux, par exemple), contrairement au canton rattaché en 1985, minier et à tendance ouvrière (la dernière mine fut fermée dans les années quatre-vingt). Toutefois les comparaisons générales avec les données concernant la zone d'emploi de Longwy (zone plus restreinte que la circonscription) en termes de taux de chômage, ou encore de répartition sexuée de la population active, montrent des écarts sociodémographiques faibles qui permettent une extrapolation pour les données manquantes (les seules différences sensibles sont logiquement observables au niveau de la

répartition des salarié-e-s par secteurs d'activité). Les écarts avec le niveau national sont à cet égard bien plus parlants.

On se souvient que le tableau 3 indiquait pour 1999 un écart sexué local de l'activité quasiment effacé. On doit ici préciser que la massification scolaire a joué son rôle à Longwy comme sur l'ensemble du territoire, le nombre de diplômé-e-s en emploi ne cessant de croître avec les cohortes les plus jeunes. À titre d'exemple, on peut noter que les 4 615 personnes âgées de 40-59 ans à posséder un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat représentent 17,9% de leurs cohortes, quand les 20-39 ans (quinze ans au moment de la « crise » pour les plus vieux) étaient 9 144 dans le même cas, soit 35% de leurs effectifs cohortaux. Les 2 243 femmes âgées de 40-59 ans possédant un diplôme supérieur ou égal au niveau IV constituent elles 17,1%, contre 38,4% des cohortes suivantes (4 877 diplômées). L'hypothèse développée par les spécialistes du travail féminin, liant emploi salarié féminin et certification, se vérifie donc particulièrement ici, le rattrapage des cohortes féminines récentes par rapport aux cohortes des 40-59 ans étant plus marqué (2,24) que l'ensemble des cohortes (1,95).

En outre, la moindre certification des femmes plus âgées par rapport à leurs homologues masculins nous permet de comprendre en partie leur moindre activité à Longwy (rappelons que, tant que subsisterait une forte industrie locale, leurs perspectives professionnelles quasi nulles incitaient les familles populaires à ne pas leur faire suivre d'études), hypothèse renforcée par une situation proche si l'on ne s'intéresse qu'aux diplômé-e-s de niveau V (relativement moins déprécié pour ces cohortes anciennes). 29,9% des femmes de 40-59 ans possèdent en effet un diplôme de ce niveau, contre 36,2% de l'ensemble. Les cohortes féminines des 20-39 ans étaient 36,1% dans ce cas (contre 38,1% de l'ensemble). Ces chiffres indiquent donc bien une poursuite d'études plus importante chez les filles que chez les garçons, situation cohérente avec les données nationales. « En 1997, huit ans après leur entrée en sixième, 53% des filles, 39% des garçons (nés en 1978) ont obtenu leur bac et accédé à l'enseignement supérieur. » (Marry, 2000, p.284)¹⁹

Rétrécissement de l'emploi d'un côté, niveau de diplôme croissant de l'autre, on retrouve ici des éléments de ce que Bourdieu a nommé la lutte de placement contre le déclassement, lutte au sein de laquelle les membres des classes populaires les moins certifiées et/ou qualifiées subissent le plus durement les effets de la précarisation salariale (Bourdieu, 1979, pp.147-

¹⁹ Et l'auteur de rappeler que les écarts de réussite entre filles et garçons augmentent à mesure que l'on descend dans l'échelle sociale.

151). Pour s'approcher davantage des situations particulières des usagers de l'atelier d'écriture, rappelons que nous considérons que les classes populaires renvoient essentiellement aux salarié-e-s d'exécution stricte (hors maîtrise et professions intermédiaires, hors chômeurs et inactifs, et en ne tenant pas compte des non-déclarations – 10% au niveau national, 6,7% pour Longwy – qui entrent sans doute pour partie dans le champ qui nous intéresse ici), qui n'ont aucune responsabilité d'encadrement, même minimale (comme les agents de maîtrise par exemple). Mais étant donné le niveau de formation des hommes et femmes rencontré-e-s (inférieur au CAP), on peut préciser le propos en envisageant les bas niveaux de qualification (BNQ), c'est-à-dire essentiellement les ouvrier-e-s non qualifié-e-s et la frange la moins qualifiée des employé-e-s telle que les distinguent Guillaume Burnod et Alain Chenu (2001)²⁰.

Au niveau de la circonscription législative de Longwy (source la plus intéressante du point de vue de certains recoupements statistiques), nous avons extrapolé pour cette catégorie les proportions repérables au niveau national (en considérant, dans le tertiaire, les niveaux VI, V bis et V comme potentiellement BNQ), étant dans l'incapacité de connaître l'exacte répartition par profession (*a contrario*, nous disposons de ces données pour la zone d'emploi de Longwy²¹). Nous sommes conscient des limites de ce périlleux exercice de dénombrement statistique et des questions épistémologiques qu'un tel exercice pose nécessairement (Desrosières, 2000). Et de fait, nous ne méconnaissons pas la minoration de nos résultats par rapport à la réalité locale : la région étant globalement plus en difficulté que la moyenne nationale, la proportion d'employé-e-s non qualifié-e-s doit être également plus forte. Un article récent (Bourdier, 2002) indique qu'entre 1989 et 2000 ce ne sont pas moins de 100 000 emplois salariés qui ont été créés en Lorraine, les services aux entreprises (dont 25 000 dans les services opérationnels – incluant entre autres les entreprises d'intérim et de nettoyage) et aux particuliers (à 90% féminins).

Mais les deux distinctions classes populaires et BNQ nous offrent la possibilité de compléter utilement notre analyse de la situation du « marché » du travail local. La situation globale de la circonscription législative de Longwy donne à cet égard des indications complémentaires. On note par exemple une rupture dans la régularité sexuée de BNQ (tableaux 5) : les salariées de 15-24 ans sont en effet moins touchées par les emplois BNQ que leurs homologues

²⁰ Nous mènerons une discussion plus longue sur cette question dans le chapitre 5.

²¹ De ce point de vue, notre extrapolation a tendance à minorer les résultats plutôt qu'à les majorer : ainsi, pour calculer la part des employé-e-s non qualifié-e-s dans l'ensemble « employés de commerce, de bureau, et administratifs » à Longwy, nous avons appliqué un taux de 20%, suivant en cela les proportions de Burnod et Chenu. Or, à Longwy cette proportion s'élève à 23%. Cet écart ne saurait donc remettre en cause le sens général de notre analyse.

masculins, contrairement à leurs aînées. Derrière cette situation cohortale positive, peuvent se donner à voir des dynamiques contradictoires dans la compréhension de la situation actuelle des Lorraines. Premier point : le nombre de jeunes hommes en emploi de manœuvre est plus important proportionnellement au nombre de jeunes femmes dans des postes similaires (comme caissière en libre-service ou aide au particulier par exemple), indice du passé industriel de la région, et des difficultés de reconversion économique : avec 761 manœuvres ou ouvriers spécialisés contre 145, les hommes sont 5,24 fois plus nombreux que les femmes, tandis qu'ils sont seulement 4,21 moins nombreux qu'elles (sur une quantité totale en plus moindre) sur les postes d'employés non qualifiés (257 contre 61).

Tableaux 5 : Composition sociale des actif/ves employé-e-s de de Longwy²²

| Deux sexes | Tous âges | | 15-24 | | 25-49 | | 50 et + | |
|----------------------------------|------------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|----------------|-----|
| Total population active employée | 34 228 | | 2 885 | | 25 760 | | 5 583 | |
| Classes populaires | 23 717 | 69,3% | 2 299 | 79,7% | 17 955 | 69,7% | 3 463 | 62% |
| dont BNQ | 10 310 | 30,1% | 1 224 | 42,4% | 7 520 | 29,2% | 1 566 | 28% |

| Femmes | Tous âges | | 15-24 | | 25-49 | | 50 et + | |
|----------------------------------|------------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|----------------|-------|
| Total population active employée | 14 161 | | 1 220 | | 10 662 | | 2 279 | |
| Classes populaires | 10 081 | 71,2% | 938 | 76,9% | 7 632 | 71,6% | 1 511 | 66,3% |
| dont BNQ | 5 206 | 36,8% | 402 | 33% | 3 847 | 36,1% | 957 | 42% |

| Hommes | Tous âges | | 15-24 | | 25-49 | | 50 et + | |
|----------------------------------|------------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|----------------|-------|
| Total population active employée | 20 067 | | 1 665 | | 15 098 | | 3 304 | |
| Classes populaires | 13 636 | 68% | 1 361 | 81,7% | 10 323 | 68,4% | 1 952 | 59,1% |
| dont BNQ | 5 104 | 25,4% | 822 | 49,4% | 3 673 | 24,3% | 609 | 18,4% |

Deuxième élément, le niveau des études suivies. Il apparaît clairement que les femmes de 15-24 ans non étudiantes ont poussé plus loin leurs études que leurs homologues masculins, comme nous l'avons déjà souligné (*cf.* également le tableau 6), ce qui a nécessairement un impact sur le niveau de qualification de l'emploi occupé, notamment dans les postes administratifs (privés – nous verrons plus bas que cette explication est fort probable – ou publics).

Tableau 6 : Niveau d'études des 15-24 ans non étudiants

| 15-24 ans non étudiants* | Niveau VI | | Niveau V-V bis | | Niveau IV | | Niveau III | | Total |
|---------------------------------|------------------|------|-----------------------|-------|------------------|-------|-------------------|-------|--------------|
| Femmes | 63 | 3,1% | 878 | 42,6% | 624 | 30,2% | 498 | 24,1% | 2 063 |
| Hommes | 69 | 2,9% | 1 385 | 57,5% | 579 | 24% | 376 | 15,6% | 2 409 |

* Ces chiffres ne dissocient pas les salariés, chômeurs et autres inactifs. Sources : INSEE, Recensement de la population, Circonscription 5407, 1999. Calculs de l'auteur.

²² Sources : INSEE, Recensement de la population, Circonscription législative 5407, 1999. Calculs de l'auteur.

On assisterait donc bien à un rattrapage salarial partiel des femmes grâce à leur meilleure réussite scolaire, en dépit d'une sexuation toujours forte de l'orientation professionnelle. Troisième élément, l'« inactivité » (hors études et retraites), particulièrement forte dans la région (35,6% des femmes contre 18,5% au niveau national, quand les hommes sont 3,2%, contre 3,6% en national) : des jeunes femmes peu qualifiées peuvent se mettre d'elles-mêmes hors du champ salarié étant donné leur peu de chance d'accéder à un emploi stable et/ou satisfaisant pour elles : ce que l'on appelle communément les chômeur/ses « découragé-e-s » et qui renvoie à des processus d'auto-exclusion dont nous soulignons la prégnance dans le deuxième chapitre (Roche, 2001).

Sur Longwy 315 jeunes femmes sont inactives (soit 5,6% des 15-24 ans contre 3,7% au niveau national²³). Si l'on extrapole le niveau d'études, en se basant sur les proportions de BNQ chez les demandeur/ses d'emploi de Longwy (tableau 7), cela donne 150 jeunes femmes potentiellement en BNQ, augmentant à 36% le taux local de BNQ. Quatrième explication, liée à la précédente, le chômage : 509 jeunes femmes sont au chômage (soit 29,1% des 15-24 ans, contre 25,6% au niveau national), tandis que c'est le cas pour 436 hommes (18,9% contre 22,8% au niveau national). Si l'on poursuit un raisonnement similaire à celui de l'inactivité, 243 demandeuses d'emploi pourraient donc se voir concernées par des emplois en BNQ, portant la proportion à 37,3% (38,9% si l'on tient compte des inactives).

Tableau 7 : Qualification des demandeur/ses d'emploi (catégorie 1)²⁴

| | Femmes | | Hommes | | Total | |
|---------------------------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
| Ensemble | 1 432 | | 1 200 | | 2 632 | |
| Classes populaires | 1 328 | 92,7% | 1 031 | 85,9% | 2 359 | 89,6% |
| dont BNQ | 681 | 47,6% | 507 | 42,2% | 1 188 | 45,1% |

On peut donc faire la double hypothèse d'une insertion de meilleure qualité pour les (jeunes) femmes diplômées et un arbitrage sexué du « marché » du travail fortement discriminant pour les moins certifiées (y compris les plus âgées) : aux jeunes hommes les emplois BNQ (principalement dans l'industrie et les services aux entreprises), tandis que les jeunes femmes les moins « compétitives » sur le « marché » scolaire restent principalement cantonnées dans la « sphère privée » et le chômage, soulignant la force du modèle ouvrier ancien dans

²³ Les hommes étaient respectivement inactifs à 1,7% et 2,2%.

²⁴ Zone d'emploi de Longwy. Sources : OREFQ - Tableau de bord par zones d'emploi n°7 - janvier 2002 (chiffres au 31/12/2000). Calculs de l'auteur. Notons que près des trois quarts des chômeur/ses nationaux appartiennent aux classes populaires : parmi les 2,3 millions de chômeur/ses recensé-e-s par l'INSEE en 2002, 1,618 million appartiennent aux classes populaires (ouvriers/employées), soit 70,3% du total au minimum (Maruani, 2003, p.59). Ce qui confirme l'hypothèse d'une situation locale plus dure que la moyenne française.

l'organisation actuelle du travail, y compris lorsqu'un nombre non négligeable d'hommes se retrouvent au chômage.

A contrario au niveau du bassin d'emploi de Longwy, les écarts sexués en termes de BNQ sont tous en défaveur des femmes (tableaux 8).

Tableaux 8 : Statistiques du bassin d'emploi de Longwy²⁵

| Deux sexes | Tous âges | | -26 ans | | +26 ans | |
|----------------------------|------------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|
| Population active employée | 14 449 | | 1 755 | | 12 694 | |
| Classes populaires | 10 346 | 71,6% | 1 297 | 73,9% | 9 049 | 71,3% |
| dont BNQ | 3 538 | 24,5% | 631 | 35,9% | 2 907 | 22,9% |

| Femmes | Tous âges | | -26 ans | | +26 ans | |
|----------------------------|------------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|
| Population active employée | 5 996 | | 714 | | 5 282 | |
| Classes populaires | 4 623 | 77,1% | 524 | 73,4% | 4 099 | 77,6% |
| dont BNQ | 2 045 | 34,1% | 311 | 43,6% | 1 734 | 32,8% |

| Hommes | Tous âges | | -26 ans | | +26 ans | |
|----------------------------|------------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|
| Population active employée | 8 453 | | 1 041 | | 7 412 | |
| Classes populaires | 5 723 | 67,7% | 773 | 74,3% | 4 950 | 66,7% |
| dont BNQ | 1 493 | 17,7% | 320 | 30,7% | 1 173 | 15,8% |

Aux différentes explications développées *supra*, il faut ajouter des éléments spécifiques pour bien comprendre la réalité du bassin de Longwy. D'abord, on note une moindre proportion (6 points) d'emplois OS et manœuvre sur cette zone (et donc d'hommes non qualifiés : le canton minier qui s'ajoute dans la circonscription de Longwy explique une part de cet écart), mais également de la proportion beaucoup plus faible d'emplois auprès des particuliers (5 points en moins pour les deux sexes, et surtout 7 points chez les hommes). En outre, on note 3 points supplémentaires pour les emplois d'ouvriers qualifiés.

Notons enfin que les statistiques fournies pour le bassin de Longwy ne tiennent pas compte des travailleur/ses transfrontalier-e-s²⁶ dont on connaît l'importance pour l'économie du bassin (contrairement aux statistiques effectuées sur la circonscription législative qui, basées sur le recensement à domicile, ne font pas le distinguo)²⁷. Les informations sur le niveau de qualification n'étant pas disponibles pour ces salarié-e-s, on ne peut donc faire que des

²⁵ Sources : OREFQ - Tableau de bord par zones d'emploi n°7 - janvier 2002 (chiffres 1999). Calculs de l'auteur.

²⁶ Ceux/celles-ci sont effectivement traité-e-s dans le cadre de la zone d'emploi de Longwy, mais dans une partie à part de la population active du bassin proprement dit.

²⁷ Un tiers de la population active du bassin est composée de transfrontalier-e-s (Belkacem et Hirlet, 2001 p.160).

hypothèses quant à l'absence de rupture sexuée des 15-24 ans : l'une d'elle, sans doute la plus probable, est qu'une grande partie des jeunes femmes qualifiées travaillant dans l'administration privée ont trouvé des postes hors des frontières, et plus particulièrement au Luxembourg. Ce qui est d'ailleurs accrédité par Jean-Claude Feite (2001, p.12) : « Au Grand-Duché, l'emploi a plus que doublé de 1970 à 1999 en passant de 113 000 à 235 000 emplois salariés. *Les banques et institutions financières ont décuplé depuis 1980 en créant plusieurs dizaines de milliers d'emplois, quasi-totalement occupés par des travailleurs frontaliers*²⁸. » Ce mouvement migratoire salarié a donc pour effet de concentrer proportionnellement les femmes les moins qualifiées sur la zone d'emploi de Longwy (ce qui n'exclut d'ailleurs pas dans un même temps – mais en quantité inférieure à celles qui restent – qu'un certain nombre de salariées BNQ fassent elles aussi le trajet vers le Luxembourg et la Belgique – par exemple en utilisant pour cela les navettes mises en place par les entreprises pour convoyer chaque soir les femmes de ménage).

C'est donc dans un contexte économique particulièrement tendu pour les femmes que nous devons prendre en compte la situation particulière des interviewées : fragilisées par une situation familiale en rupture avec la norme patriarcale (divorcées ou veuves, avec des enfants à charge pour la plupart), disposant d'un niveau de qualification extrêmement bas et d'une expérience professionnelle nulle ou en décalage avec leur position actuelle (du fait par exemple de leur santé physique ou psychique), les usagers de l'atelier ne disposent pas, à première vue, d'atouts suffisants pour lutter sur le « marché » du travail. C'est du moins ce que l'on peut penser quand on se penche sur leur statut.

C) Statuts dévalorisés, faibles revenus et gentrification sociale

Le tableau 9 permet de constater que les usagers de l'atelier d'écriture disposent de statuts particulièrement dévalorisés, les seuls emplois disponibles consistant en contrats emploi solidarité (CES). Dans un contexte de durcissement des tris d'employabilité, les contrats aidés offrent en effet bien souvent la seule alternative, du point de vue de l'emploi, pour les individu-e-s peu ou pas qualifié-e-s, comme nous le montrent les données locales et nationales.

²⁸ Nous soulignons. Rappelons pour mémoire que les banques et les assurances emploient depuis longtemps une proportion importante de femmes (65% pour les premières, 79% pour les secondes, hors secrétariat et standardistes, selon le recensement de 1999).

Tableau 9 : Niveau de revenus d'usagers de l'atelier

| Prénom | Type de revenu | Montant de revenu |
|------------|----------------|-------------------|
| Christiane | API (et AF) | 950 |
| Michèle | AAH (et RMI) | 610 |
| Sandrine | CES (et RMI) | 516 |
| Henri | RMI | 398 |
| Martine | CES (et AF) | 586 |
| Sadia | CES (et AF ?) | ? |
| Josette | CES | 479 |
| Philippe | CES | 479 |
| Jérôme | CES | 479 |

En euros, année 2001. AF : allocations familiales

Les emplois aidés concernaient, selon le recensement de 1999, tant au niveau national qu'au niveau de Longwy, 2,1% de la population salariée : 3,2% des femmes et 1,3% des hommes à Longwy, contre 3% des femmes et 1,4% des hommes en moyenne. Sur la circonscription de Longwy, 768 personnes sont en contrats aidés, dont 489 femmes. Malheureusement nous n'avons pu faire la part des CES – les assistantes sociales n'ayant pas de données globales – et des autres types de contrats, mais on peut faire l'hypothèse que les 601 personnes âgées de 25 ans et plus (dont 66% de femmes) sont majoritairement sur ce type de contrat (voire de contrat emploi consolidé – CEC – ou initiative emploi – CIE), tandis que les moins de 25 ans (167 personnes, dont 54% de femmes) occupent principalement des emplois jeunes (à l'appui de cette hypothèse, on peut noter que seuls 23% des 676 personnes en CES du bassin de Longwy ont moins de 26 ans). Cette hypothèse respecte les données nationales (Defosseux, 2003, p.35) : en 2000, les plus de 26 ans représentaient 78,8% des entrées en CES (80,8% des effectifs moyens) et 92,6% des entrées en CEC (92,5% des effectifs moyens). En dépit d'un ralentissement dans l'utilisation de ce type de mesure, consécutif à la reprise des années 1997/2001, le nombre de personnes concernées par ces différents dispositifs est loin d'être négligeable : selon Manon Defosseux (*idem*, p.34), les effectifs en fin d'année cumulés CES/CEC s'élevaient à 345 887 en 1998 et 284 614 en 2001.

Parallèlement, le profil des contractant-e-s s'est modifié en fonction des périodes (*ibid.* ; Piot, 1996) : concernant toujours davantage de jeunes de plus en plus diplômé-e-s au début des années quatre-vingt-dix (les CES étaient occupés, en 1993, par 88% de niveaux VI à V, contre 72% en 1995), la croissance économique de la fin de la décennie a contribué à stabiliser une population plus âgée et peu diplômée (en 2001 84,6% des CES étaient de niveau V et VI). Mais ces modifications conjoncturelles n'ont jamais réellement transformé le sexe de ces emplois, majoritairement féminin (62,3% des CES en 1995 et 64,3% en 2001). Ces persistance sociales et sexuées participent donc directement à la définition de l'employabilité libérale, tout en questionnant ses présupposés « personnalistes ». Comme le souligne fort

justement Serge Ebersold, l'idée simpliste consistant à référer l'existence de tels dispositifs à une employabilité déficiente des bénéficiaires éventuel-le-s (rhétorique qui emprunte à un schématisme économique d'adéquation offre/demande) oublie

« le pouvoir normatif de mesures et d'initiatives qui, par les principes classificatoires qui les animent, définissent les possibilités sociales qui font "l'employabilité" et, a contrario, qui spécifient "l'inemployabilité". Il oublie que tout acte de classement est un acte d'ordination instituant des identités sociales et consacrant des différences sociales. » (2001, p.27)

De fait, dans un contexte économique et social défavorable aux salarié-e-s, l'installation d'un régime précarial relayé par les services de l'État, à son propre bénéfice ou à celui des entreprises du secteur privé, a provoqué une certaine habitude normative à la fois chez les individu-e-s les moins armé-e-s pour la lutte concurrentielle (qui « naviguent » d'un dispositif à un autre²⁹), les entreprises, qui ont saisi ce que ce nouveau contexte pouvait avoir de porteur pour elles³⁰, mais également les travailleurs sociaux, plus ou moins contraints de conformer les profils des « usagers des guichets » à ces nouvelles attentes et possibilités, comme nous l'avons vu au deuxième chapitre, et comme le confirme la directrice de Pass 54 :

« La mesure CES, même si elle peut être par ailleurs remise en cause, parce que ce n'est pas une mesure qui permette de redonner une légitimité à la personne ou qui fasse avancer d'un point de vue économique [...] Mais moi à mon niveau, dans un organisme de formation, sans pour autant descendre les personnes, loin de là, on voit quand même que ça peut être un tremplin pour certaines personnes, s'il n'y a pas autre chose. C'est vrai qu'il faudrait que l'État réfléchisse à autre chose, qu'il y ait un travail plus pointu avec les entreprises, que les entreprises recrutent des personnes dans les publics que nous accueillons, c'est certain, mais bon, en attendant, on a quand même des exemples qui montrent qu'en passant par ces mesures-là des personnes retrouvent un emploi³¹. »

La faiblesse des statuts des usagers de l'atelier se voit confirmée par les données concernant les revenus. Ces données chiffrées viennent pas ailleurs renseigner les processus de gentrification corrélative à la paupérisation des classes populaires. Si le revenu médian lorrain par unité de consommation est inférieur à la moyenne française (13 278 euros annuels contre

²⁹ L'exemple des emplois-jeunes est éclairant de ce point de vue : seuls 6% des embauché-e-s occupaient précédemment un emploi de droit commun. Les autres appartenaient donc au « marché transitionnel » (formation/emploi, emploi aidé/emploi aidé, chômage/emploi aidé). Et au vu des niveaux de qualification acquis, les titulaires d'un emploi-jeune appartiennent à la fraction la moins dépourvue des déclassés, ce qui en dit long sur les processus de tri et de classement internes aux contrats aidés (Dares, 1999, p.72).

³⁰ Nous avons déjà fait allusion au contrat de mission, dont l'idée a été lancée à la suite de la mise en place des emplois-jeunes.

³¹ Valérie Camozzi, entretien du 17 juin 2003.

13 949), plaçant la région à la quatorzième place nationale, la Meurthe-et-Moselle constitue « le seul département de la région disposant d'un revenu médian supérieur au revenu médian lorrain avec 13 707 euros par UC [unité de consommation]. » (Dousset, 2003, p.2) Par ailleurs, le rapport inter-déciles est de 4,8 pour la Lorraine et de 5,2 pour la Meurthe-et-Moselle (rapport certes inférieur à celui de la moyenne nationale – 5,6 – mais équivalent à celui de la moyenne Province – qui permet d'isoler le cas spécifique de la région parisienne). Ces écarts sont largement expliqués par les disparités salariales observées en Lorraine : un cadre supérieur gagne en effet en moyenne 2,5 fois ce que perçoit un ouvrier qualifié (2,2 « toutes choses égales par ailleurs »), quand un chef d'entreprise (ceux salariés de leur entreprise) gagne 2,1 fois plus que le salaire moyen régional (un ouvrier non qualifié voyant son salaire inférieur de 19% à la moyenne)³². Anne Dousset ajoute cependant, sans donner de chiffres précis, que les zones urbanisées frontalières telles que Longwy font apparaître des revenus médians plus faibles que la moyenne « en raison d'une forte proportion de population à faibles revenus mais aussi d'une difficulté à appréhender les revenus des frontaliers travaillant au Luxembourg. » (2003, p.4)

Nous avons vu dans le tableau 9 que nous ne disposions pas de données exhaustives sur le niveau des revenus touchés par les usagers de l'atelier d'écriture. Si la rigueur sociologique n'est pas ici pleinement respectée, on pourra tout de même se faire une idée précise de leur positionnement dans l'échelle des revenus, mais également de la diversité des situations sociales *administrativement classifiées* (puisque les individus venant dans l'association appartiennent, pour ce que les différentes discussions informelles avec les assistantes sociales de secteur et les salariées de Pass 54 nous ont laissé apparaître, aux franges les plus précarisées des classes populaires). Si l'on veut bien se souvenir que le SMIC net s'élevait aux alentours de 855 euros en 2001 et que le revenu disponible par UC en Meurthe-et-Moselle avoisinait les 1 142 euros mensuels en 2000, on notera, sans surprise, l'extrême faiblesse des revenus des usagers de Pass 54.

Si l'on prend en compte le seuil de pauvreté comme correspondant aux deux tiers du revenu disponible (soit 761 euros), aucun-e n'échappe à l'étiquette de la pauvreté économique (en tenant compte des enfants à charge dans le calcul des unités de consommation selon l'échelle d'Oxford – 0,5 – ou selon le nouveau mode préconisé par l'INSEE – 0,3 pour les enfants de moins de quatorze ans). Si l'on reprend la définition « officielle » (c'est-à-dire de l'INSEE), seule Christiane, pour vingt euros environ, sort du champ. Comme nous l'écrivions dans le deuxième chapitre, la définition de tels seuils est éminemment politique avant que d'être

³² Chiffres de 1999 (Petit, 2002).

technique, et la connaissance numérique de personnes reconnues pauvres par les institutions consécutivement à cette définition nous intéresse moins que les processus visibles à l'intérieur des structures censément chargées de prendre en charge la « misère ». Le rappel auquel nous procédions *supra* consistait uniquement à montrer que les usagers de Pass 54 se situent loin dans l'échelle des revenus, ce qui ne manque pas de borner le champ des possibles dans bien des domaines : choix de son habitat³³, loisirs, qualité de la nourriture, mobilité³⁴... Mais la limitation de l'autonomie matérielle se voit redoublée par les effets d'étiquetage produits par les classifications administratives.

Nous écrivions *supra* que la présentation des usagers perdrait de la richesse à n'être effectuée que sous l'auspice des catégorisations administratives. Pour autant, il peut s'avérer intéressant de décrire rapidement ces principes de classement, justement pour montrer en quoi ils introduisent davantage de difficultés qu'ils ne permettent de comprendre la situation des enquêté-e-s.

Lorsque nous rencontrons Martine, celle-ci a quarante-cinq ans. D'origine ouvrière³⁵ deux fois divorcée, mère de cinq enfants (dont Valérie), elle vient tout juste de commencer à fréquenter l'atelier d'écriture, et les raisons de sa présence permettent d'emblée de prendre la mesure du flou existant entre politiques de l'emploi et dispositifs d'assistance.

« Je suis venue parce que, disons, j'ai eu un problème, et puis je suis suivie par la COTOREP, et j'ai été voir à l'ANPE, et ils m'ont envoyée à l'association Handi 54, et c'est monsieur Louriot qui m'a dit de venir parce que je restais à la maison, je sortais pas, il m'a dit que ça me ferait du bien de rencontrer... parce qu'il y avait des gens un peu comme moi. Donc c'est vrai que depuis que je viens ici ça va mieux.

[Des gens comme vous, c'est-à-dire ?]

Ben, un peu handicapés, qui ont des difficultés, quoi. »

À en croire Martine, sa présence à l'atelier repose sur l'activation, par les travailleurs sociaux de Longwy, de la dichotomie classiquement établie dans l'intervention sociale : relevant de la catégorie dite de handicapologie, Martine fréquente un lieu de sociabilité destiné avant tout à

³³ La gentrification de la région, qui reproduit en cela un schéma similaire à celui observé depuis 1990 dans la région belge concernée par le PED, peut en effet se mesurer à l'aune de la hausse importante du prix des loyers et des acquisitions, ainsi qu'à celle du nombre de sociétés civiles immobilières installées à Longwy. Nous devons cette remarque à Jean-Claude Feite. On pourra également lire les propos du syndicaliste interviewé par Pierre Bourdieu (1993e).

³⁴ Lire Catherine Lévy (2000). Une partie de l'étude française a été effectuée dans la région de Longwy ; elle dresse un constat similaire aux travaux effectués dans d'autres régions françaises, voire européennes, sur les processus de précarisation (conditions de vie, statuts sociaux, santé, niveaux de revenus...).

³⁵ Nous avons vu que cette appartenance est attestée par la seule profession de son père (ouvrier en usine), car Martine n'a pas connu ses grands-parents, et sa mère a quitté le foyer lorsqu'elle était encore bébé.

lui faire rencontrer du monde « comme elle », à « tisser du lien social » avec des semblables. Cette affirmation sociologiquement ambiguë télescope dans une même phrase les notions d'emploi (de chômage), de handicap professionnel, d'insertion sociale. Difficile dans ces circonstances de ne pas creuser la trajectoire antérieure au « problème », sauf à ne pas comprendre les interrelations existant entre ces différentes entités sociales et l'actuelle position de Martine (titulaire d'un CES).

D'un point de vue strictement diachronique, l'événement le plus immédiatement déclencheur de cette situation est d'ordre médical. En effet, à la suite d'une attaque cérébrale récente alors qu'elle travaillait aux Jardins, Martine ne peut plus travailler de manière continue et soutenue durant toute une journée, la fatigue se faisant rapidement sentir. Tenir un emploi « classique » lui demanderait trop d'efforts, elle le sent, elle le dit. D'ailleurs, la COTOREP le reconnaît également, qui lui a accordé un statut de catégorie B – correspondant à un handicap professionnel modéré et durable conduisant à une limitation permanente de l'adaptation professionnelle – (*« le monsieur de la COTOREP il m'a prévenu que si je venais à retravailler un jour il m'a dit que ce serait un mi-temps, quatre heures pas plus »*). Pourtant, Martine n'a pas encore droit à une indemnisation.

« Ça fait quatre ans au mois de mai. Bah j'ai rien eu. Si, j'ai reçu le papier comme quoi j'étais reconnue travailleur handicapé, mais ça s'est arrêté là. L'assistante sociale m'a fait un dossier pour demander si j'avais justement pas droit à une allocation. Il paraît que ça demanderait six mois, le temps que ça passe en commission... j'ai dû attendre quatre ans, je peux bien attendre encore six mois, hein³⁶... (rires) »

Se lit ici la fatalité devant la lenteur administrative. Sennett (2003) a parfaitement montré comment ce type de situation, en atteignant leur sens de la dignité (du fait notamment d'un traitement différencié vis-à-vis de droits pourtant existants), provoquait chez les individus les subissant un sentiment de honte et de dépréciation de soi. Était-on membre de plein droit de la société humaine quand il fallait attendre de pouvoir « bénéficier » des effets de droits ? Le fait d'attendre après ces droits n'était-il déjà pas un signe d'une infériorité que venait redoubler le cheminement administratif tortueux ? En tout cas, Martine fait explicitement référence à des personnes en difficulté, comme elle, un peu handicapées. Sa situation est pourtant, de ce point de vue, ambiguë (elle ne dépend pas entièrement de la COTOREP et ne touche pas de pension, signes qui viendraient objectivement l'intégrer dans le champ du handicap). En fait, nous allons voir que cette étiquette sociale accompagne la constitution d'un groupe

³⁶ Un an après notre visite, elle ne touchait toujours rien dans ce cadre.

d'individus discrédités rejaillissant sur tou-te-s à cause de l'effet de proximité corollaire à la présence dans un même lieu, et sur des activités similaires, d'agents *a priori* discréditables (Goffman, 1975).

La seule personne qui réponde pleinement, à première vue, à la catégorie du handicap s'appelle Michèle. Cette « enfant du rail » de quarante-deux ans (un père et deux grands-pères cheminots), mère de trois enfants, veuve à la suite du suicide de son mari, a été victime d'une poliomyélite de naissance, dont les répercussions traversent sa vie d'un bout à l'autre, comme nous le verrons. Lorsque nous l'avons vue pour la première fois, nous avons ressenti un choc extrêmement violent. Ses difficultés à marcher et à parler (elle a un débit verbal très important, les mots se télescopant fréquemment³⁷), l'impression de nervosité intérieure qu'elle dégage, son regard inquiet, tout donnait la sensation d'une immense fragilité et d'une souffrance importante. Pourtant, l'atelier d'écriture, qu'elle fréquente depuis un an et demi, lui permet de se « déstresser », selon ses propres termes. Elle y a été orientée par une travailleuse sociale de Pass 54, qui la suit dans le cadre du RMI. Car en dépit de son lourd problème de santé, Michèle dépend en partie de ce dispositif, le niveau de son AAH étant inférieur à celui du RMI (elle avait encore, jusque récemment, ses trois filles à charge – dont une est mineure). Ici encore donc, la notion de handicap se brouille au contact d'une politique de l'emploi, et l'on peut s'interroger sur la cohérence d'une telle situation : Michèle est-elle « handicapée », « illettrée », « désinsérée », « inemployable », « inactive » ?

Pour les autres usagers de l'atelier, les situations semblent plus claires. Jérôme, Philippe, Sadia, Josette, Sandrine et même Valérie (qui n'appartient pas à proprement parler au groupe, mais qui vient régulièrement à l'atelier) ne relèvent pas de la catégorie des « handicapés », mais directement de celle des « surnuméraires » et autres « inutiles au monde ». Les cinq premier-e-s occupent d'ailleurs des CES/CEC, mais leur rapport à l'écriture et à l'oralité (entendu ici dans le sens scolaire du terme) diffère, puisque Sadia, d'origine algérienne, travaille dans un but d'alphabétisation en français (nous ne connaissons pas le rapport qu'elle entretient avec la langue arabe), tandis que Jérôme répond davantage aux multiples définitions de l'« illettrisme » (il a effectivement d'énormes difficultés à écrire, y compris son nom et son prénom). Si Josette travaille à retrouver certains « automatismes » (calculer, écrire), il semble que sa présence soit plus liée, comme c'est le cas pour Philippe et Sandrine, à quelque chose

³⁷ Elle reconnaît en outre explicitement avoir des difficultés d'écriture qui l'infériorisent vis-à-vis de ses filles. Nous y reviendrons plus loin.

de l'ordre du « savoir-être », qui est chez beaucoup de membres des classes populaires, du moins si l'on en croit les services sociaux et les entreprises, « déficient³⁸ ».

Pour Josette, cette « déficience » se nomme « timidité ». À quarante-cinq ans, cette descendante de mineurs (père et grands-pères mineurs, sa mère et ses grands-mères étant toutes « au foyer »), mère divorcée de trois enfants, suit les activités de l'atelier depuis un an, suivant en cela les encouragements d'un responsable des Jardins, où elle occupe un CES. Cette fréquentation devait l'aider à passer son code, en renouant avec des pratiques scripturales et lectorales mises en veilleuses pendant quelques années, mais surtout en luttant contre ce qu'elle appelle sa timidité, qui se trouve être en fait, quand elle développe ce point, synonyme de renfermement sur soi. Ce repli privatif, comme dirait Olivier Schwartz (1990), fut consécutif à une longue période de chômage (un an et demi). L'atelier serait donc ici un outil destiné à sortir les chômeur/ses de longue durée de leur isolement social, peu à peu intériorisé sous forme d'une qualité caractérielle personnelle.

De ce point de vue, Sandrine ressemble à Josette. Cette mère célibataire de vingt-six ans (jusqu'à son mariage avec Henri) vient à l'atelier depuis trois ans, suite à une réunion au centre médico-social de la commune à laquelle elle avait assisté dans le cadre du RMI. Sa présence correspond donc à la partie « insertion » du contrat, et elle la justifie en partie par une lutte contre le stress qu'elle ressent lorsqu'elle doit communiquer avec des personnes inconnues, ce qui correspond au schéma aperçu avec Josette. Mais dans ce cas précis, c'est justement l'écriture (que Sandrine pratique de manière continue sous des formes différentes – petits textes, poésie) qui sert de vecteur d'amélioration à son ressenti « caractériel ». Notons que les tendances « caractérielles » pointées par Josette et Sandrine sont répandues parmi les membres des classes populaires, et qu'elles ne doivent en aucun cas être réduites à des « handicaps » psychologiques ou sociaux. Elles constituent des dispositions incorporées de longue date et fréquemment réactualisées dans des conditions similaires, comme nous le verrons plus précisément dans la prochaine partie.

D) Usages sociaux de l'atelier : soutiens et ambiance

Les personnes rencontrées, on l'a vu, font de l'atelier une utilisation instrumentale, dans le sens où elles se plient aux différents exercices proposés par la formatrice : lecture,

³⁸ Pour une analyse récente de cette norme comportementale d'entreprise, on pourra lire les développements de Stéphane Beaud concernant des observations menées au sein d'une mission locale de Montbéliard (Beaud et Pialoux, 2003, pp.33-65).

écriture, théâtre, les quatre femmes interviewées ont toutes insisté sur le fait que les séances de l'atelier servaient pour partie à travailler des connaissances lacunaires (calcul, orthographe...) ou à retrouver une confiance en soi largement érodée par les épreuves qu'elles ont eu à affronter au long de leur existence. En outre, Nora Labres est instrumentée plus largement, pour tout ce qui peut concerner la vie quotidienne. Il en est ainsi de Sandrine, lorsqu'il fut question de préparer le passage de son permis de conduire :

« pour mon permis de conduire, j'ai eu deux aides, avec Nora, j'en ai eu une par la mission locale et une au CES, donc j'ai eu le droit à 5 000 francs pour passer mon permis en fait, autrement je n'aurais jamais pu le passer.

[C'est-à-dire que l'assistante sociale ne pouvait pas vous aider...]

Si, juste par la mission locale, mais Nora nous avait dit qu'avec la CLI [commission locale d'insertion], en faisant un CES, on avait droit à une autre aide. Donc on l'a fait, et j'ai obtenu 2 500 par la mission locale et 2 500 du fonds de la CLI par mon CES. La CLI, c'est pour ceux qui sont au RMI.

[Et l'assistante ne vous avez pas orienté sur ça ?]

Non.

[Elle ne le savait pas ou... ?]

Je ne sais pas, elle ne m'en a pas parlé. »

Cette utilisation instrumentale des compétences de la formatrice³⁹ et plus généralement des ressources offertes par l'atelier se double d'une dimension sociale et d'une dimension symbolique fortes. L'ambiance, déclinée dans des significations différentes, vient en effet cimenter de l'intérieur les relations dans le groupe en donnant un sens positif aux pratiques, aux échanges⁴⁰. C'est cette ambiance qui explique, selon nous, le succès de l'atelier. Dans les propos des interviewées, il nous a semblé pouvoir isoler quatre sens différents, plus ou moins liés entre eux, de la notion d'ambiance, l'importance de chacun des sens ne se comprenant qu'à l'aune des trajectoires sociales.

La première signification identifiable concerne l'écoute. Les quatre participantes ont tout particulièrement insisté sur ce point : l'atelier constitue un endroit où les gens s'écoutent et s'intéressent à ce qu'il se dit, ce qu'il se fait. Le travail de parole (orale ou écrite⁴¹) et le travail d'écoute fonctionnent de pair.

³⁹ C'est sans doute un indice pour comprendre le licenciement de Nora Labres.

⁴⁰ Cela n'empêche pas, bien entendu, l'émergence ponctuelle de conflits entre individu-e-s.

⁴¹ Ce petit échange avec Sandrine l'illustre parfaitement :

« [J'aurais dû vous faire écrire, j'aurais dû vous poser des questions et...]

Vous pouvez m'écrire, vous le laissez là-haut et je vous le rendrai après. C'est vrai que par oral, c'est pas pareil que l'écrit, à l'écrit on arrive mieux à sortir tout que par l'oral.

[C'est quoi, c'est le temps, le fait d'avoir le temps ?]

Non, c'est pas question de temps, c'est parce que par écrit, on peut marquer tout ce qu'on veut, on est sûr que la personne devant nous elle va pas nous couper la parole, donc on peut toujours continuer à raconter ce qu'on a

« Les gens écoutent, les gens comprennent, ils nous repoussent pas. Moi je connais des gens qui vous connaissent, bon ils savent que vous boitez ou que vous marchez mal, et bah il vous poussera [sic] pour passer avant vous, alors que là, ils me laissent passer, ils me donnent le temps de passer... là ils comprennent mieux. »

Se lit en négatif l'écoute sélective des agents chargés du travail social, dont Richard Hoggart (1970) expliquait avec force détails à quel point ils étaient perçus, dans l'Angleterre des années cinquante, comme étrangers aux classes populaires. Or, on retrouve bien cette forme de réserve dans les propos de Martine et de sa fille :

« [Y a pas des aides à la mairie ?]

Valérie : *Bah sûrement que normalement y a des aides, mais à condition que je fasse soit CES soit préqualif' soit qualification. Et encore j'ai discuté avec des jeunes d'ici, ils se sont renseignés et ils ont pas voulu, quoi. Ils ont pas voulu les aider.*

[Ils ont des critères de sélection aussi ?]

Valérie : *Oui.*

Martine : *Mais ici c'est un peu spécial : si on a une tête qui plaît ça va, si on a une tête qui plaît pas, c'est même pas la peine d'insister. C'est comme ça. Si on plaît pas aux gens on peut retourner à la maison.*

[C'est brutal ça...]

Martine : *Bah oui, mais c'est comme ça.*

Valérie : *Comme le coup, la première fois que je suis partie, j'avais été voir X, il devait me prendre, j'y suis retournée il avait pris quelqu'un d'autre. C'est ma tête qui avait pas plu.*

Martine : *Pourtant elle est pas vilaine... (rires)*

[C'est bizarre parce que logiquement les travailleurs sociaux ils doivent pas réagir à la tête, c'est selon les situations...]

Martine : *Oui mais disons que les assistantes sociales elles s'en occupent pas vraiment, parce que moi quand j'avais été voir les assistantes sociales, elles m'avaient dit "allez voir en mairie, c'est la mairie qui s'en occupe". Donc moi j'ai été voir la mairie, au départ c'était pour faire un CES dans les écoles, faire le ménage, m'occuper des petits enfants... Et puis j'ai refait mon dossier trois fois, parce qu'ils ont perdu mon dossier trois fois à la mairie, alors j'ai dit "c'est vraiment qu'ils me veulent pas, c'est pas la peine", alors j'ai laissé tomber. Et après elle m'a dit "allez voir aux Jardins, allez voir Gilles", alors j'ai été voir Gilles et pis bon bah voilà il m'a pris. Apparemment ma tête a passé. »*

Bien évidemment, pour prendre la mesure de cette réalité dénoncée sur un mode fataliste (« Bah oui, mais c'est comme ça. »), il faudrait vérifier auprès des travailleurs sociaux. On sait pertinemment la difficulté pour eux à gérer les contradictions entre des impératifs

envie, parce que des fois quand on parle, il y en a qui nous coupent, parce que ça ne les intéresse pas, tandis que par écrit ça va tout seul. »

institutionnels et des demandes individuelles⁴². L'interface entre ces deux niveaux d'intégration, comme dirait Norbert Elias, constitue depuis longtemps une source de réflexion et de contestation. Mais là n'est pas notre propos. Si Martine et sa fille ressentent l'injustice et les effets du travail *à la gueule du client*, il faut prendre acte de ce ressenti puisqu'il structure leurs représentations. C'est notamment une manière d'individualiser, en la personnalisant, l'injustice : celle-ci se retrouve focalisée sur un individu donné, et non sur le système que celui-ci représente. Cette personnalisation serait donc le pendant négatif de la figure protectrice de Nora, et l'antithèse absolue de l'atelier, perçu comme un endroit davantage égalitaire et préservé de l'arbitraire.

En traçant cette frontière entre « nous » et « eux », les interviewées définissent implicitement un entre-soi (re)créé : l'ambiance prend alors une deuxième acception, celui d'une sociabilité populaire où les liens de connivence s'expriment sur le mode de la plaisanterie⁴³, dont il faut apprendre à décrypter le sens :

« il y a des personnes qui quand elles arrivent, elles ont du mal à écrire ou elles ne savent pas écrire, bon bah la personne quand elle doit lire devant tout le monde ce qu'elle a marqué, et en fin de compte, il y en a qui rigolent, mais c'est pas parce que... c'est pas ce qu'elle a écrit qui nous fait rigoler, c'est le texte qu'elle raconte, parce que des fois on raconte des textes rigolos, donc on rigole à cause de ça, et il y a des personnes qui croient qu'on rigole pour elles, c'est pour ça qu'elles s'en vont, qu'elles ne reviennent pas, elles croient qu'on se moque d'elles. Mais ça, ça s'apprend à vivre en groupe... On se connaissait pas tous ceux qui étaient là, quand on est arrivés on ne se connaissait pas, on a appris à se connaître. »

Pour Sandrine la « fuite » de certaines personnes s'expliquerait par une sorte de quiproquo, où le rire aurait été perçu comme une moquerie directement dirigée vers elles et leurs difficultés, comme la marque d'une assignation stigmatisante. Cette hypothèse est plausible, même si elle n'épuise certainement pas les significations d'un tel évitement. Car c'est justement ce en quoi Michèle et Josette s'inscrivent en faux, et qui constitue la troisième signification de l'« ambiance » : l'atelier est un lieu où ne se produisent pas les jugements scolaires et leur cohorte de honte et de culpabilisation. C'est un point sur lequel Valérie Camozzi insiste tout particulièrement :

⁴² Nous en avons déjà parlé dans le deuxième chapitre.

⁴³ Comme le souligne Josette, « le mardi on se retrouve tous, il y a une bonne ambiance aussi, et je pense que ça joue aussi.

[Oui, vous rigolez pas mal...]

Oui, oui, on travaille mais on a des moments où on rigole... »

« Il faut que l'atelier d'écriture soit un lieu où les personnes vont écrire facilement, même s'il y a des fautes, et où l'on ne va pas – comme cela se fait dans l'Éducation nationale – faire le même conditionnement autour des fautes, et où l'on va aborder cela du côté ludique de la langue. Une fois que ces blocages se dissipent, après on se dit que ça va tout seul, comme ce jeune qui disait à la fin d'un chantier école “je sais que j'ai besoin d'une remise à niveau, j'en ai pas envie, mais je sais que j'en ai besoin.” »

Cela rejoint ce que disait plus haut Josette : *« C'est vrai qu'on a l'air bête quand on ne sait plus faire une division, on est là, bon les autres vont peut-être se moquer, ou quoi, pis non. Ils comprennent ce que je veux dire, quoi. »* L'atelier constitue pour ces deux femmes un espace au sein duquel elles peuvent avoir accès à ce qui leur a été refusé lorsqu'elles étaient plus jeunes, alors qu'elles y aspiraient : une reconnaissance pleine et entière, malgré ses problèmes physiques, pour Michèle, et un accès au savoir (par la lecture, la pratique de l'ordinateur...) pour Josette.

Le dernier sens décelable s'oppose plus directement aux processus d'enfermement domestique que nous avons analysés plus haut. L'ambiance créée au sein de l'atelier permet en effet de lutter contre l'isolement consécutif au divorce et/ou au veuvage de ces mères isolées, déjà précarisées dans leur rapport à l'emploi lorsqu'elles étaient mariées. Valérie exprime par exemple le sentiment positif de voir sa mère s'extérioriser. Pour elle, l'important réside dans le fait que cette dernière sorte de chez elle ; c'est d'ailleurs pour cela qu'elle vient la voir à l'atelier depuis le début. Elle nous a dit qu'elle cesserait de le faire quand Martine serait définitivement à l'aise, quand elle estimera sa présence superflue (nous verrons cependant que la fin de sa fréquentation de l'atelier trouve son origine dans une autre explication). Mais le cas le plus symptomatique reste celui de Michèle.

« [Vous m'avez dit que c'est une dame qui vous a parlé de l'atelier, c'est une dame que vous connaissez ?]

Qui m'a inscrit ? C'est madame Clothilde, elle fait partie de Pass 54, c'est comme une assistante sociale. Comme je déprimais, que j'étais tout le temps toute seule, comme ma dernière fille a commencé à fréquenter, moi je me suis retrouvée toute seule, elle m'a mis là et puis ça s'est passé. Je me retrouvais toute seule, parce que mon mari est mort ça fait douze ans, il s'est tué au couteau lui...

[...]

[Donc là vous êtes venue ici pour...]

Pour me sortir de... comme un cauchemar, je voyais tout noir, du noir, que du noir. Au lieu de sortir, je restais enfermée, j'avais besoin de sortir, mais au lieu de sortir, je restais enfermée ».

Devant la description de Michèle, on comprend qu'elle cherche à fuir au maximum un lieu déserté, sans doute hanté par des souvenirs difficilement supportables. On comprend

également qu'elle puisse déclarer des mots d'une violence monstrueuse pour tout « normé », pour toute personne « intégrée » : « *Le mardi, je revis* ». Vivre une journée par semaine, et attendre les jours suivants, attendre, tendue vers un unique point, ou presque (la visite de ses enfants est également un moment fort, en dépit des relations parfois tendues que l'on a vu s'exprimer plus haut), attendre patiemment que la boucle du temps suspendu reprenne sa marche⁴⁴, le mardi suivant, l'impatience, l'excitation, l'envie gagnant peu à peu, à mesure que l'on se rapproche du moment tant attendu.

II) La gestion locale des politiques de l'emploi et de l'(in)activité : l'expérience de Pass 54

Après avoir brossé un portrait général des usagers de Pass 54, il nous faut maintenant revenir sur la structure associative même, afin de saisir son mode de fonctionnement, et de comprendre les présupposés qui animent son action au sein des différentes activités qu'elle mène dans la région.

A) La genèse de Pass 54

Cette partie s'appuie en partie sur un entretien de 2h30 mené en juin 2003 avec Valérie Camozzi, directrice de l'association Pass 54. Le but de cette rencontre était de saisir le cadre institutionnel dans lequel s'inscrit l'atelier d'écriture, mais plus généralement de recueillir des informations nous permettant de mieux cerner le contexte local, et la manière dont une structure de lutte contre l'« exclusion » peut mener son action lorsque le contexte politique national évolue de façon significative. Entre 2001, moment de notre rencontre avec les usagers de l'atelier, et 2003, la situation économique a eu plutôt tendance à se dégrader, pendant que l'action gouvernementale en direction des populations les plus en difficulté se durcissait. L'écart temporel entre les deux moments de l'enquête ne doit donc pas être

⁴⁴ Sur cette idée de temps en boucle, lire Groupe de recherche Quart Monde-Université (1999, pp.166-169).

envisagé comme rédhibitoire à la compréhension des dynamiques examinées ici, mais comme une possibilité de comparer l'impact de l'action politique sur le travail quotidien.

L'association a été créée en 1994 par Anne Dutertre (la directrice adjointe) et Valérie Camozzi suite à la liquidation judiciaire de l'organisme dans lequel elles travaillaient précédemment, la première sur un poste administratif, la seconde sur un poste davantage pédagogique (et financier). Cette complémentarité, alliée à une longue expérience⁴⁵, donna lieu de la part des partenaires sociaux locaux (ANPE, Conseil général, Missions locales) à une interpellation pour savoir si elles étaient intéressées par la reprise en main des activités et des projets menés antérieurement. Le soutien et la volonté exprimée par les différentes institutions décidèrent Valérie Camozzi d'accepter la proposition (et de renoncer provisoirement à son projet initial, un retour à l'université pour « prendre un peu de recul⁴⁶ »).

Au départ, l'équipe était de taille restreinte : trois personnes s'occupaient de la poursuite des projets existants, avec comme souci principal de créer leur propre activité. Rapidement toutefois, la demande d'intervention fut telle que l'association dut s'agrandir (bien que la croissance interne ne fut pas une volonté propre à la direction). Valérie Camozzi glissa progressivement d'un travail à temps plein sur le terrain (actions de formation) à un travail à mi-temps de direction, pour finalement occuper ce poste à temps complet. La structure actuelle comporte entre dix et quinze salarié-e-s (selon les besoins – avec notamment le renfort régulier d'artistes –, mais douze permanents, dont deux hommes formateurs), pour un budget annuel de 460 000 euros en 2003. L'un des soucis de la direction fut, pour pérenniser ces emplois et pouvoir travailler dans la durée, de diversifier les sources de financement (notamment en reprenant contact avec des structures pour lesquelles le premier organisme de formation travaillait déjà : DDTEFP, GPLI⁴⁷, DDASS, communes), le financeur unique de l'activité étant, au départ, le Conseil général dans le cadre des actions d'insertion menées en direction du public relevant du revenu minimum d'insertion. L'association Pass 54 appartient aux structures formatives qui, dans le champ de l'insertion, interviennent sur le pôle comportemental, que l'on peut opposer, si l'on se réfère aux analyses d'Ali Boulayoune – qui a travaillé sur les dispositifs Action d'insertion et de formation/Stages d'insertion et de formation à l'emploi collectifs en Lorraine – au pôle de qualification (Boulayoune, 2001).

⁴⁵ Valérie Camozzi est restée dix ans dans cet organisme, lui donnant l'occasion de mener un travail pédagogique avant de devenir chargée de projets.

⁴⁶ Valérie Camozzi, entretien cité.

⁴⁷ Groupement de lutte permanent contre l'illettrisme, remplacé depuis par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme.

Valérie Camozzi le souligne quand elle précise les liens partenariaux entretenus avec l'AFPA, souvent en amont d'une formation qualifiante ou préqualifiante :

« C'est quand même un partenaire que l'on sollicite beaucoup, puisque lorsque nous travaillons sur les mesures d'accompagnement à l'emploi, par exemple quand on travaille sur le projet avec les différentes personnes que nous accueillons, c'est vrai que très souvent on va amener les personnes à se positionner sur l'AFPA, ou les personnes veulent faire une formation AFPA, donc il y a des contacts qui sont pris avec les formateurs de l'AFPA, pour savoir si la personne va pouvoir réussir ses tests, savoir ce qu'il en est... On travaille de façon vraiment presque au quotidien avec l'AFPA⁴⁸. »

L'essentiel du travail des associations de ce type tourne autour de l'idée «de la nécessité d'une construction ou d'une reconstruction d'un minimum de "qualités" individuelles ou d'appropriation de conditions sociales, sans lesquelles l'accès ou le retour à l'emploi ne peut être envisagé.» (*idem*, p.243) Ce tri d'employabilité souvent opéré sur la base de la qualification acquise ne peut que reproduire les processus de sélectivité observés sur le « marché » du travail et accentuer les effets d'étiquetage social sur les usagers associatifs, suspectés d'« anormalité d'entreprise⁴⁹ ». Après bientôt trente ans de politiques d'insertion, on sait pourtant à quel point l'employabilité découle davantage des arbitrages au cœur des politiques entrepreneuriales de recrutement de la main-d'œuvre et des impulsions des politiques publiques que du seul comportement individuel⁵⁰. Or, si l'on demande aux chômeur/ses (et tout particulièrement aux CLD, principaux « bénéficiaires » de ces dispositifs) de « s'investir » dans un « projet » pour exprimer en actes leur « bonne volonté », force est de constater un écart important entre la conception institutionnelle affichée (un investissement individuel soutenu par un suivi personnalisé) et les résultats observés : la fragmentation des acteurs en autant de dimensions qu'il existe de questions constituées de manière institutionnelle (santé, « illettrisme », logement...), fragmentation aggravée par le fait que « ces actions d'insertion restent dans bien des cas la seule finalité qu'offre le dispositif aux chômeur/ses de longue durée, alors que la conception affichée était au départ d'amener à enchaîner actions d'insertion et de qualification afin d'impulser une dynamique de réinsertion professionnelle. » (Boulayoune, 2001, p.243)

⁴⁸ Valérie Camozzi, entretien cité. Nous verrons dans notre deuxième partie que la fille de Martine, Valérie, qui fréquente de manière « officieuse » l'atelier, entre dans ce cas-là.

⁴⁹ Voir notre deuxième chapitre.

⁵⁰ Pour un regard historique synthétique, lire Gérard Mauger (2001). Pour une analyse précise des différentes étapes et des présupposés organisationnels – territorialisation/individualisation – de ces politiques, se reporter à Serge Ebersold (2001a).

La démarche initiée par l'équipe de Pass 54 tente de lutter contre cette atomisation de l'individu-e puisqu'elle cherche à envisager ses actions et projets d'un point de vue global (on pourrait dire holiste), à la fois du côté institutionnel et du côté des usagers. Cette perspective globale (dont nous développerons *infra* les caractéristiques et les ambiguïtés principales) visant explicitement à développer l'autonomie des usagers, rappelle dans une certaine mesure l'action menée il y a quarante ans, lors de la reconversion des mineurs du bassin de Briey avec la coopération de l'ACUCES – puis CUCES –, un centre universitaire de Nancy dirigé par Bertrand Schwartz⁵¹. Pourquoi mobiliser ainsi une expérience de formation datée, dans le cadre de notre analyse ? La légitimation de ce choix comparatif diachronique repose en fait sur des arguments de deux ordres.

En premier lieu parce qu'existent, nous allons le voir, des similitudes dans la manière de prendre en compte le rapport au changement entretenu par des individu-e-s marqué-e-s par des dynamiques sociales et culturelles extrêmement prégnantes : une approche fondée sur un travail long, difficile et soucieux de ne pas nier les obstacles potentiels freinant l'autonomie des individu-e-s. La mise en perspective de ces deux expériences nous permettra de souligner les possibilités collectives pouvant se déployer dans le domaine formatif, d'insister sur les immenses possibilités de changement social (dans le sens d'une promotion sociale collective) dont les groupes sociaux sont porteurs, y compris après des décennies d'usure au travail et de ségrégation dispositionnelle, propriétés caractéristiques des populations de mineurs (Donati, 1994). Cette possibilité entrevue aurait pu avoir vocation à se généraliser, à s'« universaliser » dans des configurations différentes, indiquant par là qu'il ne saurait être question de fatalité en matière de transformation sociale, pour peu qu'un certain nombre de conditions soient réunies. Nous essaierons donc de déterminer le plus précisément possible l'ensemble des éléments ayant facilité puis contrarié le déroulement de l'expérience menée à Briey. La seconde raison de notre choix, directement liée à la précédente, réside dans le fait que l'écart configurationnel indéniable perceptible les deux situations empiriques nous donnera la possibilité de mieux comprendre la situation dans laquelle se trouve actuellement le champ de l'insertion sociale mais plus généralement celui de la formation : l'abandon de toute ambition collective au profit d'une logique de fragmentation se précisait dès l'échec de l'action de Briey, la question de la transformation collective du pouvoir au cœur de l'individuation des mineurs recevant une fin de non-recevoir de la part des dominants économiques. Aussi, des structures de formation du type de Pass 54, bien que s'inspirant plus ou moins explicitement de la tentative de Briey, interviennent dans un contexte tel qu'elles ne peuvent que se débattre

⁵¹ Ce passage reprend des éléments développés dans Le Lay (à paraître).

à leur manière avec les contradictions inhérentes à la sous-activité structurelle et l'« inemployabilité » du régime patriarcal (Maruani, 2002 ; Ebersold, 2001). De la sorte, elles contribuent involontairement à la perpétuation de l'atomisation des individus précarisés, dont nous serons amené à qualifier plus précisément les processus structurants.

Comme point de départ de notre réflexion, nous poserons notre accord avec les analyses de Norbert Elias (1991b) et Louis Dumont (1985), pour qui l'autonomie se comprend comme le passage d'une dépendance marquée aux forces intégratives holistes à une interdépendance plus souple aux différents niveaux d'intégration (famille, État...), en partie grâce aux droits individuels et collectifs progressivement attachés aux groupes sociaux et aux individu-e-s⁵². Dans ce cadre d'analyse, on peut envisager le travail mené par le CUCES, les mineurs, le patronat et les pouvoirs publics comme une tentative à grande échelle d'autonomisation d'une fraction de la classe ouvrière prise comme *actrice* (c'est-à-dire à la fois agie et agissante) de son changement dans une configuration sociopolitique, culturelle et économique où des supports collectifs ont efficacement accompagné l'individuation des trajectoires des bénéficiaires. Plus précisément, les moyens financiers, humains, le type de droits sociaux et la diversité des partenaires engagés dans l'action ont rendu possible une dynamique de *changement positif* individuel et collectif. Nous qualifierons cette interpénétration micro et macro de prise en compte de l'habitus (*cf.* le chapitre 7), dans le sens où il fut tenu compte des dispositions à agir de chacun-e des participant-e-s (mineurs, chercheurs...) comme *force agissante structurante*. Ne pas mettre l'individu devant ce qu'il ne sait pas, mobiliser les connaissances et les savoir-faire existants afin de créer la dynamique de formation, telle est la source d'énergie à partir de et sur laquelle il fallait s'appuyer pour impulser le processus de changement permettant l'individuation recherchée. Mais prise en compte de l'habitus dans le sens où furent également pris en compte les effets des interrelations ainsi engagées (actualisant ainsi les trajectoires sociales des agents pris dans le jeu social en cours).

Pour comprendre comment ces dynamiques se sont traduites, il faut se souvenir de ce que nous écrivions plus haut à propos du bassin d'emploi de Longwy : l'implantation historique du paternalisme et sa déstabilisation à partir des années soixante, notamment du fait de la croissance exponentielle du tonnage des bateaux (de dix mille à deux cents mille tonnes de minerai de fer), qui rendit plus rentable pour les maîtres de forge l'importation de minerai étranger, au détriment de la production locale. Or, « si les propriétaires des mines prévoyaient probablement de longue date l'existence de ces bateaux gigantesques, qui allaient bouleverser

⁵² En partie seulement, car Elias insiste beaucoup, dans ce processus, sur l'objectivation rendue possible par une meilleure connaissance du monde et des humains.

la production locale, ils n'avaient pas laissé transpirer la moindre information. Peut-être pensaient-ils [... que] les mineurs se reconverteraient sans difficulté. D'autant qu'à l'époque le chômage n'existait pas » (Schwartz, 1994, p.45). On comprend dès lors que, pour reprendre les termes de Lucie Tanguy, deux camps se firent face dans cette crise socioéconomique inédite : d'un côté, les dirigeants des mines et les représentants de l'autorité publique, qui n'avaient pas de perspectives alternatives à offrir aux mineurs, sinon des emplois en nombre insuffisant dans la sidérurgie ; de l'autre, les mineurs « dont les grèves et d'autres formes d'action collective ont permis de ralentir le processus de fermeture des mines, d'aménager ses effets, de faire connaître leurs droits dans cette situation de transition, mais non d'arrêter ce processus » (Tanguy, 1999, p.48).

Bertrand Schwartz a précisément décrit les différentes étapes qui permirent que s'impose, à partir d'une situation conflictuelle de classe, la nécessité d'une véritable action de conversion culturelle. Notons qu'ici le mot culturel peut aussi bien faire référence à un univers classiste (ouvrier) qu'à un univers ethniste, car la CGT locale s'investit très tôt dans l'intégration des populations étrangères (Noiriel, 1984). En revanche, on doit également préciser que la dimension sexuée demeura largement extérieure à l'action, les femmes n'étant que faiblement partie prenante de sa réflexion et de sa mise en œuvre, du fait de la prégnance des rapports de domination sexuée inhérent au capitalisme paternaliste des maîtres de forge. En dépit de cette importante limite, dont les effets se feraient sentir longtemps, cette activité se présentait comme une « démarche volontaire pour aller d'un état à l'autre » à l'intérieur de laquelle chaque individu présent, qu'il fût mineur ou membre de l'équipe de formation, devrait se vivre comme « un agent de changement conscient de sa qualité d'acteur social » dans une dynamique interdépendante (Schwartz, 1994, p.44).

C'est donc un véritable travail de formation individuel socialisé qui s'engageait, et non une action individualisante de reclassement industriel uniquement contraint. Pourtant, la mise en œuvre du programme nécessita de moyens et d'efforts particulièrement importants. Le CUCES (le centre universitaire dirigé par Bertrand Schwartz), appuyé par des membres influents du patronat réformiste – plus particulièrement chrétien – et par plusieurs hauts représentants de l'État, devait, pour pouvoir espérer mettre la définition de son approche à l'épreuve, neutraliser les freins matérielles et symboliques et les représentations négatives qui séparaient les trois « entités » collectives. La mise en place de la coopération tripartite ne se fit pas sans heurts, dans une période où les questions de formation étaient généralement peu abordées par les salariés et leurs organisations syndicales, tandis que les milieux patronaux et étatiques, même s'ils y étaient plus intéressés (notamment comme cadre de pacification des

relations sociales), ne se montraient pas particulièrement actifs. Briey n'échappait pas à la règle. Les mineurs étaient au mieux passifs, au pire opposés à l'idée proposée. Le patronat adoptait une posture indifférente, bien qu'il fût soucieux de « gagner du temps ». Les chercheurs, quant à eux, n'étaient guère habitués à un type de situation où leur position habituelle de surplomb social et culturel se voyait bousculée. Enfin, il n'est pas jusqu'à l'administration centrale de l'Éducation nationale, par exemple, qui ne considéra d'un très mauvais œil que le système national d'organisation des diplômes fût remis en cause par une expérimentation locale de CAP à unités capitalisables, dont le principe permettait aux mineurs de valider progressivement leurs acquis. Bertrand Schwartz souligne à cet égard que l'appui du ministre de l'Éducation de l'époque fut décisive, prouvant au passage que l'action individuelle et l'action collective sont indissociables pour comprendre certains phénomènes sociaux.

Parallèlement, les participants durent, dans une dynamique collective interne, trouver des moyens formatifs (éducatifs et professionnels) pour rendre, individuellement et collectivement, les mineurs aptes à se défendre contre la fin programmée des mines. Ainsi, seule une discussion permanente concernant les buts, rythmes de progression et contenus de formation, alliée à la mise en commun de la progression dans les différents modules (entraide collective), déboucha sur une lutte efficace contre le sentiment de honte que ressentent souvent les adultes en situation d'échec et de non-connaissance. On aura compris que, du point de vue pédagogique, cette approche cherchait avant tout le développement permanent d'un milieu socioculturel donné par lui-même, à partir des besoins définis par ses soins. Cette action pédagogique dénommée éducation permanente entendait « infléchir radicalement la transmission pédagogique afin de faire de l'élève, de l'étudiant, ou pour adopter la terminologie en usage aujourd'hui, de l'apprenant un sujet actif et autonome » (*idem*, p.50).

Pour arriver à mettre en place les moyens de cette transmission, il fallut que se confrontent et se combinent, dans la collaboration entre formateurs et mineurs, deux types spécifiques de rationalité : chez les premiers, une rationalité pédagogique cherchant, à partir de l'univers quotidien, à monter en généralisations abstraites (et par conséquent réactualisables) des connaissances empiriques peu questionnées ; chez les seconds, une rationalité culturelle caractérisée par l'indéfectible lien entre formation et métier, entre apprentissage long des conditions de production et travail lui-même, entre statut professionnel et représentations sociales. En restant au plus près des attentes et des besoins des mineurs (au départ principalement non ressentis, puis ressentis), mais également de leur univers de compréhension, les problèmes d'abstraction furent contournés dans de nombreux cas. Selon

Schwartz, ce système offrait « la possibilité à chaque auditeur d'apprendre à son rythme (gagnant du temps là où il peut, en consacrant davantage à ce qu'il ne sait pas), et permettait en principe une meilleure orientation, plus souple, mieux individualisée. La pédagogie elle-même s'en trouvait modifiée : plus individualisée, plus active – moins formelle –, elle entraînait une modification radicale de la fonction des formateurs, qui devenaient partie prenante dans la *mise en œuvre* même de la formation » (*ibid.*, pp.78-79, souligné par l'auteur), et qui, loin de se cantonner à une définition individualisante de l'« employabilité » (restreinte au seul reclassement professionnel), allaient accompagner une dynamique socioculturelle destinée à une population massivement sous-diplômée, qui organisait largement sa vision du monde autour du métier. L'autonomie individuelle des mineurs passait ainsi par une redéfinition collective de ce que devait être une formation : l'accroissement de leur pouvoir d'action et de réflexion n'était possible qu'au prix d'une perte, pour les animateurs du CUCES, d'une partie du leur.

Le cheminement emprunté pour surmonter l'opposition originelle nous renseigne sur deux points essentiels : premièrement, il est possible par le dialogue collectif d'aboutir à une situation favorable à un groupe social dominé (malgré la force indéniable des mineurs, le bassin de Briey était de toutes les façons condamné par le patronat). Pour cela, il faut se donner les moyens d'écouter les arguments de ses membres, d'essayer de comprendre leurs positions, afin de dépasser leurs craintes éventuelles (par exemple, aller en formation signifiait pour beaucoup retourner à l'école, et donc prendre des risques psychologiques – l'échec – et économiques – le reclassement pouvait accélérer le licenciement). Certes le travail est long, mais à lire ce que les protagonistes en pensent, il en vaut la peine du point de vue de la *promotion sociale*⁵³. Et là, nous touchons le second point : par un travail approprié on peut positivement agir sur l'univers déstabilisé des classes populaires, donner des outils indispensables à la défense d'individus infériorisés et fragilisés, sans pour autant les couler dans un moule standardisé (qui voudrait que les normes des « classes moyennes » sont ontologiquement supérieures).

Dans le cas qui nous occupe ici, l'ouverture s'est opérée dans les deux sens. Culture et formation professionnelle ont facilité la rencontre de deux milieux différents, et vraisemblablement l'enrichissement de chacun. Plus qu'un simple travail de formation professionnelle, c'est un travail de fond sur les *représentations* et les dispositions sociales (et individuelles) des membres des deux groupes qui a été mené, puisqu'il a fallu aux formateurs *comprendre* comment s'organisait le statut du mineur (mais également ce que représentait

celui des formateurs à leurs yeux), au-delà d'un référentiel de formation ou même d'un référentiel des compétences : ce statut ne pouvait se comprendre sans référence à « l'image du fond, à l'indépendance, à une forme de vie et à la force du groupe » (Tanguy, 1999, p.61). Ainsi, pour abattre les réticences et susciter l'adhésion, il fallait que chacun pût se faire une idée précise des représentations sociales de son vis-à-vis, que celles-ci pussent s'imprégner les unes des autres afin de recomposer de façon originale manières de voir et manières d'agir. Un pur travail de transformation de l'habitus par l'interdépendance situationnelle (c'est comme cela que les lieux de formation furent choisis loin des écoles, et plutôt dans les salles de réunions des mines, afin de gommer un tant soit peu la peur de l'échec scolaire). Soulignons toutefois à nouveau que, si les relations sociales ont pu bouger notamment autour de la hiérarchie des savoirs, l'intégration des femmes aux actions a en revanche souffert d'une certaine hostilité masculine, situation qui renforce, en négatif, l'explication en termes de répartition du pouvoir social que nous évoquions *supra*.

Malgré ces limites, ce travail collectif était le meilleur garant du maintien, du renforcement même, de la confiance en soi de chaque participant, puisque les mineurs ne transformaient pas unilatéralement leurs anciens modes de socialisation dans un travail aléatoire de recomposition identitaire individualisant au sein d'une structure perçue comme « menaçante ». Au contraire, le droit à l'employabilité individualisée a bien été obtenu dans le cadre d'un droit social collectif, contrairement aux tendances actuelles à la fragmentation des « clients » de l'État-social. Cette situation inédite représentait cependant des risques pour les positions établies de certains protagonistes présents au début de l'aventure : l'expérience prit fin en 1969, avec le retrait des représentants des employeurs du comité. L'objectif de reconversion était selon eux détourné à des fins politiques inqualifiables. Profitant de l'inscription de l'action collective de Briey dans le cadre des actions financées par l'État (notamment le Fonds national pour l'emploi), la partie patronale, dès 1968, signifia son opposition au prolongement du travail du CUCES à l'ensemble de la population du bassin d'emploi.

« Plusieurs membres du comité se sont interrogés sur le sens de la phrase suivante insérée dans la note de présentation : “La perspective présentée par l'ACUCES est de rendre capable toute personne de mieux comprendre les composantes techniques, sociales, économiques de l'environnement, d'en faire un agent de changement en la rendant capable d'agir sur les structures dans lesquelles elle vit, de permettre à chacun une prise de conscience de son pouvoir en tant qu'être agissant.” Certains membres du comité ont exprimé leur désaccord sur ce qu'ils considèrent comme une déviation du rôle de l'ACUCES et une orientation politique très contestée »,

⁵³ Lire par exemple les propos d'un ancien secrétaire de la fédération CGT des mineurs, (Tanguy, 1999, p.63).

peut-on lire dans une lettre du préfet de Lorraine à Bertrand Schwartz (1994, p.65, nous soulignons).

En dépit du maintien par l'État du financement de l'action, l'expérience de Briey aura fait long feu et, à partir de ce moment, la formation professionnelle n'aurait plus vocation à un travail transversal : l'individu-e devrait toujours davantage s'investir dans la démarche de changement inhérente à la structuration des rapports sociaux capitalistes. En effet, au sein de ces derniers, les décennies passant et la « crise » s'installant, il faudrait correspondre de plus en plus strictement aux normes réclamées par les entreprises et de mieux en mieux savoir « se vendre » à partir de ces critères atomisants (Villette, 2001), l'État et le patronat ne remettant que peu fréquemment leur positionnement en question, comme nous le verrons plus précisément dans le prochain chapitre⁵⁴.

Mais dans une configuration totalement différente, nettement plus défavorable aux individu-e-s précarisé-e-s, comment Pass 54 aborde-t-elle cette question du pouvoir ? Désireuse de développer une démarche globale, Valérie Camozzi insiste avant tout sur la volonté de Pass 54 de mettre en place un travail partenarial ancré dans le terrain local : « *pas uniquement de le dire, mais de voir quels étaient les moyens qui pouvaient être mis en place pour vraiment mobiliser une dynamique partenariale [...] parce que dans les faits c'est pas toujours aussi visible qu'on pourrait le croire.* » Pour que ce travail partenarial ne soit pas une simple incantation destinée à constituer l'*illusio* du champ de l'insertion, Pass 54 poursuit une démarche que Valérie Camozzi définit en pointant quatre critères majeurs. D'abord, l'action de l'association se caractérise par une grande attention portée au territoire et à la cohérence des niveaux techniques – travailler en lien avec les partenaires du service public de l'emploi notamment – et politiques pour éviter les bégaiements institutionnels, les mises à l'écart de certaines institutions locales, pas toujours alertées par leurs délégations départementales ou régionales lors d'appels à projets.

⁵⁴ Maud Ingarao (à paraître) souligne à quel point le manque de débouchés professionnels, pour certaines filières de formation (notamment en sciences), pour une partie des jeunes diplômé-e-s a permis d'alimenter la « nouvelle économie » en main-d'œuvre *employable* (c'est-à-dire qualifiée, flexible et capable de se former rapidement). La précarité et l'individualisation de l'employabilité se répercutent donc au-delà des groupes sociaux les plus défavorisés.

Ensuite, Valérie Camozzi insiste sur la notion de transparence. Cette idée souvent revendiquée par les institutions se concrétise ici par des discussions avec les partenaires en amont des appels à projet pour les modifier, quand cela s'avère possible, dans le souci de mieux correspondre aux réalités locales ; en aval pour expliciter au mieux le projet envisagé, ou pour, quand le projet est retenu, à partir de celui-ci et du cahier des charges, réfléchir avec les différents acteurs institutionnels aux moyens non seulement de limiter les effets de redondance avec des actions déjà en place ou prévues en parallèle (ce parallélisme se produit lorsque la coordination amont ne s'est pas effectuée correctement), mais en plus de contribuer à une complémentarité.

Ses expériences dans des structures concurrentes ont convaincu Valérie Camozzi que l'association adoptait une démarche pas forcément fréquente dans le milieu de l'insertion : coûteuse en énergie et en temps (et elle ne rapporte rien d'un point de vue monétaire, une partie de ce travail de transparence étant mené en dehors de tout financement), elle nécessite l'adhésion des partenaires à la philosophie de Pass 54. La directrice est persuadée qu'il est impossible pour une structure d'être compétente dans tous les domaines, notamment parce qu'il est nécessaire de prendre en compte l'environnement dans lequel l'action est envisagée, mais également parce que doit être pris en considération « l'après » : *« ce n'est pas parce que nous on a une date de fin que l'action est terminée. Loin de là. »* C'est bien la question du pouvoir entre différents acteurs collectifs qui est ici en jeu. La transparence revendiquée par Valérie Camozzi lui permet de dire avec tranquillité que l'association n'a pas peur d'être dépossédée de son travail (*« comme si on pouvait avoir peur de se faire déposséder de son travail ! »*), une tranquillité peut-être de façade (il est effectivement possible de se faire déposséder de son travail, l'histoire ouvrière n'a cessé de le rappeler) qui exprime en fait les contradictions auxquelles les structures qui luttent pour aider les individu-e-s en difficulté sont confrontées : comment travailler au bien commun si l'on a peur de mettre en commun ses idées, ses actions ? en même temps, s'il est nécessaire de mener des discussions partenariales, la question du pouvoir partagé implique nécessairement la conservation d'une partie de son pouvoir, ne serait-ce que pour réussir à « imposer » la démarche de Pass 54.

Mais l'équipe associative cherche également à prendre en compte dans l'approche globale des projets les dimensions territoriale, administrative, économique (situation de travail sur un chantier école, par exemple) et pédagogique (formalisation et compréhension des situations concrètes en vue d'une actualisation ultérieure dans le processus de qualification professionnelle), de manière à ce que les compétences de chacun des partenaires soient mobilisées au mieux de l'intérêt des individu-e-s concerné-e-s par les actions.

Enfin, un travail de réflexivité (retour interne sur les actions et/ou évaluation « objective » externe quand cela s'avère possible) est mené, destiné à améliorer la démarche, à permettre un transfert extérieur des points positifs relevés dans les actions entreprises, et à mettre en débat les situations rencontrées (en acceptant le risque de se voir contredit par les différents partenaires).

Si l'ensemble de ces points nouent un rapport de familiarité avec la philosophie des travaux de Bertrand Schwartz, on peut en trouver une des raisons dans la trajectoire personnelle de Valérie Camozzi. La directrice de Pass 54, militante associative de longue date, a suivi une formation initiale de gestion administrative tout en donnant, pendant sept ans, des cours du soir à des adultes. Dans cette première structure, « *il y avait tout à construire pratiquement en termes de programmes, de méthodes* », et elle y acquiert peu à peu des connaissances sur le fonctionnement institutionnel et territorial. Elle complète cette expérience en suivant plusieurs formations courtes, notamment pour se familiariser avec les ateliers d'écriture et l'« illettrisme », puis en passant une licence de sciences de l'éducation en deux ans pour « théoriser un peu [s]a pratique », recul qu'elle conclura avec un DESS développement local et formation. C'est alors qu'elle deviendra formatrice. Son attention portée aux dimensions locales et pédagogiques trouve son origine dans un attachement à une région et aux individu-e-s qui y furent frappé-e-s de plein fouet par la déstructuration du tissu économique. Par le biais de la culture et de la pédagogie, elle souhaite contribuer au travail de dévoilement des mécanismes sociopsychiques véhiculés par les usagers de l'association, mécanismes inscrits dans l'organisation globale de la région. Mais échappe-t-elle pour autant aux contradictions de l'insertion sociale ?

B) Les ambivalences de Pass 54

Que l'on envisage la question du point de vue des usagers ou de celui de l'analyse de l'entretien mené avec Valérie Camozzi, nous nous sommes rendu compte que l'expérience de Pass 54 renvoyait aux ambiguïtés traversant le champ de l'insertion sociale en général, et le « problème social » de l'« illettrisme » en particulier. Ces ambiguïtés renseignent sur les obstacles rencontrés par l'association pour que puisse opérer, dans les faits, la volonté d'une reprise de contrôle, fût-elle partielle, de leurs conditions sociales d'existence par les usagers. Non pas seulement la capacité de s'insérer dans les mécanismes d'assistance et obtenir la

reconnaissance de droits dus, ni la capacité de développer un « bricolage » quotidien nécessaire à la survie, mais de questionner les modalités mêmes de la légitimité de ces conditions, et des catégorisations mises en place par la puissance publique (étatique et associative).

De fait, en intégrant les dimensions socioculturelle et économique à l'approche pédagogique, la démarche de l'association lorraine tente d'éviter au maximum, en dépit de son positionnement sur un public politiquement et administrativement étiqueté⁵⁵, la focalisation sur l'« illettrisme » comme « fait total ». La perspective privilégiée aurait même tendance à procéder à un retour en arrière dans le processus d'autonomisation de l'« illettrisme » tel que le décrit Lahire. Mais suffit-il pour autant de prendre en compte la quantité et la répartition absolue et relative des capitaux dont disposent les individus pour sortir du « piège » – le stigmatisme sous la générosité – dont parle Lahire ?

Depuis 1998, Pass 54 a mis en route un atelier d'écriture destiné à lutter contre l'isolement sociopsychique, qu'il soit spatial et/ou symbolique. Accueillant, deux fois par semaine (le mardi et le jeudi – pour l'atelier théâtral) un nombre fluctuant de participant-e-s, l'atelier vise en effet à lutter sur plusieurs fronts à la fois : d'abord, redonner une place dans l'espace public à des individu-e-s ayant été progressivement enfermée-e-s dans l'espace privé par les mécanismes de relégation que nous avons déjà plusieurs fois abordés jusqu'ici (précarisation, patriarcat). Ensuite, instiller une relation de confiance mutuelle permettant que s'établisse une relation d'intelligibilité réciproque :

« l'atelier c'est ça : travailler la pédagogie de manière détournée, en partant de ce que les personnes ont à exprimer – et elles ont toutes quelque chose à exprimer –, pour voir ensuite comment elles peuvent passer à l'écriture. Il faut que l'atelier d'écriture soit un lieu où les personnes vont écrire facilement, même s'il y a des fautes, et où l'on ne va pas – comme cela se fait dans l'Éducation nationale – faire le même conditionnement autour des fautes, et où l'on va aborder cela du côté ludique de la langue⁵⁶ » ;

De même, existe la nécessité de combattre les processus d'auto-dévalorisation liés, entre autres choses, à un moindre contrôle des formes symboliques dominantes (écriture et lecture

⁵⁵ « Maintenant quand je présente l'action, j'ai de plus en plus de mal à dire "personnes en difficulté", je trouve qu'on les étiquette tellement, qu'on leur colle une image, un numéro en plus parce qu'ils sont dans tel dispositif et que c'est tel financement, etc., bientôt on leur demandera plus leur nom on leur demandera leur numéro qui correspond à un financement ! », Valérie Camozzi, entretien cité.

⁵⁶ *Idem*. Des intervenant-e-s de l'AFPA notent de la même manière que la parole joue un grand rôle avant que l'écriture ne puisse souvent être mise en pratique (Meier et Rambaud, 1999).

« scolaires⁵⁷ »). Parallèlement, l'action passe par une action de lutte contre l'« illettrisme » et l'« analphabétisation ». Enfin, est également envisagée la préparation d'un retour à l'emploi (généralement aidé) :

« [C'est la première étape vers d'autres formations ?]

Peut-être. Ou directement sur l'emploi. On a eu des personnes qui au départ ne venaient absolument pas avec un objectif emploi, et où franchement on ne les positionnait pas sur un objectif emploi, et en fait ce sont des personnes qui encore aujourd'hui ne maîtrisent pas très bien l'écrit, mais qui travaillent. C'est sûr notre rôle c'est de dire "vous avez intérêt à maîtriser l'écrit parce qu'après dans l'entreprise il y en a besoin", on a une personne qui est revenue suite à un licenciement économique et qui nous a dit ça, parce qu'elle voyait qu'elle pouvait avoir des responsabilités, mais ce qui bloquait à chaque fois, c'était l'écrit. »

On aura noté, dans les propos précédents, l'effet d'étiquetage inconscient dont nous rappelions l'importance, au chapitre 2, dans les tris d'employabilité effectués par les travailleurs sociaux (« on ne les positionnait pas »). En revanche, ce que la responsable de l'association rapporte à propos de la personne victime d'un licenciement économique rappelle ce que souligne justement Lahire : les structures formatives et de reconversion destinées à lutter contre le chômage furent, dans les années soixante-dix, au cœur de la redéfinition de l'analphabétisme puisque « c'est parce qu'on va demander aux jeunes [...] et aux adultes en reconversion de lire et d'écrire que vont pouvoir s'observer de telles difficultés. » (1999, p.85)

La pluralité d'objectifs de l'association indique que le processus d'interpénétration entre politiques de l'emploi et politiques d'assistance largement évoqué dans notre deuxième chapitre touche directement le positionnement pratique de Pass 54. L'association se voit contrainte de « jongler » avec deux niveaux de réalité : d'abord, sa volonté explicite de prendre en compte l'individu-e dans sa dimension configurationnelle et évolutive, comme le souligne Valérie Camozzi :

« Dans ce boulot, on a intérêt à y croire, à être motivé, mais comment on peut faire ce boulot, avec tout le professionnalisme qu'on peut avoir, si dès le départ on croit pas aux personnes, on croit pas à l'individu, dans le sens où il peut évoluer ? C'est sûr, pas facilement, qu'il peut évoluer et revenir en arrière... Bah oui, on est tous pareils » ;

⁵⁷ Lire Pierre Bourdieu (2003, pp.23-131) pour une critique des présupposés et des effets de la raison scolastique – caractérisée par l'oubli, dans le champ savant, des conditions sociales de sa propre perpétuation –, dont découle la légitimation des formes actuellement dominantes de la « bonne culture » – c'est-à-dire compatible avec les attendus scolaires et entrepreneuriaux.

Ensuite, son obligation de tenir compte des catégorisations administratives, sans être en mesure de réfuter totalement les ambivalences à l'œuvre dans les taxinomies (ne serait-ce que pour des questions de budgets, comme nous le verrons). Le résultat de cette dynamique double doit être envisagé du point de vue des usagers, et des effets de stigmatisme potentiellement agissants. Le cas de l'« illettrisme » en constitue une parfaite illustration.

1) L'influence du mouvement ATD Quart monde dans la lutte contre l'« illettrisme »

En analysant l'entretien mené avec Valérie Camozzi, nous nous sommes aperçu que les propos échangés concernant l'« illettrisme » relevaient du registre linguistique que Bernard Lahire qualifie de « lieu commun thématique » : comme nous l'avons déjà indiqué plus haut, loin de questionner ce que chacun d'entre nous entendait par ce mot, nous avons implicitement partagé le « fonds discursif commun » dont le sociologue a précisément retracé la genèse (*idem*, pp.33-123). S'il peut être dommageable de ne pas avoir abordé la question de front, notamment pour ne pas sur-interpréter les propos de la directrice de Pass 54, de nombreux indices nous permettent toutefois de spécifier avec précision le positionnement de l'association vis-à-vis de ce « problème social ». Afin de bien comprendre les enjeux liés à ce point de l'analyse, qui sont tout sauf anecdotiques, nous suivrons tout particulièrement le raisonnement développé par Bernard Lahire sur l'expérience du Mouvement Aide à toute détresse (ATD Quart monde). De la sorte, nous verrons à nouveau en quoi les membres d'une jeune association comme Pass 54 (moins de dix ans d'existence) se positionnent ou pas en regard de dynamiques antérieures, et nous pourrons remettre en perspective la présence des usagers rencontré-e-s.

Dans son ouvrage, Lahire insiste sur la pluralité des prises de position relative à la définition de l'« illettrisme ». Critiquant, de manière un peu artificielle, la théorie des champs élaborée par Bourdieu, il pose que les fluctuations sémantiques relevées dans les différentes acceptions du terme « illettrisme » dépendent certes des rapports de force entre agents et institutions pour l'imposition du sens légitime, mais surtout de l'existence de multidéfinitions pour une position institutionnelle donnée. Selon lui, ces multidéfinitions sont liées à la nature collective des institutions et à l'individualisation nécessairement portée par les acteurs internes, où chacun-e, selon sa propre trajectoire ou les nécessités conjoncturelles, peut être amené-e à défendre une conception mouvante de la notion (*ibid.*, pp.128-135).

Pour autant, cette fluctuation constitue la preuve d'un accord sur les principes du débat et les règles de son fonctionnement (il y a bien une *illusio* commune aux différents agents concernés) : l'« illettrisme » s'avère un « problème social » suffisamment grave pour faire l'objet de politiques sociales destinées à en mesurer l'étendue, en diminuer les effets, à évaluer l'efficacité de ces dernières, voire à en questionner la dynamique même de constitution, comme le fait Lahire lui-même, au titre de sa « double casquette ». En effet, à la fois personnellement impliqué dans les questions liées à l'« illettrisme » (notamment en tant qu'ancien responsable du GPLI) et scientifiquement engagé dans la compréhension de ce que ce terme énonce (en montrant notamment en quoi ce « problème social » a des racines d'ordres politique, social et économique et ne constitue en rien un problème en soi posé de tout temps), l'auteur agit dans deux champs distincts, académique et associatif, dont Michel Messu (2003) a récemment rappelé à quel point la confrontation conflictuelle/coopérative, avec le champ politique comme troisième lieu d'énonciation, conduisait à des modifications importantes dans la prise en compte de certains phénomènes sociaux (aussi bien dans la définition de ces phénomènes que dans la pratique mise en place pour y faire face).

Or, dans cette relation tripartite ATD Quart monde occupe une place particulière pour ce qui concerne la question de l'« illettrisme », et de son implantation dans le monde social (Lahire, 1999, pp.37-70). Certes, les débats sur l'éducation, y compris populaire, ont depuis longtemps mobilisé les énergies, alimenté les controverses, comme nous le rappelions dans le premier chapitre. Cependant, le Mouvement, grâce au réseau social qu'il réussit à constituer autour de son action, a peu à peu imposé une lecture culturaliste de la pauvreté, puis de l'« exclusion » qui ne fut pas sans effets sur la légitimation de l'« illettrisme » en France et en Europe. Oscillant entre populisme (le « peuple » du quart monde) et misérabilisme (les pauvres victimes d'un « handicap » culturel), ATD véhicule un certain nombre de présupposés politiques et ontologiques, au nombre desquels on trouve la spécificité du « pauvre » dans la société, le poids de l'idéal méritocratique scolaire, le « goût » pour la culture légitime (c'est-à-dire essentiellement écrite), ou encore les nécessaires évaluation et hiérarchisation comportementales des activités culturelles (au sein desquelles, selon Lahire, la lecture et l'écriture offrent des grilles interprétatives particulièrement ajustées aux attentes des militants ATD). Dans cette optique,

« La différence entre “riches” et “pauvres” est presque naturalisée, réduite à une sorte de donnée de fait, et c'est la non-communication entre les riches et les pauvres qui est condamnée. Porte-parole auto-institué des “sous-prolétaires”, le Mouvement considère

en fin de compte, de façon toute spiritualiste, que “ce qu'ils veulent, c'est se faire reconnaître comme des êtres de pensée”. » (idem, p.52)

Ces critiques fortes nécessitaient d'être rappelées, notamment pour démontrer que l'« illettrisme » ne va pas de soi, et pour être capable de voir dans quelle mesure Pass 54 entre ou non en contradiction avec ce type de positionnement. Cependant, on ne saurait faire l'impasse sur une expérience peu banale dite de « croisement des savoirs » menée par ATD et des chercheurs, sous peine d'enfermer le Mouvement sous une étiquette elle-même déformée. Entre 1996 et 1998, ATD (c'est-à-dire des volontaires – salarié-e-s de l'association – et militants – appartenant au « peuple » du quart monde) et plusieurs chercheurs et acteurs associatifs européens menèrent un travail de confrontation croisée des savoirs relatifs à la pauvreté (Groupe de recherche Quart Monde-Université, 1999), chacun-e éclairant les autres de ses connaissances spécifiques (pratiques et/ou théoriques).

L'apport le plus considérable de ce travail collectif fut de prouver la capacité d'élaboration d'une intelligibilité *publique* de la part d'une catégorie fortement dominée d'agents, pour peu que certaines conditions fussent réunies⁵⁸. Cette capacité permettait donc de bousculer, dans les faits, la naturalisation rappelée par Lahire, et de poser la question de la légitimité *inquestionnée* des dominant-e-s dans la production de savoir, mais également dans la prise de décision politique (notamment en termes d'intervention publique). Puisqu'une collaboration fructueuse pouvait déboucher au niveau scientifique (mais cela avait déjà été démontré, dans un domaine différent, lors de l'expérience de Briey), comment pourrait-on dorénavant ne pas tenir compte, systématiquement, de l'expérience pratique et réflexive des individu-e-s concerné-e-s par un « problème social » quelconque ?

En fait, pour répondre à cette question, il est nécessaire de reprendre les conditions sociales de production de l'action. Carl Havelange, historien belge, a participé à ce qu'il qualifie de « dérapage permanent » (émotionnellement et intellectuellement parlant) pour les personnes engagées dans cette démarche collective⁵⁹. Toutefois, bien que soulignant l'intérêt de l'expérience et la richesse des échanges, qui constituèrent autant de sources de questionnement et d'objectivation, l'historien a mené une critique serrée que l'on pourra aisément rapprocher de celle adressée au Mouvement par Lahire. Une critique symbolique d'abord, par laquelle Havelange souligne l'influence bien souvent inconsciente des référents idéologiques des agents sociaux dominants (dans le cadre d'ADT, la figure récurrente de

⁵⁸ Cinq thèmes ont été travaillés, en lien avec les situations de pauvreté : le rapport à l'Histoire, le travail, la famille, la représentation politique et le rapport aux savoirs.

⁵⁹ Séminaire de l'OBVIE (Paris 8), Bourse du travail de Bobigny, le 09 avril 2002.

Joseph Wrésinski et l'idéologie catholique – forte prégnance de la spiritualité religieuse)⁶⁰. Cette influence constitue un frein réel à l'expression libre des participants, sans pour autant constituer un point d'appui à l'action de transformation des rapports sociaux, puisque, selon l'historien, le but ultime de l'expérience étant la reconnaissance et l'intégration, il était nécessaire de pacifier les échanges et les idées exprimées. On retrouve ici ce qui finalement mis un terme à la dynamique de Briey, lorsque les dominants économiques sentirent les risques courus lors de ce type de démarche critique.

Une critique « technique » ensuite : l'expérience fut fortement cadrée (notamment par le biais d'une préparation de deux ans menée par une équipe pédagogique) pour faire la démonstration publique que les pauvres étaient capables de penser et d'aboutir à la production de mémoires universitaires. Comme toujours, de considérations techniques découlent des conclusions davantage politiques. La volonté de faire entrer le savoir des pauvres dans le monde universitaire fut au principe de deux effets différés de violence symbolique. Le premier, en entérinant le principe de domination sociale à la source de la situation desdit-e-s pauvres (pas de critique des rapports sociaux), se lit dans la consécration de l'expérience en une réception des participant-e-s à la Sorbonne pour un colloque, à l'issue de la parution de l'ouvrage. Réception teintée d'une certaine condescendance vis-à-vis de ces « bons pauvres » qui avaient joué le jeu, qui avaient démontré leur « bonne volonté culturelle ». Le second, repérable dès l'atelier, consista en un bornage, durant les réunions de travail, des mouvements de révolte éventuelle des militant-e-s présent-e-s : le simple fait de chercher à produire en direction de l'Académie suffit à implicitement assurer l'ordre (social et symbolique). Sans doute en partie paralysé-e-s par les enjeux que constituait une légitimation universitaire, mais également par une situation à laquelle ils/elles n'étaient pas vraiment préparé-e-s, les militant-e-s autocensurèrent ce que Havelange nomme leur « puissance de parole », à savoir leurs bons mots, leur argot, etc. qui émaillaient pourtant les discussions informelles, et dont la prise en compte, dans un cadre tel que celui-ci, aurait eu pour conséquence de bousculer les analyses en termes de « pauvreté linguistique » notamment⁶¹.

Autant dire que la critique épistémologique qui découle de ces limites s'impose avec force. Selon Carl Havelange, la volonté de consécration a rien moins que mis en place une « mécanique de corsetement du sens » en régentant la pensée et en freinant le processus

⁶⁰ Pour mesurer cette influence charismatique (pas forcément consciente), on pourra lire, à titre d'exemple, Olivier Gerhard (1999).

⁶¹ Un auteur comme Michel Audiard est pourtant considéré comme un dialoguiste « génial », lui qui sut utiliser l'univers linguistique argotique pour le 7^{ème} Art. La distance conférée par la médiation artistique permet-elle de neutraliser le potentiel politique qu'une action comme celle d'ATD ne saurait qu'encourager ?

d'écriture. Havelange conclut finalement sur le caractère politiquement tiède en dépit d'une visée révolutionnaire explicitement revendiquée par les promoteurs d'ATD. On retiendra également de l'ouvrage, bien qu'intéressant dans sa démarche et certains de ses contenus, le caractère « asexué » des analyses du « champ de la pauvreté », diminuant considérablement la force explicitement critique revendiquée par ses auteur-e-s. Étant donné la forte présence du « Père » dans les représentations portées par le Mouvement, cette absence ne constitue pas un simple « oubli », mais plutôt le signe du paternalisme extrêmement prégnant dans l'idéologie d'ATD.

2) Pass 54 et l'« illettrisme »

Comment se positionne l'association Pass 54 en regard de ces questions ? Implicitement, l'association demeure engagée dans la voie ouverte à l'origine par ATD Quart monde, puisqu'elle fait sienne l'idée d'une primauté incontestable des formes dominantes de rapport à la culture (*i. e.* le modèle scolaire du savoir écrire et du savoir parler). Évaluée par des institutions publiques sur sa capacité à accompagner des individu-e-s en difficulté sociale dans un processus de resocialisation, l'association se doit d'offrir à ses évaluateurs des critères d'intelligibilité de son action. C'est en partie à cela que production de textes (bien) écrits et représentations théâtrales publiques viennent répondre (de cette manière elle tente de concilier la prise en compte du parcours et le cheminement des individu-e-s – leur évolution dans le temps – et les résultats quantitatifs adressés aux organismes publics – face à qui il s'avère complexe de légitimer la dimension qualitative du travail fourni⁶²).

Et même si Valérie Camozzi insiste sur la démarche plutôt que sur le résultat (l'important serait de « *faire prendre conscience [aux personnes illettrées], en sortant de l'atelier, que ce qu'elles ont écrit, même s'il y a encore des fautes, on peut le comprendre. Elles ont donné du sens et c'est ça qui est important. Qu'ailleurs, les autres puissent comprendre et réagir par rapport à ce qu'elles ont écrit.* »), jamais n'est envisagée l'existence de pratiques scripturales extra-scolaires différenciées, par ailleurs porteuses de sens, qui sont pourtant au cœur, selon Lahire, de la compréhension effective du « problème de l'illettrisme ». En effet, selon lui on

⁶² Notamment pour des raisons de mesures d'efficacité des actions financées. Nous devons cette précision à la chargée de mission au service RMI de Seine-Saint-Denis (en charge de la rédaction du PDI), Conseil général pourtant reconnu pour ses tentatives innovantes en la matière. Valérie Camozzi précisant par ailleurs que cette question du résultat n'est jamais écartée de la réflexion justement parce que les financeurs « sont de plus en plus exigeants par rapport à ça ». C'est également ce que soulignent Moulière, Rivard et Thalineau, (1999, chapitre 3).

ne peut comprendre la question de l'« illettrisme » si l'on fait l'impasse sur l'analyse des effets des élargissements successifs de la notion, depuis l'utilisation, à la fin des années cinquante, de la définition de l'analphabétisme proposée par l'UNESCO (un « illettré » est une « personne incapable de lire et d'écrire en le comprenant un exposé simple et bref de faits en rapport avec la vie quotidienne ») :

« alors que la définition “fonctionnelle” amènerait plutôt à s'intéresser aux écritures et aux lectures ordinaires qu'imposent les rapports aux administrations, au marché du travail..., on nous parle en définitive implicitement ou explicitement davantage d'“écriture identitaire” ou de construction de sa “pensée” à travers l'écrit (les savoirs écrits). » (1999, pp.47-48)

Le flou qu'entraîne une telle extension sémantique permet du même coup une montée en généralité qui en assure l'institutionnalisation (nous serions « tou-te-s » concerné-e-s par ce « problème »), tout en étant la condition nécessaire à la multiplication des acteurs intervenant dans le champ. Or, on trouve les traces d'un tel glissement dans les propos tenus par Valérie Camozzi⁶³ :

« Ce qu'on peut voir, et c'est ce que les partenaires disent depuis qu'ils connaissent l'atelier d'écriture – et que le bilan de l'atelier n'est pas présenté de façon traditionnelle, il est présenté sous forme de projet culturel qui est diffusé à l'extérieur –, moi il me semble que l'atelier d'écriture redonne un pouvoir à l'individu, et une identité et une place. Retrouver une certaine place, ou trouver, pour certains, une place. C'est l'essentiel pour avancer après. »

Lahire parlerait peut-être d'un pouvoir extraordinaire dévolu à l'écrit et d'une « surinterprétation des effets escomptés d'une entrée dans l'écrit. » (1999, p.63) Pourtant, il faut bien distinguer le positionnement strictement culturaliste d'ATD d'un positionnement qui considère les *processus* engagés dans la dynamique d'écriture comme autant de points d'appui vers une prise en compte différente (excentrée) de leur situation par les usagers.

Dans ses propos, la directrice de Pass 54 reprend une formule ressemblant étrangement à celle des rapporteurs *Des illettrés en France. Rapport au Premier ministre*, citée par Lahire : « L'“illettrisme”, “avant d'être le produit d'une carence dans l'ordre du savoir, est le signe d'une absence de pouvoir sur sa propre existence”. » (*idem*, p.96) Cette proximité discursive, si elle marque l'influence certaine d'ATD et des différents auteurs officiels ayant contribué à institutionnaliser ce « problème social », ne doit cependant pas être envisagée comme un

simple décalque. N'oublions pas que l'association tente d'impulser une démarche globale qui prenne en considération les usagers et le territoire : les premier-e-s ne sont pas vu-e-s comme des citoyen-ne-s de seconde zone, à la différence de ce que l'on peut lire dans certains passages de textes reproduits par Lahire (*ibid.*, pp.144-162), notamment, en dépit du rapport défavorable qu'ils/elles entretiennent dans la complexe dynamique savoir/pouvoir ; le travail de l'association consiste justement à lutter contre les signes les plus immédiats de la déstructuration socioéconomique (à savoir la relégation, du fait des tris d'employabilité, vers le chômage ou l'inactivité), vécue comme la source majeure des difficultés actuelles. En outre, Valérie Camozzi ne fait pas de lien direct entre manques culturels et déficit citoyen, comme le font les auteurs du rapport.

Certes, lorsque la question du pouvoir est évoquée, c'est celle d'un pouvoir sur soi-même qu'il est question, celui de *retrouver* une confiance perdue par rapport à l'univers symbolique, du fait de circonstances défavorables, confiance par ailleurs altérée par une situation professionnelle (et souvent familiale) instable. Difficile, de ce point de vue, de dire que Pass 54 tombe dans les tendances populistes d'ADT décrites par Lahire. Et de fait, à aucun moment Valérie Camozzi ne nous a présenté la structure comme « une simple émanation des populations pauvres » (*ibid.*, p.52). Tout au plus envisage-t-elle sa position dans le champ comme celle d'un maillon de la chaîne d'intervention publique en direction des individu-e-s en difficulté. Cette position s'accompagne d'une conception du travail de formation totalement différente de celle d'ATD (que le Mouvement présente comme égalitaire, anti-techniciste, réciproque) qui, si elle l'éloigne du populisme, la rapproche en revanche du versant misérabiliste d'ATD. Valérie Camozzi insiste en effet sur les manques culturels des individu-e-s participant à l'atelier :

« Quand nous nous trouvons face à des difficultés, si nous arrivons à nous en sortir, ce n'est pas seulement parce que nous avons des ressources financières, mais également parce que nous avons des ressources intellectuelles, culturelles que certaines personnes n'ont pas, pas parce qu'elles n'ont pas été scolarisées, mais aussi parce que malheureusement elles n'ont pas eu la possibilité de toucher à cet univers-là de la culture. »

En opposant ainsi des dispositions culturelles différentielles, la directrice de Pass 54 cherche vraisemblablement à se démarquer *a priori* du soupçon de condescendance de classe que pourrait nourrir à son égard l'enquêteur. En effet, en mettant discursivement en scène les

⁶³ C'est également le cas chez d'autres animateurs d'ateliers d'écriture travaillant en collaboration avec l'AFPA (Delacourt, Huleu et Vantses, 1999).

dichotomies nous/eux, plein/vide, capital économique/capital culturel, elle entreprend une mise en ordre de l'espace social et de ses principes de domination. Mais là où Pierre Bourdieu insistait sur les ressorts symboliques nécessaires au maintien en l'état de ces principes (notamment par la discussion autour de l'univers scolastique), la directrice de Pass 54 arrête son raisonnement au regret énoncé du manque (« *malheureusement* »), sans percevoir/exprimer en quoi cette position tend à renforcer l'imposition normative scolastique. Certes, les propos de la directrice de Pass 54 ne vont pas aussi loin dans la voie essentialiste empruntée par ATD, mais on sent dans son positionnement toutes les difficultés qu'il y a à agir en direction d'individu-e-s trop longtemps stigmatisé-e-s, qui peuvent tout aussi bien s'autocensurer dans leurs désirs et/ou leurs actes de connaissance que dénier, purement et simplement, pour affirmer un pouvoir sur soi temporaire, la nécessité du savoir comme forme d'affirmation de soi (c'est un peu ce que fit Henri pour lui et pour Sandrine) :

« C'est un public qui s'habitue vite, qui s'installe, l'habitude c'est plus facile, c'est plus confortable. C'est pour ça que j'essaie de changer les formateurs, etc. pour que ce que les personnes font à l'atelier puisse être transféré ailleurs. L'atelier c'est un petit peu une petite société, mais si ça reste toujours là et qu'une fois sortie la personne est comme avant, alors là effectivement l'atelier n'aura pas joué son rôle. »

Pour contrebalancer ces tendances à la facilité des usagers, en introduisant une petite dose de déstabilisation (« *une formation, est-ce qu'elle n'est pas efficace quand elle est déstabilisante ?* »), mais également pour se prémunir d'un risque inhérent au travail social, la directrice fait travailler les formatrices et les formateurs sur les différents sites.

« Je dis toujours que, dans notre métier, il doit y avoir une relation d'affectivité entre le formateur et les personnes, c'est un préalable avant toute chose, sinon ça ne marche pas. Mais il faut que cette relation soit maîtrisée, équilibrée, et le formateur doit faire en sorte qu'elle ne prenne pas le dessus, pour qu'elle finisse peut-être par disparaître. Ça c'est difficile, mais c'est là, je crois, qu'on fait la différence entre un formateur professionnel et un formateur qui ne l'est pas. »

De la sorte, elle évite la « captation » des usagers par l'équipe formative (elle n'aime pas quand les membres de cette dernière disent « *mes stagiaires* »). Si la directrice a insisté sur ce point, il faut en chercher une des raisons dans le contexte de l'entretien. Celui-ci s'est en effet déroulé peu après que Nora Labres eut été licenciée. Si une confiance entre usagers et formatrice est nécessaire, il semble toutefois que les relations établies entre Nora Labres et les personnes fréquentant l'atelier ont fini par créer une situation incompatible avec le

positionnement pratique décrit par la directrice de l'association. La responsable de Pass 54 n'a pas souhaité rentrer dans les détails de ce remplacement. Tout juste a-t-elle précisé que la formatrice débordait du cadre de son travail, créant des liens affectifs trop forts, incompatibles selon elle avec le professionnalisme nécessaire pour mener à bien le travail formatif.

« C'est important que le formateur puisse prendre du recul, qu'il soit en retrait. S'il n'est pas en retrait, qu'est-ce qu'il se passe avec les stagiaires ? C'est des publics qui peuvent être fragiles, on n'arrête pas de le dire, donc qu'est-ce que ça veut dire après ? Qu'il y ait une reconnaissance dans le travail, soit, mais c'est une reconnaissance qui doit être normale, parce que le formateur c'est ce qu'on lui demande de faire, c'est son boulot. Il ne doit pas y avoir quelque chose d'extraordinaire, on ne lui demande pas de faire du bénévolat, on ne lui demande pas de faire du militantisme, on lui demande de faire un boulot. Avec une application et un engagement, certes, mais ne confondons pas application et engagement avec une espèce de sacerdoce ! »

Cette rupture du contrat de travail doit nous alerter sur les ambiguïtés du travail social lorsque les injonctions normatives du champ sont bousculées par des pratiques « déviantes ». Valérie Camozzi craignait que cette situation fût préjudiciable aux usagers *et* à la structure (par une « fuite » de ceux/celles-ci), quand elle déclarait que la situation de trop grande proximité mettrait en danger le dispositif au moment où Nora Labres partirait. Les usagers doivent être « bien », mais pas trop, notamment pour ne pas être sous l'influence d'un pouvoir charismatique trop important (corollaire de la reconnaissance professionnelle dont parle la directrice de Pass 54), et donc vulnérables à sa disparition. On mesure ici la prégnance du misérabilisme, même parmi les agents progressistes : certes la formatrice occupait une place importante dans le dispositif, mais faut-il faire aussi peu de cas de la dynamique configurationnelle créée, de la capacité de jugement des individu-e-s ? Le départ de Nora Labres n'a en effet, aux dernières nouvelles, pas entraîné une « fuite » des usagers, toujours impliqués dans les activités d'écriture, de théâtre, etc., ce qui montre leur attachement, par-delà la personne référente de l'association, à la situation même.

3) Pass 54 au sein des évolutions récentes du champ de l'insertion sociale

Depuis le début de la présentation de l'association, nous avons vu que la directrice met en avant un positionnement qualitatif de sa structure : Pass 54 (et plus spécifiquement ses dirigeant-e-s) ne cherche pas systématiquement à répondre à tous les appels d'offre, ni à agrandir son rayon d'action géographique (en dépit de nombreuses sollicitations, qui auraient

peut-être mené l'association à vingt ou vingt-cinq salarié-e-s). Mais avec la décentralisation accrue de l'action sociale, les actions possibles se multiplient tout en se faisant moins certaines. De ce fait, l'association

« a du mal à anticiper sur certains projets pour 2004 et 2005, donc on sait que c'est un risque [...] parce que si nous on nous supprime des actions à Pass 54 – là par exemple au niveau du FASILD [Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations] on a diminué de 50% alors que c'était pas prévu [...] – on ne peut pas forcément se rabattre sur d'autres sites géographiques ou sur d'autres prestations. Notre marge [de manœuvre] est beaucoup moins importante. »

En dépit de cette nouvelle situation, l'association, centrée historiquement sur le pays Haut-Longwy/Briey et depuis trois ans installée sur le bassin de Thionville (suite à un appel à projet du FASILD qui correspondait tout particulièrement aux souhaits et à la démarche générale de l'association⁶⁴), ne souhaite pas changer de stratégie de développement, car selon la directrice son fonctionnement se verrait menacé si le nombre de salarié-e-s croissait de manière trop importante. Ces précisions n'auraient qu'un intérêt relatif si elles ne donnaient pas à voir les deux séries d'obstacles à une action réellement efficace, en ce sens qu'elle éliminerait effectivement les effets de sélectivité. En premier lieu, l'association ne bénéficie pas, ou très peu, de relations avec les entreprises. Selon Valérie Camozzi, cette situation s'explique par un désintérêt des employeurs pour tout ce qui relève de l'insertion sociale, sauf dans des cas très précis, toujours interpersonnels : les formatrices et formateurs entretiennent des relations les meilleures possibles pour placer des stagiaires ou pour répondre à des offres d'emploi émanant d'entreprises de travail temporaire (ETT) dont on connaît l'importance pour le bassin (le recensement de 1999 montrait que 2,7% des actifs travaillaient en intérim, contre 1,7% au niveau national), majoritairement pour les hommes (Belkacem et Hirlet, 2001) : ainsi, toujours d'après les données du recensement de 1999, 3,5% des actifs et 1,6% des actives du bassin occupaient un emploi intérimaire, contre respectivement 2,2% et 1,1% au niveau national. Même si cette description ne nous apprend rien de nouveau, la directrice de Pass 54 regrette pour sa part que ne soit pas mis en place un travail systématique dans la perspective d'une collaboration plus étroite avec les entreprises, en raison notamment de la structuration institutionnelle du SPE : l'ANPE reste l'interlocutrice privilégiée des entreprises, et ni le Conseil régional ni le Conseil général ne cherchent à inciter les associations à développer cet axe ; la mission locale tente d'instaurer des relations de long terme, notamment sous forme de

parrainages. Ici aussi, il semble que la logique d'éclatement des compétences soit de mise, puisque la division du travail entre SPE et associations d'insertion demeure strictement conservée. Cette division pose d'autant plus de problèmes que l'ANPE et les missions locales n'échappent pas au jeu ambigu des relations interpersonnelles et de l'intériorisation des normes de tri d'employabilité (Outin et Ramaux, 1997) : aucune structure, dans ce jeu de fragmentations successives des publics, ne s'avère apte à contester les logiques déstructurantes à l'œuvre : comme le souligne Ali Boulayoune, le fonctionnement du champ conduit à la reproduction des principes classants. Valérie Camozzi nous a ainsi rapporté une « anecdote » assez révélatrice de ces processus, critiquant les tests d'évaluation mis en place dans le cadre d'une campagne de recrutement lors de l'ouverture d'une grande surface :

« quand on a vu les tests, on a des personnes qu'on n'a même pas positionnées, parce que c'est clair, elles ne réussiraient pas les tests. Mais elles auraient pu, peut-être par une mise en situation de travail, montrer qu'elles auraient peut-être été capables, et effectivement mettre en parallèle une formation interne pour améliorer leur niveau de langue à l'écrit. Mais c'est sûr que ce n'est pas leur préoccupation. [...] Et pourquoi les élus n'ont-ils pas cherché à impulser un chantier d'insertion au moment de la construction de la grande surface, pour que puisse se faire le lien entre l'insertion et l'entreprise – une grosse boîte du BTP qui a la majorité des marchés locaux – dont on parle toujours ? Et même si sur les dix personnes du chantier seules deux ou trois avaient été embauchées par la boîte, ç'aurait été déjà ça. Mais ça, ça ne se fait pas. Pourquoi les élus, quand une entreprise vient s'installer ici, ne disent pas d'embaucher les personnes en difficulté de telle commune ? Pourquoi il n'y a pas d'autre réflexion ? »

On retrouvera ces critiques formulées dans le cadre de l'AFPA, où des outils formalisés éliminent d'office une partie des chômeur/ses (avec une redoutable efficacité puisqu'ils conduisent à une autocensure de la part des travailleurs sociaux, phénomène qui contribue également à reproduire le fonctionnement structural), quand bien même des propositions alternatives, certes davantage contraignantes, pourraient être mises en œuvre.

La seconde série d'obstacles provient justement du cadre institutionnel. À la question posée du rapport plus ou moins conflictuel avec les divers-e-s partenaires, Valérie Camozzi a marqué un temps de silence avant d'apporter sa réponse.

« Quand il y a des conflits, c'est pas forcément négatif. [...] C'est difficile de dire, quel que soit l'univers professionnel, que les relations sont linéaires, très conviviales, mais ça veut pas dire qu'on a pas des relations constructives. Moi ce que je regarde

⁶⁴ Au travers d'actions relatives à l'illettrisme, au FLE (Français langue étrangère) et à l'alphabetisation. La diminution de 50% du budget du FASILD décidée en 2003 par le gouvernement Raffarin risque d'obliger le FAS à se recentrer sur son « public d'origine », et sur les deux derniers types d'actions.

beaucoup, c'est, même s'il y a des conflits, même si ça ne va pas toujours comme on le voudrait, est-ce que l'on arrive quand même à construire des choses ? [...] Ce que j'accepte moins c'est quand on se retrouve face à des personnes qui sont obtuses au point où l'on arrive pas à avancer. Et ça, ça arrive, ça existe. [...] C'est vrai que des fois on voit que ça coince parce que l'institution fait qu'on n'y peut pas grand-chose, mais il y a une relation avec la personne assez intelligente qui fait qu'on avance quand même avec une certaine cohérence, même si on sait que l'institution elle est là et qu'on n'est pas forcément d'accord avec elle. »

De cette manière elle souligne les marges de liberté laissées à l'initiative des agents sociaux soucieux de travailler dans la collaboration. Pourtant, on sent dans ses propos une distance vis-à-vis de la capacité des institutions à installer un cadre de travail cohérent sur la durée (comme on pourra le noter dans le cas de l'AFPA).

« Je vais parler de notre territoire Longwy/Briey, qui est pas forcément un lieu attractif, aujourd'hui les élus essaient de réfléchir au développement local, de mettre en valeur certains moments ou hauts lieux du territoire pour développer un certain tourisme, alors que c'était pas le cas auparavant, qu'il n'y avait pas la volonté politique. En tout cas on n'a pas forcément envie d'y venir, ce qui fait qu'il y a beaucoup de personnes qui viennent et qui partent. C'est déjà pas facile parce qu'on a toujours l'impression qu'on a un territoire qui est un peu oublié [...] et en plus si on a effectivement des personnes à certains postes qui arrivent à construire des choses en partenariat et que trois ans plus tard on a quelqu'un d'autre qui arrive et qui ne tient absolument pas compte de ce travail-là, qui n'essaie pas de regarder, de prendre la température, de voir ce qui a été fait, mais qui arrive là en occultant tout, avec une méthode et qui dit "moi je fais comme ci et comme ça", bon bah... Et ça c'est des choses qui existent, mais je ne suis pas là à me dire "oh, c'est dur, j'en ai marre", sinon on avance plus. [...] De façon globale, on sait qu'il y a un existant, il faut essayer de voir comment contourner les choses, comment avancer. »

C'est dans cette optique qu'il faut comprendre les critiques politiques de Valérie Camozzi. Les impulsions (positives ou négatives) des institutions varient de l'une à l'autre, d'un-e individu-e à l'autre (elle donne l'exemple de deux agents de la DDTEFP et de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme extrêmement mal à l'aise devant la décision concernant la coupe des budgets du FASILD), mais également des lignes politiques locales et nationales. La directrice de Pass 54 critique, au départ à mots couverts, les orientations du gouvernement Raffarin, soulignant que le gouvernement Jospin n'avait pas à ce point remis en cause les moyens d'action.

« Ça fait une vingtaine d'années que je suis dans la formation, on a eu des périodes difficiles [...] mais je ne me souviens pas que ç'a été aussi difficile. Pourtant, avec mon adjointe, quand on changeait de gouvernement on entendait notre directeur dire "ça y est, ça on l'aura plus, c'est la catastrophe", mais très rapidement on avait d'autres

choses. Là, depuis les élections ça dure, on ne sait pas comment ça va évoluer, y a un grand laps de temps d'incertitude qu'on n'avait pas avant. On savait qu'il y avait des choses qui allaient bouger, et même du temps de Pass 54, au niveau du Conseil général il y avait eu un nouveau président, des actions avaient été supprimées, alors on a monté un collectif, on a bougé, on a réussi à rencontrer le nouveau président, et il y a des choses qui ont été faites, mais c'est vrai qu'on n'était pas dans le flou comme on l'est actuellement. Aujourd'hui, on ne sait pas, et même quand on appelle les financeurs ou les décideurs, eux-mêmes ne savent pas, ou alors il y a des choses qu'ils ne veulent pas dire parce qu'ils savent que c'est pas fleurissant. Mais certains culpabilisent du fait qu'ils ont amené la création d'associations comme Pass 54, et que c'est peut-être eux qui vont leur amener des difficultés. »

Dans un contexte conjoncturel se dégradant à nouveau, les orientations gouvernementales sont perçues avec inquiétude pour l'instabilité et l'incertitude qu'elles génèrent. Faut-il y voir une simple opinion idéologique, la directrice de l'association étant davantage prompte à reconnaître les qualités d'un homme politique de gauche ? Selon elle, en effet, le Conseil général et son président socialiste, très impliqué dans le développement local, « *sont toujours à financer ce que les autres ne financent pas* », mais l'indécision de l'État par rapport au revenu minimum d'activité (RMA) et à la prise en charge des CES (le projet prévoit de baisser la participation financière de l'État) entraîne un blocage des décisions. Si l'ethos militant de la directrice intervient inmanquablement dans sa prise de position, des éléments objectifs viennent renforcer son impression subjective :

« Le RMA c'est pareil. Il doit quand même se mettre en place le 1^{er} janvier 2004. On n'est même pas fichus d'expliquer aux personnes qui nous le demandent ce que ça va être. Et même les référents territoriaux des commissions locales d'insertion ne savent pas comment vont être leurs postes. Alors comment voulez-vous que nous on sache quelque chose... »

Dans notre chapitre suivant, il faudra se souvenir de ces remarques, car elles expriment celles concernant le PARE émises par Patricia Kyslewska, critiques adressées en direction de modifications institutionnelles engagées durant une mandature socialiste par une salariée de l'AFPA pourtant proche de ce courant politique. Indéniablement, la distance critique des individu-e-s envers une institution se nourrit tout autant de l'ethos militant que des expériences incorporées et intériorisées et de la réalité du travail quotidien. Or, la situation telle qu'elle est envisagée laisse présager un renforcement des difficultés, notamment sur le plan de l'individualisation des suivis : avec le dispositif RMI qui avait été mis en place par le Conseil général, Pass 54 s'était positionnée sur de l'individualisation des parcours, et adhérait très fortement à cette démarche parce que « *comme on était une petite structure, c'est vrai*

qu'on avait aussi décidé d'être sur des actions très partielles dans le rythme et surtout dans de l'individualisation parce que c'était une souplesse pour nous, dans la gestion de l'organisme. » On aura remarqué que le sens du terme individualisation ne renvoie pas directement à celui d'individuation : Valérie Camozzi met en avant la question d'un suivi personnalisé adéquat avec la structure organisationnelle de Pass 54. Le souci de souplesse concerne au moins autant, si ce n'est plus, l'association que l'avantage que pourrait en retirer l'usager. Ce sentiment contradictoire est renforcé lorsque la responsable de l'association reprend à son compte le discours produit par l'ANPE, pour immédiatement mettre en question les évolutions attendues :

« au niveau des prestations ANPE les actions continuent sur l'individualisation des parcours, mais sur le reste, moi je me demande si on parle d'individualisation des parcours, parce que quand on parle du RMA, bon à la limite il n'y aura plus de contrat d'insertion et en fait le document que la personne signera par rapport à une mesure fera office de contrat, mais les CLI on se demande si elles continueront à faire le suivi, ou à impulser des projets. Quand on voit que le RMA fera que les personnes qui ont ce revenu minimum, bah c'est l'activité donc elles iront bosser, moi je me pose des questions : est-ce que ça c'est de l'individualisation des parcours ? Est-ce qu'on se préoccupe de l'individualisation des parcours ? Moi j'ai pas l'impression qu'on en parle, ou si on en parle ce qu'il y a à côté ça ne va pas. Il n'y a pas de lien. »

Selon la directrice de Pass 54, cette faible prise en compte de l'individualisation des parcours provient à la fois du fait que l'on risque d'obliger des individu-e-s à occuper des emplois dont personne ne sait rien, mais également qu'une partie des moyens dégagés pour la lutte contre l'« exclusion » a été retirée (« on va de nouveau exclure encore plus les exclus »), en prévision du financement du RMA. Ce redéploiement des moyens pose la question de la mise en place de nouvelles actions, mais également celle du suivi des projets en cours, et donc de la cohérence politique du champ :

« on a arrêté des actions, [...] on mobilise, et puis quand on arrive à mobiliser, on arrête ! Où est la cohérence, où est la logique de parcours dans tout ça ? [...] Et c'est pas les financeurs qui vont l'annoncer aux personnes, non, ce sont les formateurs, qui vont devoir expliquer le contraire de ce qu'ils leur ont dit trois mois avant (respect du règlement intérieur, projet, etc.). »

Au final donc, les formateurs et les formatrices devront à nouveau jouer le rôle de médiateurs dans les injonctions normatives (dorénavant l'individualisation passera par le *workfare*), sans que l'on ait réellement tenu compte des besoins des premier-e-s concerné-e-s : les usagers. Autant de limites que nous retrouverons dans le prochain chapitre, consacré à l'AFPA.

CHAPITRE 4 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : UN NOUVEAU FORMATAGE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. LE CAS DE L'AFPA

« Au terme de ma formation, je ne toucherai pas le chômage : soit je travaille, soit je mange rien. Le choix va être vite fait, c'est clair. »

Notre première enquête empirique a pris place dans un centre local de l'AFPA situé en région parisienne. Cette entrée offrait pour nous plusieurs avantages. D'abord, les publics reçus : nous pensions au départ que cette structure nationale de formation dirigeait en priorité ses actions vers des salarié-e-s cherchant à améliorer leur qualification ou à changer d'orientation professionnelle, puisque « l'AFPA est chargée, au plan national, régional et local de permettre à des personnes engagées dans la vie active, d'acquérir une qualification, de la maintenir ou de la développer afin de favoriser leur insertion ou leur évolution dans l'emploi en fonction des besoins du marché du travail » (« Contrat de progrès AFPA/État 1999-2003 », 1999, p.8). Or, cette croyance fut rapidement démentie :

« Le premier critère d'évaluation de l'AFPA sur le plan qualitatif et quantitatif aussi, ça va avec, c'est le nombre de demandeurs d'emploi qui retrouvent du boulot, c'est notre mission principale et c'est pour ça que l'État nous donne plus de quatre milliards [de francs], et uniquement pour ça : que ce soit des jeunes, des adultes, mais dans ces jeunes et ces adultes, on a encore une autre priorité, c'est de remettre à l'emploi ceux qui en sont les plus éloignés¹ ».

L'AFPA devait-elle œuvrer pour l'amélioration des « compétences » des salarié-e-s ou pour accroître le degré d'employabilité des chômeur/ses ? Nous verrons que cette interrogation traverse l'ensemble de nos développements, le lien entre formation, chômage et emploi n'ayant pas fait l'objet d'une réflexion politique suffisamment poussée pour mettre au clair cette ambivalence : il est fréquent, dans le monde de la formation, de considérer que la nature de la formation professionnelle continue (FPC) a changé au cours des années quatre-vingt, passant progressivement d'un outil de promotion sociale *individuelle* (dans l'esprit de la loi du 16 juillet 1971) à un mode de gestion des statistiques du chômage en même temps qu'une tentative de (re)mise au travail des individu-e-s les moins armé-e-s pour lutter contre ce dernier (à travers les divers stages dont nous avons parlé dans le chapitre 2).

¹ Alain Le Corre, chargé de direction responsable de formation, entretien du 01/01/2000. Nous soulignons.

Mais ce changement s'est opéré sans que soit remise explicitement en question l'idée de promotion sociale lui étant attachée, entraînant dès lors de nombreuses difficultés dans la définition, l'organisation, la mise en œuvre des dispositifs offerts (avec pour résultat une qualité médiocre de nombreuses formations), et, pour les stagiaires, dans la façon de percevoir ces derniers. Cette situation explique que le monde de la formation puisse être conçu, par ses acteurs mêmes, comme le lieu de gestion de la précarisation salariale (Atlan, 1990, p.44). Cette idée se voit d'ailleurs largement confirmée par de nombreux travaux sociologiques et historiques qui insistent sur la convergence de trois processus majeurs.

Le premier renvoie effectivement au développement du chômage de masse et à la précarisation salariale (différents contrats aidés – contrats d'orientation, de qualification, d'adaptation... – combinent explicitement des dispositions liées au droit du travail et au droit à la formation dans l'optique de lutter contre le chômage²). Le deuxième élément concerne la moindre articulation entre diplômes obtenus et emplois tenus (Tanguy, 1986). Enfin, le dernier processus intervenant dans la modification de la nature de la formation professionnelle trouve son origine dans le passage de l'insertion comme période strictement encadrée (formation initiale/vie professionnelle) à une « logique temporelle du parcours » (Charlot et Glasman, 1999, pp.11-26).

Ces dynamiques nouent des liens interdépendants plus ou moins forts, et les politiques de l'emploi impulsées à partir du VII^e Plan (1976-1980), notamment dans le cadre de la lutte contre le chômage des jeunes, ont entretenu pour longtemps l'idée d'une inadéquation entre main-d'œuvre et emplois disponibles qu'il fallait résoudre par des actions ciblées. On prêtait dorénavant à la FPC la capacité de réduire le temps de latence transitionnelle entre les différents moments de l'insertion (par exemple entre deux périodes d'emploi), davantage que celle de constituer une « conquête ouvrière », comme le souligne justement Alain Supiot (2003, p.8).

Ces évolutions accompagnèrent, tout en contribuant à les installer, les modifications au cœur de la définition de l'employabilité libérale, telle que nous l'avons posée dans nos deux premiers chapitres, et partiellement illustrée dans le troisième. « Notre responsabilité n'est plus seulement de faire acquérir aux bénéficiaires de nos prestations une qualification, elle est de favoriser leur insertion dans le monde du travail et, à tout le moins, de faire de leur passage à l'AFPA "un moment de vie" où ils se sont ressourcés, où ils ont retrouvé des repères, refondé une autonomie. » (Menu et Wiart, 1999, p.100) Il s'avérait donc tentant d'analyser les

interdépendances entretenus entre des stagiaires et le support collectif mis à leur disposition pour gagner en « autonomie ». Dans quelle mesure les objectifs des un-e-s et des autres se rencontraient-ils ? Dans quelle mesure le succès des un-e-s et des autres validait l'attente formulée par les pouvoirs publics ?

Le deuxième avantage à enquêter au sein de l'AFPA renvoie à une dimension conjoncturelle. En 1999, fut mise en place une mission parlementaire destinée à contrôler l'efficacité, dans l'usage de ses fonds, de l'Association (Mission d'évaluation et de contrôle, 1999). La situation dans laquelle nous intervenions se caractérisait donc par une pression politique en adéquation avec les efforts de normalisation et de contrôle dirigés vers les chômeur/ses (comme nous l'avons montré dans notre chapitre 2). Que pouvait nous apprendre cette mission d'évaluation ? Y avait-il des répercussions visibles sur le centre ?

La dernière raison de notre choix est typiquement liée aux nécessités de l'enquête de terrain. Celle-ci nous a été, en effet, rendue accessible parce que nous connaissions personnellement le responsable formation du centre. La nature de ces liens explique notamment la forme « décontractée » de l'entretien formel réalisé avec Alain Le Corre. S'il est tout à fait entendu que ce contexte particulier ne résout pas l'ensemble des difficultés épistémologiques inhérentes à la pratique de l'entretien, la connaissance de l'interviewé est telle qu'il est plus facile de contourner certaines réticences, de provoquer les réponses plus en profondeur³. Le premier contact « officiel », c'est-à-dire enregistré sur bande magnétique, avait pour but de préciser la position socioprofessionnelle de ce responsable local de l'AFPA, ainsi que ses analyses relatives aux évolutions de l'Association.

Cette familiarité nous a facilité par ailleurs la présentation des formateurs (qui devaient se faire les intermédiaires entre les stagiaires et nous-même), nous a permis d'avoir accès aux données statistiques et aux différents documents administratifs nécessaires au décryptage de l'environnement, et de mener notre enquête sur une première période active de trois mois (nous restions toute la journée au centre, trois jours par semaine, aussi bien dans les locaux administratifs, à harceler de nos incessantes questions les employé-e-s, que dans les ateliers de formation, ou dans les locaux collectifs – la cantine par exemple, ou le coin détente, autour de la table de ping-pong ou du distributeur de boissons). Non pas pour tenter de nous rendre invisible, puisqu'on sait que ce type de désir de neutralité bloque en réalité le processus

² Tout en contribuant, sur long terme, à entretenir des ambiguïtés quant à la norme salariale, comme ne manque pas de le souligner Pascal Caillaud (2003, p.32).

³ D'ailleurs, l'interviewé lui-même nous aura avoué à la fin de l'entretien qu'il avait été surpris par notre manière de poser des questions « déstabilisantes » permettant des réponses plus fouillées.

d'objectivation de l'enquête sociologique (Beaud et Weber, 1998), mais pour nous imprégner de l'ambiance générale, observer le fonctionnement global du centre et collecter les éléments nécessaires à la contextualisation.

Bien évidemment, nous n'avons pas vocation à traiter ici la question de la formation dans son ensemble (types de stages, financement, efficacité, organisation juridique...). Nous chercherons davantage à poser les jalons pertinents susceptibles de mieux nous faire comprendre dans quel milieu se situe la structure qui nous intéresse, et plus particulièrement dans quel cadre les stagiaires de l'AFPA sont pris en considération⁴. Ce point trouvera son importance dans le rapport projectif que les stagiaires AFPA entretiennent vis-à-vis du monde social⁵.

I) Les stagiaires de l'AFPA : une « élite » qui s'ignore ?

Pour bien comprendre la situation des personnes interviewées durant notre enquête, une remise en perspective de leurs propriétés sociales dans le cadre général de l'AFPA s'avère nécessaire. Savoir qui sont les stagiaires de l'Association doit en effet nous permettre de mieux saisir les manières de voir le monde (et notamment celui de la formation), et dans le même temps de comprendre les modifications intervenues dans cette partie de l'espace social.

A) Le recrutement social des stagiaires AFPA

Si l'on en croit les données publiques fournies par l'AFPA, en 2000, 145 259 stagiaires ont eu accès à l'une des cinq cents formations proposées par l'Association dans le cadre de trois cents métiers différents (91 691 demandeurs d'emploi et 53 568 salariés). Dans le même temps, 194 060 personnes étaient reçues dans les 192 pôles d'orientation, principalement dans le but d'améliorer l'information des chômeurs de longue durée (Afp, 2001).

⁴ Pour une présentation générale rapide sur l'organisation institutionnelle du champ de la formation, Join-Lambert (1997, pp.234-244 et 323-352). Pour cadrer les débats actuels, cf. par exemple Jacot, Brochier et Campinos-Dubernet (2001).

⁵ On pourra également lire, à titre de comparaison avec la situation belge, Robert (1997, p.214), pour qui « les stages et les formations organisés par l'Office de la formation et de l'emploi reproduisent les différenciations sociales et y associent les disparités du marché du travail en distinguant secteur d'activités tertiaires et secteur d'activités secondaires. »

2001a)⁶. Notons toutefois que les données mises à notre disposition (existent-elles ?) par le service des études ne permettent pas de faire de recoupements judicieux (comme par exemple la situation avant la formation ou le taux de chômage après la formation selon le niveau de diplôme), ou encore de mettre en évidence au plan national le caractère profondément sexué de l'organisation des formations (ce qui explique que nous n'ayons pas pris le soin d'établir, au niveau local, des tableaux statistiques systématiquement sexués, car nous ne pouvions les comparer avec aucune donnée nationale).

Ce manque de données traduit à la fois les difficultés rencontrées par les institutions pour prendre en considération, dans leurs actions, l'action des rapports sociaux (et donc lutter contre leurs effets les plus négatifs), comme nous le verrons plus bas, et nuit incontestablement au travail de contextualisation, et renforce une critique, que nous retrouverons plus tard, concernant le suivi quantitatif des stagiaires avec le dispositif OSIA (nom du dispositif informatique permettant le suivi du parcours des stagiaires à partir de leur arrivée au centre). Autant de limites qui renseignent sur la prise en charge essentiellement atomisée des stagiaires, et les ambiguïtés véhiculées par les dispositifs publics (comme nous le rappellerons dans le deuxième chapitre).

1) Une population précarisée...

En dépit de ces limites empiriques, l'étude du profil des formations proposées par l'AFPA (que l'on envisage les niveaux de qualification ou les professions couvertes) permet de pointer le fait que l'Association s'adresse avant tout à une main-d'œuvre d'exécution, de celle que l'on recrute massivement dans les classes populaires. Deux séries d'éléments nous permettent de préciser ce point. D'abord, un élément « intuitif » : il suffit de consulter les classeurs descriptifs des professions couvertes par une formation AFPA, disponibles dans les centres ou dans les ALE pour se faire une première idée des champs professionnels concernés ; en 2000, les formations de niveau V représentaient 70,9% des stages qualifiants ; l'industrie et le BTP regroupaient 52,1% des stagiaires, tous niveaux confondus (*idem*, p.33). En second lieu, la structure des emplois occupés antérieurement par les stagiaires : une enquête interne réalisée entre 1995 et 1996 avec le CEREQ indiquait ainsi que ces emplois relevaient à 88% des classes populaires (35% d'ouvrier-e-s non qualifié-e-s, 23% d'ouvrier-e-

⁶ En 1998, plus de 160 000 stagiaires étaient entré-e-s en formation et 238 000 en actions d'orientation. Une baisse de « production » dont le rapport 2000 ne souffle mot.

s qualifié-e-s et 30% d'employé-e-s), indiquant une surreprésentation de ces classes dans le dispositif, que l'on prenne les actif/ves occupé-e-s ou au chômage comme référence (Afp, 1999a, p.9).

Tableau 1 : Comparaison en 2000 des stagiaires AFPA (hors orientation)

| | AFPA France | AFPA locale | Interviewé-e-s |
|--|-------------------|-------------|----------------|
| <i>Sexe</i> | | | |
| Femmes | 28,1% | 14% | 42,8% |
| Hommes | 71,9% | 86% | 57,2% |
| <i>Nationalité</i> | | | |
| Français | 93% | 73,8% | 85,7% |
| Étrangers | 7% | 26,2% | 14,3% |
| <i>Âge⁷</i> | | | |
| 16-24 | 24,4% | 17,6% | 42,8% |
| 25-35 | } 75,6% | } 82,4% | } 57,2% |
| 36-50 | | | |
| +50 | | | |
| <i>Niveau de qualification⁸</i> | (1998) | | |
| VI-V bis | } 69% | } 67,7% | } 42,9% |
| V | | | |
| IV | } 31% | } 29,6 % | } 57,1% |
| III | | | |
| <i>Inscription à l'ANPE</i> | 74% DE | 88,4% DE | 78,6% DE |
| -3 mois | } 67% | } 63,7% | } 47,5% |
| 4/6 mois | | | |
| 7/12 mois | | | |
| 13/24 mois | } 33% | } 36,3% | } 52,5% |
| +24 mois | | | |
| <i>Rémunération (en euros)</i> | | | |
| < 305 | 3,4% ⁹ | | - |
| 305/610 | 51,8% | | 36% |
| 611/915 | 28,4% | | 50% |
| 916/1 220 | 7,6% | | 14% |
| 1 221/1 525 | 3,5% | | - |
| 1 526 et + | 5,3% | | - |

Plusieurs séries de données nous permettent de davantage préciser la situation objective des stagiaires. 47,4% des personnes interrogées par le CEREQ faisaient état de trajectoires caractérisées par une alternance emplois/chômage ou une succession d'emplois précaires

⁷ Ce découpage pour le moins arbitraire de l'âge des stagiaires a été rendu nécessaire par les données fournies pour le niveau national.

⁸ Niveaux VI-V bis : primaire, collège ; niveau V : CAP, BEP ; niveau IV : seconde, première, terminale, baccalauréat ; niveau III : enseignement supérieur (1^{er} cycle).

⁹ ASSEDIC, 2000 (RAC et ASS). Les chiffres de cette colonne concernent les chômeur/ses rémunéré-e-s dans leur ensemble et non les stagiaires AFPA, car nous ne disposons pas ni des données nationales, ni des données locales. Toutefois, avec une rémunération moyenne de 670 euros, les stagiaires interviewé-e-s se situent dans la fourchette moyenne des indemnités chômage (697 euros pour la moyenne des chômeur/ses), c'est-à-dire à un niveau de rémunération loin du SMIC.

(situation identique, comme nous le verrons, pour les stagiaires interviewé-e-s). En outre, le chômage antérieur à la période du stage découlait davantage d'une situation contextuelle défavorable – 36% de fins de contrat, 21% de licenciements, 9% de dépôts de bilan des entreprises – que d'un choix individuel – 23% de démissions et 3% de personnes suivant leur conjoint (*idem*). Le tableau 1 indique que les demandeur/ses d'emploi constituent une majorité des stagiaires AFPA, les chômeur/ses de longue durée constituant une part non négligeable de cet ensemble.

« S'il faut les caractériser, les bénéficiaires ont en commun d'être tous des adultes, en situation de changement, ou de crise. Rupture d'emploi pour ceux qui ont une expérience professionnelle, inadéquation entre les exigences du marché de l'emploi et leur faible qualification, leur niveau de formation initiale ou leur manque d'expérience. » (de Fréminville, 1999, p.12)¹⁰

De ce point de vue, l'AFPA semble donc bien œuvrer dans le sens d'une insertion professionnelle des salarié-e-s précarisé-e-s, comme l'indiquait plus haut Alain Le Corre. Toutefois, la comparaison des données nationales et locales permet de proposer quelques pistes de réflexion permettant de préciser cette idée. Rappelons d'abord que toutes les données concernant les stagiaires du centre étudié sont issues du dépouillement manuel exhaustif des dossiers de stagiaires passés en formation au centre durant les années 1999 et 2000, rien n'étant disponible, de manière systématique, sur support informatique. À la lumière des tableaux 1 et 2, on s'aperçoit que les publics reçus dans le centre étudié diffèrent sensiblement de la moyenne nationale. La raison tient à l'organisation territoriale de l'AFPA : ce centre de la région parisienne, en raison de son lieu d'implantation (de nombreuses entreprises des secteurs métallurgiques et logistiques) et des décisions stratégiques de l'Association, a développé un pôle formatif essentiellement tourné vers la mécanique et les métiers de l'électricité et de l'électronique (pour plus de détails sur les statistiques concernant les différentes formations, se reporter à l'annexe 2).

On comprend donc que, en dépit de l'ouverture, un an avant notre enquête, d'une section assistante de vie (impulsée par une action conjointe du Conseil général pour développer les métiers dits de services de proximité), la part des hommes dans les formations offertes localement soit plus importante qu'au niveau national. En revanche, cette présence masculine massive, en dépit d'un taux de chômage moins important que pour les femmes (*cf.* chapitre 2), indique une différenciation sexuée dans le souci formatif qui semble rejoindre ce que nous

observations dans les chapitres précédents : pendant de nombreuses décennies la formation professionnelle a concerné avant tout ceux qui occupaient des postes nécessitant autre chose que leurs « qualités naturelles ». L'AFPA ayant eu pour mission première de fournir de la main-d'œuvre pour le secteur secondaire (industrie et bâtiment), les modifications dans la répartition sexuelle du travail salarié lui furent davantage compliquée à prendre en compte que des structures plus petites ou plus jeunes. Nous avons pour cette raison même fait le choix de constituer un échantillon nettement déséquilibré en faveur des femmes, pour être en mesure de questionner certains de ces impensés sociaux.

On note également la surreprésentation, au niveau local, des stagiaires d'origine étrangère : cela s'explique par la présence plus importante de ces populations en région parisienne (en 2001, 11,9% de la population contre 5,6% en moyenne¹¹) et surtout par leur sous-représentation importante au niveau national, quand bien même les étranger-e-s sont concerné-e-s massivement par le chômage (*cf.* chapitre 2). Dans les deux cas, l'écart représentatif entre nos interviewé-e-s et la moyenne locale (*a fortiori* nationale) trouve une part d'explication dans les conditions d'enquête. Nous sommes en effet entré en contact avec deux groupes de stagiaires (parmi les cinq groupes en présence) : douze hommes en formation de technicien diagnosticien en réparation automobile (TDRA – travail dans les centres de contrôles techniques notamment) et douze femmes, futures assistantes de vie (ADV – travail à domicile ou en maison de retraite).

Ce choix fut dicté à la fois par des raisons théoriques (étudier de plus près la sexuation des formations), empiriques (le groupe ADV venait d'être créé, il était donc tentant d'étudier ce qu'il pouvait s'y passer) et pratiques : le formateur qui s'occupait de la section des techniciens nous sembla plus disponible, et le contact avec les stagiaires de sa section fut de la sorte facilitée : ceux-ci ne manqueront d'ailleurs pas, durant les entretiens, de lui adresser de vives critiques (sa « disponibilité » vis-à-vis de l'extérieur se payait pour eux d'un manque de présence), indice que notre présence fut « utilisée » (c'est-à-dire utile et instrumentée), mais également que les échanges furent ouverts et peu marqués par la crainte. Afin d'éviter au maximum les *a priori* nous concernant (notamment de diminuer l'effet d'assimilation au responsable de formation que nos rapports entretenaient forcément), nous avons présenté

¹⁰ Le titre de l'article reflète un positionnement psychologisant que nous ne partageons pas.

¹¹ Chiffres INSEE tirés de Collectif (2003, p.140).

notre travail d'étudiant de façon la plus claire et précise possible, en précisant ce que chacun pouvait apporter à ce travail¹².

Contrairement à ce que nous craignons au préalable (notre âge, proche de celui de certains stagiaires hommes, et notre distance scolaire relativement importante nous faisaient redouter une certaine illégitimité, marque indéniable de notre propre « habitus déchiré¹³ »), le contact avec les hommes fut plus facile qu'avec les femmes (même si, par jeu, l'un d'eux nous surnommait le « psy », ce qui devait nous interpeller sur la façon dont notre travail et notre présence pouvaient être considérés) : notre façon de parler et notre *hexis*, notamment, ne nous mettaient pas à une trop grande distance sociale. Avec les stagiaires femmes, le plus compliqué fut de contourner le jeu ambigu de la séduction¹⁴ ; un homme parmi douze femmes, les allusions furent rapides à émerger, qu'elles fussent directement adressées à l'enquêteur ou qu'elles circulassent entre stagiaires. Pour rééquilibrer les effets de ces rapports, où l'enquêteur apparaît non plus comme le dominant qui « en impose », mais davantage comme le « dindon de la farce » (puisqu'engagé malgré lui dans les plaisanteries collectives dont il ne peut au mieux que saisir des allusions – parfois « gratinées »), nous avons opté pour le maintien du vouvoiement dans les conversations (contrairement à ce que nous fîmes avec les hommes), tout en acceptant le tutoiement de Fanny, stagiaire quadragénaire (qui indiquait un rapport de familiarité certain – elle nous comparera d'ailleurs à son fils pour le justifier –, et une aise dans la relation d'enquête qui s'explique par sa position sociale – elle appartient à la « classe moyenne » et participe de longue date à la vie politique de sa ville).

Nous avons en outre dû affronter, sans jamais réussir à le résoudre, un problème avec certaines stagiaires ADV, difficulté qui ne fut pas sans rapport avec le problème de la séduction. Ce groupe comportait au départ treize stagiaires (l'une d'elle a abandonné en cours de formation), dont six de nationalité étrangère. Sur ces six personnes, Sylvia et Fatouh, jeunes stagiaires respectivement portugaise et cap-verdienne, ont accepté de nous rencontrer. Les quatre autres, plus âgées, de différentes nationalités africaines, n'ont pas souhaité le faire (influençant par ailleurs une jeune stagiaire française d'origine sénégalaise, plutôt bien disposée à notre égard au départ de l'enquête, qui changea finalement d'avis).

¹² Chaque entretien a donné lieu à une seconde rencontre formelle. Celle-ci nous permit de clarifier certaines déclarations, et de limiter au maximum les erreurs de perception et d'interprétation (ces précisions figurent entre crochets dans les extraits d'entretiens).

¹³ Cf. Olivier Schwartz (1998) et plus particulièrement la question spécifique des dominé-e-s aux études longues.

¹⁴ Sur l'utilisation de la séduction comme forme de manipulation, et donc de rapport de pouvoir, Breton (2000, plus précisément le chapitre 4).

Ce refus collectif fut ennuyeux à au moins deux titres : la représentativité des nos entretiens pâtit du manque d'interviewées de nationalité étrangère (comme c'est d'ailleurs le cas pour la section TDRA, mais pour la raison simple qu'un seul stagiaire était étranger – un stagiaire grec avec qui nous avons énormément de mal à discuter, tant son accent gênait notre compréhension, mais dont les conversations informelles nous apprirent à reconnaître des « accents » populaires) ; la dimension comparative éventuelle, du point de vue des rapports sociaux ethnistes, se révèle impossible à réaliser (ce qui nous empêchera notamment de vérifier certaines assertions avancées à l'égard des stagiaires d'origine africaine par plusieurs ADV). Mais une barrière semblait s'élever entre ces stagiaires et nous, malgré nos encouragements, nos tentatives pour les rassurer, et les incitations de leurs collègues volontaires. De l'aveu de l'une d'elles, Lucette, stagiaire d'une quarantaine d'années croisée quelques mois plus tard dans une rue de sa ville de résidence, plusieurs facteurs jouaient en notre défaveur : notre âge, notre sexe, notre origine ethnique, notre position sociale et même notre apparence physique (notre capital corporel) constituaient autant de freins impossibles à lever.

Ces éléments inhérents à la place du chercheur ne doivent pas être ignorés, mais on doit ajouter un point d'explication supplémentaire : les ethnologues nous ont depuis longtemps averti sur la manière de prendre contact avec un groupe. Les relations liées avec des membres peuvent en effet irrémédiablement nous couper des membres de groupes distincts. Or, durant les entretiens, nous avons noté des critiques indirectement adressées aux stagiaires africaines : sans les citer nommément, on remettait en cause la volonté de faire le métier d'assistante de vie avec amour, avec humanité, et de privilégier l'argent (Vanessa et Sylvia), ou on critiquait l'attitude de distance entretenue avec le groupe des « Européennes » (c'est ce que fait Jacqueline pour le regretter). Si nous disons que ces critiques s'adressaient principalement aux Autres africaines, c'est parce que jamais nous n'avons entendu de critiques, ni en groupe, ni lors des entretiens, adressées par les « Européennes » entre elles. Il nous faudra revenir plus précisément sur les significations de cette ligne de partage.

Ces conditions d'enquête expliquent également que notre échantillon soit nettement plus jeune que la moyenne nationale et surtout locale : le refus de certaines stagiaires ADV à participer à l'enquête a artificiellement contribué à baisser l'âge moyen des femmes interviewées ; la section TDRA se caractérise par sa moyenne d'âge la plus basse comparée à l'ensemble des formations (du fait des exigences relatives aux niveaux de certification et de qualification). Dans l'ensemble, la situation des stagiaires du centre étudié et des stagiaires

rencontrés (tableaux 2 et 3) se caractérise donc par une position objective tout aussi précaire qu'au niveau national (le chômage et l'« insertion » des jeunes et des femmes étant plus problématiques que ceux des hommes âgés de 25-49 ans).

Tableau 2 : Profils des stagiaires du centre local AFPA

| Critères statistiques | | TOTAL 1999/2000 | |
|------------------------------|--------------------------------|-----------------|------|
| | | Nombre | % |
| sexe | Homme | 215 | 84 |
| | Femme | 41 | 16 |
| Lieu de naissance | N. P. | 1 | 0,4 |
| | Ile-de-France | 70 | 27,3 |
| | Province | 73 | 28,5 |
| | DOM-TOM | 19 | 7,5 |
| | Étranger | 93 | 36,3 |
| Nationalité | Française | 189 | 73,8 |
| | Étrangère | 67 | 26,2 |
| Origine patronymique | Française | 92 | 35,9 |
| | DOM-TOM | 19 | 7,5 |
| | Européenne | 40 | 15,6 |
| | Maghrébine | 62 | 24,2 |
| | Autre | 43 | 16,8 |
| Lieu de résidence | Val d'Oise | 83 | 32,4 |
| | Ile-de-France | 104 | 40,7 |
| | Province | 61 | 23,8 |
| | DOM-TOM | 7 | 2,7 |
| | Étranger | 1 | 0,4 |
| Âge | 16-24 ans | 45 | 17,6 |
| | 25-35 ans | 93 | 36,3 |
| | 36-50 ans | 109 | 42,6 |
| | +50 ans | 9 | 3,5 |
| Niveau scolaire | N. R. | 7 | 2,7 |
| | Niveau VI-V bis | 19 | 7,4 |
| | Niveau V | 154 | 60,2 |
| | Niveau IV | 63 | 24,6 |
| | Niveau III | 13 | 5,1 |
| Durée d'inscription à l'ANPE | N. R. | 8 | NS |
| | Salarié-e/militaire | 16 | NS |
| | Non inscrit-e | 6 | NS |
| | -3 mois | 50 | 22,1 |
| | 4/6 mois | 35 | 15,5 |
| | 7/12 mois | 59 | 26,1 |
| | 13/24 mois | 37 | 16,4 |
| +2 ans | 45 | 19,9 | |
| Organisme orienteur | N. R. | 18 | 7 |
| | ANPE | 118 | 46,1 |
| | Autre organisme de formation | 21 | 8,3 |
| | Presse | 13 | 5 |
| | Entourage | 31 | 12,1 |
| | Autre (COTOREP, CIDJ, PAIO...) | 55 | 21,5 |
| Allocation perçue | Aucune | 4 | 1,6 |
| | ALC | 1 | 0,4 |
| | Employeur (CIF/solde) | 16 | 6,2 |
| | AFR | 96 | 37,5 |
| | CNASEA/AFPA ¹⁵ | 139 | 54,3 |

Le niveau de rémunération vient préciser ce rappel : on voit que la plus grande partie des stagiaires perçoit une allocation de l'AFPA. Ce mode de rémunération signifie que les droits

¹⁵ Le centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles s'est vu confier la rémunération et le suivi statistique des stagiaires AFPA pour des raisons de « bricolage institutionnel » : organisme totalement étranger au milieu de la FPC, il disposait en fait de capacités informatiques excédentaires lui permettant d'effectuer cette tâche (Garraud, 1995, p.694). C'est un des indices qui confirment la complexité du système français de formation professionnelle (*cf. infra*).

assurantiels ne jouent pas pour ces personnes, contrairement aux stagiaires percevant l'allocation formation-reclassement (AFR). Nous verrons plus bas que cette situation trouve une explication dans l'affaiblissement des prises en charge de formation par l'assurance-chômage, obligeant l'État à prendre en charge les frais de formation (par l'intermédiaire de la commande publique faite à l'AFPA – la rémunération des stagiaires est prévue dans ce cadre). On notera également le faible nombre de personnes sans allocation (situation vraisemblablement due à des problèmes administratifs).

Tableau 3 : Caractéristiques socioprofessionnelles des interviewé-e-s ADV et TDRA

| Prénom | Niveau d'études | Revenu mensuel ¹⁶ | Statut antérieur au chômage ou à la formation | Durée d'inscription ANPE (en mois) |
|---------------|-----------------|------------------------------|---|------------------------------------|
| Frédéric | IV | 534 | Lycéen (emplois précaires) | +24 |
| Fanny | IV | 620 | Mère au foyer | +24 |
| Fatouh | IV | 305 | Salariée (emplois précaires) | 19 |
| Boris | IV | 732 | Salarié (emplois précaires) | 14 |
| Jean-Baptiste | IV | 732 | Salarié (emplois précaires) | 14 |
| Jacqueline | V | 640 | Salariée (maison de retraite) | 13 |
| Fabien | III | 503 | Étudiant | 12 |
| Lucette | V | 640 | Salariée (emplois précaires) | 6 |
| Sylvia | Vbis | 747 | Salariée (maison de retraite) | 5 |
| Aurélien | IV | 808 | Lycéen (emplois précaires) | 3 |
| Michel | IV | 1 082 | Salarié (technicien) | 3 |
| Vanessa | Vbis | 610 | Salariée (Aide à domicile) | radiée |
| Cédric | IV | 305 | Lycéen (emplois précaires) | pas inscrit |
| Dominique | V | 1 189 | Militaire (électricien) | reconversion |

Pour les stagiaires locaux, le point le plus positif (notamment du point de vue projectif) concerne le niveau de qualification : si le centre s'approche de la moyenne nationale, les interviewé-e-s se caractérisent, par un niveau plus élevé (c'est surtout vrai pour les hommes, du fait une fois encore de l'organisation locale des formations). À cet égard, il nous faut introduire quelques précisions d'ordre empirico-théorique. Pour opérer la répartition de

¹⁶ Hors prestations sociales éventuelles (APL, allocations familiales). La durée d'inscription à l'ANPE ne tient pas forcément compte des petites missions intérimaires qui s'intercalent entre deux périodes de chômage, mais dont la durée n'est pas suffisante pour interrompre l'inscription. Le niveau d'étude a été envisagé comme nous l'expliquons *infra* (sauf pour Aurélien et Jean-Baptiste qui n'ont pas suivi de cours en BTS, malgré leur inscription préalable ; dans ce cas, on ne peut pas les considérer comme ayant suivi une formation de niveau III).

certification/qualification, c'est en termes de « niveau » d'études et non en termes de diplôme proprement dit que nous avons raisonné. Cette manière de procéder tend sans aucun doute à élever le niveau moyen, mais les données relevées sur les dossiers d'inscription ne nous permettaient pas toujours une grande précision ; en outre, cela ne gêne pas l'analyse pour aborder la question sous l'angle de l'influence plutôt que de la sanction diplômante (aller au lycée conduit à adopter certaines habitudes, certains comportements, qu'on obtienne ou non le baccalauréat), sans toutefois méconnaître, dans la suite de notre travail, les effets propres du diplôme comme marque prépondérante de qualification acquise (et comme indicateur de la distance prise avec l'institution scolaire, selon que l'on ait décroché ou pas le diplôme, et selon le sentiment que l'on a de son utilité).

Un autre avantage à faire bouger quelque peu les catégories classantes officielles consiste en l'« effet de dénaturalisation » que cela induit. En effet, en modifiant le sens de la norme, nous nous trouvons dans l'obligation de préciser les enjeux de cette modification, et par là même de questionner l'historicité de la construction sociale que constituent les nomenclatures de formation habituellement utilisées. Comme Lucie Tanguy le souligne, ces niveaux différenciés ont été mis en place par les experts de la commission de la main-d'œuvre du IV^e et du V^e Plan (dès le début des années soixante), dans le but « d'établir les prévisions de population à scolariser. » (Tanguy, 2003, p.41) Mais leur emploi a largement dépassé cette nécessité « technique » (la sociologue n'insiste pas suffisamment sur la dimension politique que la gestion de flux de population implique), puisque dorénavant ils servent, écrit Tanguy, à la fois à des fins d'actions publiques et à des fins de description et de connaissance du monde social (enquêtes du CEREQ, de l'INSEE).

Ce fonctionnement circulaire (la science légitime, par ses effets de champ, des catégories politiques de mise en ordre du monde social, qui s'en trouvent de ce fait renforcées dans leurs propres effets de vision et de division du monde) conduit à enfermer les stagiaires (et plus généralement les populations étudiées avec ces outils) dans un cadre normatif naturalisé : les politiques de l'emploi, en perpétuant ce cadre comme schème organisateur inquestionné de leurs actions (on trouve « naturel » d'envoyer un stagiaire peu diplômé dans un stage de niveau V par exemple), passent sous silence les principes actifs à l'origine de la mise en place de ces classifications (les conflits et les coopérations entre différents agents sociaux). De ce fait, les individu-e-s sont saisi-e-s dans un univers social borné et univoque (niveaux de formation = niveaux fondés sur l'école) dans lequel ils/elles doivent se fondre, sans que soit réellement possible le développement d'alternatives (comme l'expérience du CUCES par

exemple), et où les chances de ne pas subir de jugements normatifs extrêmement forts sont faibles (niveaux VI et V = « BNQ », par exemple). Le sociologue risque donc de participer à ce « processus d'éternisation », comme l'écrit Rémi Lenoir à propos d'autres catégories classificatoires, s'il ne prend pas la peine de faire de la science en rompant avec ces « catégories de l'action et de la gestion étatiques » (2003, p.86).

Une dernière remarque relative au tableau 2 concerne l'origine patronymique des stagiaires. Si un tel critère s'avère scientifiquement discutable, et discuté (Spire et Merllié, 1999), de par la dimension naturalisée qu'il peut introduire, nous avons toutefois estimé, à partir de discussions ultérieures à notre travail empirique, qu'une telle tentative de mise au jour des rapports sociaux ethnistes éventuels permettait de nous mettre au niveau normatif des institutions et des individu-e-s procédant à ce type de classement. Ces regroupements grossiers, impossibles à comparer avec des données nationales pour des raisons liées à la tradition française (Simon et Stavo-Debauge, 2004), ont été effectués à partir du lieu de naissance et de la sonorité ou de l'orthographe des noms : cela sous-estime vraisemblablement le poids des stagiaires issu-e-s des Dom-Tom, dont certain-e-s ont sans aucun doute un nom « de souche » et sont né-e-s en métropole ; de même, cela pose un problème pour les femmes mariées, qui perdent leur nom de famille originel au profit de celui de leur mari (ce qui peut « franciser » une femme d'origine étrangère ou au contraire introduire un élément « étranger » chez une femme française « de souche¹⁷ »).

Ces limites empiriques bien réelles interdisent toute volonté absolue de rigueur scientifique *dans la définition de l'objet*. En revanche, elles n'empêchent pas de vérifier, certes de manière un peu brutale, si une institution comme l'AFPA peut induire, dans son fonctionnement, une stigmatisation de type ethniste pour les individu-e-s portant des noms étrangers ou d'origine étrangère, ou faciliter des projections sociales organisées autour d'elle (comme pourrait être amené à le faire un employeur en prenant connaissance d'un CV). Cette attention aux rapports sociaux ethnistes traversant une institution du service public de l'emploi pourrait entrer en contradiction avec notre échantillon empirique, massivement « français de souche », mais c'est le type même d'exemple d'une hypothèse théorique redéployée à la lumière des enseignements de terrain. Elle trouvera un développement un peu plus loin dans ce chapitre et dans notre deuxième partie de thèse, tant on trouve des traces d'une différenciation ethniste à

¹⁷ Sans que cela ne résolve par ailleurs la question de savoir à partir de quand un nom devient « de souche » : un nom d'origine bretonne sera actuellement considéré comme tel. Était-ce le cas, il y a encore un siècle ? Un nom d'origine italienne ou d'origine corse peuvent-ils être considérés comme tels ?

l'œuvre dans les rapports sociaux. Avant cela, il nous faut davantage présenter les stagiaires rencontré-e-s lors de notre enquête.

2) ... entre classes populaires et « classes moyennes »

Tableau 4 : Caractéristiques sociales des stagiaires ADV et TDRA interviewé-e-s

| Prénom | Âge (en 2000) | Professions des parents | | Professions des grands-parents | |
|---------------|---------------|---|---|--------------------------------|-----------------------------|
| | | Père | Mère | Paternels | Maternels |
| Frédéric | 20 | Cadre | Femme de ménage | Agriculteurs | Agriculteurs |
| Fanny | 46 | Électricien | ? | Mineur/Serveuse | Typographe/Cafetière |
| Fatouh | 24 | Agriculteur | Agricultrice | ? | ? |
| Boris | 30 | Garagiste | Comptable (garage) | Ouvriers agricoles | Ouvriers agricoles |
| Jean-Baptiste | 23 | Cadre | Employée | Cadre/Institutrice | Agriculteurs |
| Jacqueline | 46 | Inconnu | Inconnue (mère adoptive : assistante sociale) | Inconnus | Inconnus |
| Fabien | 25 | Barman | Femme de ménage | ? | Agriculteurs (Grèce) |
| Lucette | 42 | Inconnu | Inconnue | Inconnus | Inconnus |
| Sylvia | 23 | Ouvrier (France)/Agriculteur (Portugal) | ?/Agricultrice (Portugal) | Agriculteurs | Agriculteurs |
| Aurélien | 22 | Cadre | Secrétaire | Boulangers | Mécanicien/Femme de service |
| Michel | 48 | Ouvrier | Employée | Artisans (maçons) | ? |
| Vanessa | 22 | Chauffeur de car | Au foyer | Inconnus | Ouvrier/Femme de ménage |
| Cédric | 22 | Ouvrier | Au foyer | Menuisier/Au foyer | ?/Assistante maternelle |
| Dominique | 34 | Fromager salarié | Auxiliaire puéricultrice | Agriculteurs | Ouvriers |

Bien que se différenciant quelque peu du profil moyen des stagiaires AFPA (tableau 4), les interviewé-e-s se rattachent pour la plupart aux classes populaires, ou aux franges déstabilisées des « classes moyennes » (c'est surtout vrai pour Fanny, Jean-Baptiste ou Aurélien), ce qui nous permet de vérifier, dans un contexte social différent de celui de notre première enquête, les effets des modifications institutionnelles issues de la « crise ». Nettement moins précarisé-e-s que les usagers de l'atelier d'écriture lorrain, notamment en raison de la nature de l'organisme de formation (enregistrant globalement la réalité d'une scolarité moins entravée) et de contextes locaux différents, la majorité des stagiaires illustrent toutefois le prix que les agents sociaux les moins dotés en différents capitaux ont payé

l'accentuation de la « lutte des places » et le durcissement des rapports sociaux. Ce prix se donne le plus directement à voir au niveau de leur rémunération actuelle, quelques fois proche de celui des usagers de Pass 54 (tableau 3), sans pour autant introduire une relation d'équivalence, puisque l'emploi espéré en fin de formation correspond davantage à la norme salariale typique (au minimum le SMIC) qu'à celle des emplois aidés de type CES¹⁸.

Aussi, s'il faut prendre en compte cette position inconfortable entre déclassement et stabilisation que vivent les stagiaires lorsqu'ils intègrent une formation AFPA, on doit préciser que ces individu-e-s ont néanmoins la conscience d'œuvrer pour se constituer un « capital employabilité » leur permettant d'accéder à une position professionnelle « choisie » ; de fait, les interviewé-e-s développent généralement un rapport à l'avenir moins inquiet que ce que leur situation objective pourrait laisser penser au premier abord. Cela est dû en partie au lien étroit entretenu, dans leurs trajectoires et leurs représentations sociales, entre formation et emploi, la première étant censée assurer le second : ce rapport à la formation tranche avec certaines conclusions hâtivement tirées concernant les classes populaires, suspectées de rejeter *en soi* toute idée de formation.

Or, pour comprendre le rapport à la formation, il faut saisir à la fois la place de l'individu-e dans les rapports sociaux et ses conséquences prévisibles (« La violence de l'arrachement au groupe, le coût psychologique que celui-ci engendre se mesurent à l'accusation qui lui est faite, implicitement ou explicitement, d'être devenu une espèce de "traître"¹⁹. »), mais également la qualité des formations proposées. À cet égard, une recherche collective menée, à la fin des années quatre-vingt-dix, dans plusieurs entreprises des secteurs secondaire et tertiaire a montré que les salarié-e-s se voient peu fréquemment offrir des formations correspondant à leurs attentes (Cortés, 1997). Soit elles sont tout simplement inexistantes, car refusées par la hiérarchie, soit elles ne consistent qu'en de sommaires adaptations au seul contexte de l'entreprise. Une dimension qui apparaîtra à certains moments avec les interviewé-e-s de l'AFPA, mais plus fréquemment encore dans notre chapitre 5.

Les représentations positives des stagiaires de l'AFPA sont par ailleurs renforcées par les taux d'accès à l'emploi à six mois des anciens stagiaires, dont on peut penser que les services d'orientation ne manquent pas de tirer bénéfice dans leur argumentation pour convaincre les stagiaires (cette hypothèse n'est cependant pas vérifiée empiriquement, si ce n'est lorsque les stagiaires font référence au « sérieux » de l'AFPA – *cf. infra*) : en 2000, ils s'élevaient à 78%

¹⁸ Entre 1995 et 1996, le retour à l'emploi à six mois des stagiaires s'effectuait à 44% sur CDI, 21% sur CDD de six mois ou plus et à 19% en intérim, contre 7% en CES (AfpA, 1999a, p.11).

¹⁹ Beaud et Pialoux (1992, p.57).

au niveau V et 80% au niveau IV, et 86% pour les niveaux III et II, indice supplémentaire de l'effet discriminant du titre qualifiant et du diplôme dans l'emploi (Afpa, 2001a, p.30). Sylvia, stagiaire de vingt-sept ans en formation assistante de vie, illustre ainsi le cas où les modifications réglementaires obligent des salarié-e-s occupant un emploi sans la qualification nouvellement requise à s'engager dans une formation pour retrouver un poste approchant :

« Quand je suis revenue de vacances, on m'a dit, parce qu'il y a des nouvelles lois qui sont passées pour être aide-soignante il faut être diplômée, donc comme moi je n'avais aucun diplôme, ça faisait un an et quatre mois que j'étais là-bas, mais on m'a dit "Sylvia à la fin du mois tu pars". J'ai signé un papier comme quoi je partais, mais comme il y avait les ASSEDIC derrière je me suis dit "c'est une aubaine pour suivre cette formation". »

Tou-te-s, sans exception et par-delà d'autres raisons éventuellement évoquées, ont intégré le centre AFPA dans le but de s'assurer, par la validation qualifiante, une stabilité professionnelle. Ce point recoupe les conclusions de plusieurs études. Récemment, Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger (2001, pp.164 et s.) ont analysé le rapport au travail des jeunes à travers trois dimensions : la dimension instrumentale (le travail comme source de revenus), la dimension sociale (sociabilités, ambiance, formes de reconnaissance sociale) et la dimension symbolique – significations plus ou moins attribuées au travail par les individus dans les processus de construction des identités sociales.

Depuis les années cinquante, les liens entre ces trois dimensions ont varié selon les groupes sociaux et selon les périodes. À partir des années soixante-dix, la valeur morale du travail tel que le connaissaient les jeunes des milieux populaires fut majoritairement rejetée et ces trois dimensions du rapport au travail furent fortement dissociées, d'autant plus que l'écart entre les aspirations produites par la progression de la scolarisation et les réalités professionnelles offertes s'accroît (ce que les enfants dont les parents ont des origines étrangères vivent avec encore plus d'acuité).

Si « les jeunes les plus défavorisés attendent une sécurité économique et une stabilité de l'emploi » (*idem*, p.187), les enfants des contremaîtres et des ouvriers qualifiés cherchent avant tout une qualité de vie, et ceux des milieux moyens et supérieurs aspirent à la réalisation de soi (notamment par l'indépendance). Douze des quatorze stagiaires interviewé-e-s considèrent le travail dans sa dimension instrumentale. Certes, tou-te-s ne sont pas des « jeunes », et le regard des plus âgé-e-s a sans doute évolué avec le temps. Mais l'âge ne semble pas jouer un grand rôle dans le positionnement, puisque onze stagiaires voient le

travail d'une manière que l'on pourrait qualifier de réaliste, au vu des structures institutionnelles objectives : il est le seul moyen pour vivre, et reste encore un formidable outil d'intégration et de stabilité sociales pour soi et vis-à-vis des autres.

L'étude réalisée avec de jeunes étudiant-e-s par Francis Vergne révèle parallèlement que 69% des enquêté-e-s estiment qu'un travail intéressant et stable est une priorité : « Travail et emploi ne sont pas forcément valorisés en soi, mais apparaissent comme des passages obligés dont l'obtention conditionne la réussite d'autres souhaits jugés peut-être plus importants dans l'absolu mais dépendant de la situation professionnelle. » (2001, p.20) Quant à l'étude psychosociologique menée à l'AFPA sur la base de deux cents entretiens de stagiaires en formation (entretiens collectifs) dans le département de Haute-Normandie, elle confirme ces diverses constatations (de Fréminville, 1998). Comme le souligne Solange de Fréminville, la formation est ressentie par la plupart des stagiaires comme le moyen d'introduire un changement dans leur parcours professionnel ou de certification. Et même si elle joue pour certain-e-s stagiaires sur des mécanismes de socialisation « élémentaires » (renouer un lien social, reprendre confiance en soi...), comme c'était le cas pour les usagers de l'atelier d'écriture, l'objectif principalement déclaré demeure l'accès à l'emploi, en vue d'une stabilisation existentielle (*idem*, p.57).

Pour les stagiaires rencontré-e-s, la mobilité sociale, qui correspond le plus souvent ici à un freinage dans le déclassement social lié à la lutte des places, passe en effet nécessairement, à un moment ou à un autre, par l'appropriation d'une qualification reconnue. Or, si l'on veut bien se souvenir de ce que nous écrivions dans notre premier chapitre à propos du lien ambigu entretenu entre école et mobilité sociale, on ne sera pas surpris de constater que les stagiaires interviewé-e-s se caractérisent, dans leur majorité, par un rapport complexe à la chose scolaire, que les stagiaires évoquent spontanément lors des entretiens²⁰. C'est particulièrement vrai pour les plus jeunes, sorti-e-s du circuit de l'Éducation nationale sans certification, ou avec un diplôme ne permettant pas d'accéder à une profession stable, y compris lorsque ce dernier relevait d'une filière spécialisée (pour les plus âgé-e-s, si la question du diplôme est moins prégnante, l'expérience accumulée ne permet cependant pas de compenser le « handicap » de l'âge). Jean-Baptiste, stagiaire de vingt-quatre ans suivant les modules de TDRA, donne ainsi à voir les difficultés rencontrées par les jeunes générations à s'insérer

²⁰ La référence à la socialisation scolaire initiale émaille tous les entretiens, même lorsque les questions abordées ne la concernent pas directement, à l'exemple de Boris :

« [Pourquoi cette formation à l'AFPA ?]

Je suis allé jusqu'au bac G3 – parce que j'étais mauvais ailleurs [je n'étais pas assez fort dans certaines matières pour faire autre chose.] –, mais je n'ai pas passé le diplôme parce que j'en avais ras-le-bol. »

dans le monde professionnel, la formation étant alors perçue comme une chance supplémentaire de pallier un manque d'expérience :

« J'ai voulu poursuivre en électricité parce que c'était les études que j'avais faites : impossible de trouver quelque chose parce qu'il faut toujours deux ans d'expérience... en fin de compte, le seul truc qui te reste c'est l'intérim. Intérim, payé au SMIC, c'est pas génial, surtout que t'arrives toujours dans des trucs, c'est plus du boulot, c'est de la rage... Donc je me suis dit "pourquoi pas ?", quand on m'a proposé ça à l'ANPE. J'ai vu leur dossier sur la mécanique, ça me plaisait, je me suis lancé. »

Acculturé-e-s à l'idée d'une correspondance entre niveau de qualification acquise (par le titre) et position professionnelle stabilisée, les stagiaires les plus jeunes n'ont pas hésité à renouer avec une période d'apprentissage, en dépit de tout ce qu'avait pu leur inspirer l'école : ennui, difficultés, sanction normative.

« Moi l'école ça m'a jamais passionné, et puis on ne s'est jamais vraiment occupés de nous : mon père passait ses journées à travailler, on ne le voyait quasiment jamais, avec mes sœurs. Jusqu'à 14 ans je ne l'ai presque jamais vu. Ma mère, on la voyait de temps en temps, quand elle venait nous chercher chez la nourrice. À 10 ans on allait à l'école en vélo, après je suis parti dans une école à 20 km de chez moi, donc je prenais le bus... de temps en temps ils nous demandaient comment ça allait, moi je disais ça va, ça va, mais je séchais les cours... je me suis fait renvoyer d'un lycée parce que je ne travaillais pas assez... pas pour conneries, non, mais parce que je travaillais pas assez, je n'avais pas le niveau. J'avais redoublé, mais je n'avais toujours pas le niveau... il y a un lycée qui m'a réaccepté, mais comme je séchais les cours, ils m'ont lourdé. » (Boris)

« Reprendre le collier », comme on dit dans le langage familial, parce que l'on perçoit la formation d'une manière différente que par le passé (« à 13/14 ans on n'a pas forcément la tête à étudier, c'est plus tard qu'on se dit j'aurais dû en profiter, j'aurais dû faire mieux. Quand on est gamin on veut pas forcément se prendre la tête avec les maths. On a la tête ailleurs. », Sylvia) : enjeu de stabilité existentielle, et non plus seulement contrainte arbitraire, la formation renvoie, dans sa version professionnelle, à un univers davantage familial et maîtrisé que ne le fut l'univers scolaire, dont on ne partage pas nécessairement l'*illusio* :

« [La formation se passe comment ?]

Bien, mais j'y crois pas trop. Tout ce qui est bancs électroniques, nouveaux trucs, j'aime bien, mais mettre les mains dans le cambouis, non. Les cours aussi j'aime bien... mais travailler dans le diagnostic, c'est pas dit que je puisse suivre, parce que je suis pas une élite, il me faut du temps pour comprendre par rapport aux autres. Enfin, ça dépend des choses. Quand c'est de la technologie, moteur, tout ça, je comprends tout de

suite, mais quand c'est les maths ou la physique, je comprends mais il me faut du temps. » (Boris)

« J'ai fait un BEP électronique, à l'époque, j'ai été jusqu'en première C, après j'ai bifurqué sur un BEP électronique, je n'ai pas été jusqu'au Bac parce que ça n'allait plus niveau maths, c'était l'époque des maths modernes, des choses qui ont été retirées après des programmes, et puis je voulais rentrer dans la vie active à l'époque » (Michel).

L'accumulation d'expériences professionnelles précaires et peu gratifiantes (Jean-Baptiste parle de « *rage* » et ses collègues ont tous vécu des situations de même type) et la perspective de s'engager dans une formation « concrète » ont fini par persuader les stagiaires que, pour échapper à la logique récurrente emplois instables/chômage, la sanction qualifiante pouvait être « rentable », voire la seule solution possible sur moyen terme. On notera toutefois une différence fondamentale entre les hommes et les femmes : les premiers ont tous un niveau au moins équivalent au baccalauréat (y compris Michel, qui a déjà un titre AFPA de niveau IV), à l'exception de Dominique, en reconversion civile suite à la non-reconduction de son statut militaire (justement à cause d'un niveau insuffisant à des tests d'évaluation), mais qui apparaît, avec son CAP d'électrotechnicien et ses nombreuses années d'expérience professionnelle, au moins aussi à l'aise dans la formation que ses jeunes collègues les plus diplômés et/ou expérimentés dans la mécanique. Ces stagiaires disposent d'un niveau de qualification acquise dont on peut faire l'hypothèse qu'il aurait fait l'affaire de bon nombre d'employeurs dans une situation économique différente.

Pour les stagiaires ADV en revanche, les rapports sociaux sexués ont joué à plein dans leur fragilisation, puisque leurs niveaux de qualification sont beaucoup plus faibles (sauf pour Fanny et Fatouh, cette dernière ayant refusé de continuer après son Bac ACT (technologique) car elle en avait assez des mathématiques) du fait d'une mise au travail précoce pour fournir un revenu supplémentaire à la famille ou pour s'assurer de quoi vivre (c'est le cas de Fanny, obligée par son père d'abandonner ses études après le Bac, ou de Lucette et Jacqueline, toutes deux recueillies par la DDASS). Le choix de travailler dans le secteur de l'aide à la personne (il faudra dans notre deuxième partie revenir sur les significations de ce choix) a contraint ces stagiaires à suivre une formation pour se mettre en conformité avec les nouvelles normes réglementaires, soit dans un but intermédiaire (en vue de passer ultérieurement le concours d'aide-soignante), soit dans un but de stabilisation (avoir un titre ADV permet de bénéficier d'un avantage lors de l'embauche).

Mais pourquoi avoir choisi l'AFPA comme organisme de formation ? Lorsque la question est posée directement aux interviewé-e-s, les réponses fournies tournent autour de deux dimensions. La plus importante concerne l'institution : huit stagiaires sur les quatorze ont été orienté-e-s par une structure plus ou moins proche du service public de l'emploi (ANPE, PAIO), Fabien l'a été par un centre d'information et de documentation pour la jeunesse et Dominique par le service de reconversion des armées (qui a un accord avec l'AFPA). Ce fort maillage institutionnel corrobore les données du tableau 2, ce qui donne une première idée de la fonction d'orientation des demandeur/ses d'emploi tenue par ce genre de structure (*cf. infra*).

La deuxième dimension fait intervenir un élément au premier abord plus souple, que l'on qualifiera par commodité de communicationnel, puisque les trois dernières stagiaires ont pris connaissance de la formation ADV par voie de presse (Vanessa a démissionné de son emploi pour pouvoir suivre la formation)²¹. Mais même dans ce cadre individuel, existe une dimension institutionnelle puisque la presse a en fait relayé l'expérience de la première session menée par l'AFPA l'année précédente (expérimentation alors unique dans le département). On perçoit donc ici les relations interdépendantes qui s'établissent entre « choix individuel » et configuration sociale (la formation), interdépendance que l'on peut illustrer à partir de la notion de « sérieux » prêtée, avant l'entrée en formation (cela peut changer au cours de celle-ci), aux formations dispensées par l'Association : « *J'avais déjà fait un stage à l'AFPA en dépannage radio-télé en 1977/78 à Champs-sur-Marne et c'était pas mal*²² » ; « *Pourquoi l'AFPA ?, parce que c'est une sécurité puisque c'est quand même bien réputé* » (Lucette).

Les choix des stagiaires se constituent donc à la confluence de nombreux processus sociaux (trajectoire professionnelle, action institutionnelle, « publicité »...) et psychologiques (se décider à retourner en formation, se convaincre du bien-fondé de ce choix...) qui ne sont

²¹ Seul Cédric n'a pas fait mention, ni dans son dossier, ni en entretien, de la démarche qui l'a conduit à l'AFPA. Il a simplement indiqué que le temps court de la formation constituait une incitation importante dans son choix.

²² Notons toutefois que Michel a choisi sa formation TDRA par défaut : les mécanismes d'indemnisation du chômage étaient alors organisés de telle manière qu'il fallait faire vite pour ne pas subir la dégressivité avant l'inscription dans le dispositif des AFR. C'est un cas précis où le désir exprimé de l'individu (d'autres parleront

pleinement maîtrisés, ni par les stagiaires, ni par les services d'orientation. Et il serait illusoire de penser que les premier-e-s ont intégré l'AFPA à la suite d'un simple calcul rationnel coût/avantage, alors que leur présence au sein de l'Association s'explique au moins également par l'action de sélection mise en place en amont par le SPE.

B) Une « élite » triée et orientée

Si les stagiaires ont porté leur choix sur l'AFPA, on ne doit surtout pas négliger l'effet de consécration que constitue l'intégration dans la structure, notamment du point de vue projectif que les interviewé-e-s entretiennent. En orientant leur décision vers l'AFPA, les stagiaires indiquaient que leurs dispositions et propriétés sociales convenaient parfaitement à celles des agents du service public de l'emploi et à l'ensemble des filtres normatifs organisant le flux des chômeur/ses en attente de formation. Selon Lucie Tanguy, « la formation permanente apparaît aujourd'hui comme plus inégalitaire que l'appareil scolaire. Le consensus qui s'est établi autour de la formation continue impliquait une réparation des échecs scolaires. La croyance dans ce fameux slogan de la "seconde chance", si croyance il y avait, a laissé place au désenchantement. » (Tanguy, 2003, p.44)

Cette situation inégalitaire renforce l'idée que les stagiaires AFPA forment un ensemble particulier au sein des chômeur/ses. L'une des raisons principales tient à la fonction normative de tri opérée par l'Association : entrer en formation signifie entrer dans un long processus de socialisation avec les différentes institutions du SPE et se voir reconnaître un ensemble de « qualités » nécessaires à l'obtention d'une place dans les différents stages. Dans ce processus, deux étapes consubstantielles nous intéressent directement : l'orientation et l'évaluation des demandeurs de formation.

1) L'orientation en formation

de « volonté », de « motivation ») subit directement la dégradation des mécanismes d'indemnisation du chômage dont nous avons parlé dans le chapitre 2.

L'étape d'orientation lie indissociablement AFPA et ANPE, dont les relations se montrent particulièrement problématiques depuis la mise en application du Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) et du projet d'action personnalisé (PAP), à partir du 1^{er} juillet 2001. Sans revenir dans le détail sur la genèse politique et l'ensemble des implications techniques du PARE/PAP, déjà largement étudiés²³, il convient de rappeler que la transformation de l'Allocation de formation-reclassement (AFR) en Allocation d'insertion à un stage de formation (AISF) constitue un recul en regard des ambitions politiques affichées pour la formation professionnelle²⁴.

Lorsqu'il était institué, le principe de l'AFR donnait l'accès à des formations d'une durée maximale de trois ans, mais d'un an dans la plupart des cas – sans dégressivité des allocations quand bien même ce principe était en vigueur (*cf.* le chapitre 2). Certes, ce système n'a jamais résolu les problèmes de fond soulevés par l'organisation du système de formation professionnelle, à savoir ses inégalités (Dubar, 1984, chapitres III à VII) – actuellement, deux tiers des cadres des grandes entreprises y ont accès, contre un-e ouvrier-e non qualifié-e sur vingt des petites entreprises²⁵ –, ou encore au désengagement des acteurs sociaux – « une entreprise sur trois préfère plutôt que de former ses salariés, faire un chèque au Trésor pour s'acquitter de ses obligations légales²⁶ ». Toutefois, cela permettait, dans un certain nombre de cas, une réorientation professionnelle. Dorénavant, avec l'AISF la situation risque de fortement se dégrader car, selon Claire Villiers, qui a dirigé pendant de longues années l'un des principaux syndicats de l'ANPE,

« c'est l'UNEDIC et les bureaux des ASSEDIC qui décident quelles seront les formations qui donneront lieu à des aides : durée limitée à six mois, cofinancement obligatoire avec d'autres organismes et le chômeur lui-même. seuls les métiers "en tension" c'est-à-dire présentant des difficultés de recrutement méritent des formations pour s'y adapter. » (2002, p.112)

Ensuite, la recherche d'une plus stricte adéquation de formations écourtées adaptées aux emplois non pourvus en main-d'œuvre immédiatement disponible, qui réduit le concept de

²³ Sur le PARE, on pourra lire par exemple Carole Tuchsirer (2001) et Fondation Copernic (2000).

²⁴ Du point de vue de la comptabilité nationale, les dépenses engagées au titre de la formation professionnelle sont passées de 0,5% du PIB en 1973 à 0,95% en 1999, enregistrant une hausse absolue des dotations. Pourtant, leur part relative dans les dépenses dites « actives » pour l'emploi a chuté, au cours de la même période, de 56,3% à 25,1% (Volovitch, 2002).

²⁵ Notons toutefois, pour relativiser ce constat effectué par Pisani-Ferry (2001), qu'en 1999 41,4% des formations relevant des AFR concernaient des ouvrier-e-s et employé-e-s non qualifié-e-s. Source : UNEDIC, *Statist.*, n°157, p.180.

²⁶ Pisani-Ferry (2001, p.166).

formation tout au long de la vie à une adaptation rapide, et la moins coûteuse possible, à l'emploi²⁷ : en finançant directement des formations (et les frais annexes – logement, transport...), selon des modalités variables, l'UNEDIC se donne la possibilité de modeler directement l'action des organismes de formation (appels d'offre) et d'inciter le comportement des demandeur/ses d'emploi sélectionné-e-s par le biais de l'ANPE.

Cette normativité potentiellement accrue (d'autant que la durée de contribution détermine directement la durée de la formation²⁸) s'accompagne en revanche, selon Carole Tuchszirer (2003), d'un accès à la formation plus équitable si l'on se place du point de vue des seul-e-s chômeur/ses indemnisé-e-s par l'ARE – Allocation d'aide à la recherche d'emploi – puisque, comme c'était déjà le cas pour l'AFR, rien n'est prévu pour les demandeur/ses d'emploi relevant du régime assistanciel (les allocataires des ASS et du RMI se verront sans doute cantonné-e-s sur les Stages d'insertion et de formation à l'emploi – SIFE – et les Stages d'accès à l'entreprise – SAE –, si les organismes de formation continuent de les prendre en charge). Ainsi, l'arbitrage dans l'« activation » des dépenses « passives » des budgets de lutte contre le chômage s'effectue en faveur du patronat plutôt qu'en direction de la formation des salarié-e-s, quand bien même les emplois ainsi subventionnés seraient de mauvaise qualité, et le développement de sessions de formation permettraient, si l'on y réfléchissait de manière poussée, de développer la qualification des chômeur/ses. Au lieu de cela, les nouvelles orientations conduisent au fait que le principe d'égalité territoriale risque de ne plus être assuré, puisque l'acceptation d'une même formation dépendra avant tout du contexte local de l'emploi (et des ressources de chacun-e des demandeur/ses d'emploi pour mobiliser d'autres sources de financement), tandis que l'égalité de traitement (pourtant explicitement reconnue dans les textes), déjà fortement grevée par les conditions objectives antérieures à la période de chômage, se voit à nouveau ébranlée²⁹.

²⁷ Cette évolution trouve une explication dans la préférence affichée par les pouvoirs publics, depuis 1993, pour les baisses de charges en direction des entreprises, discussion générale sur les bas salaires et les emplois peu qualifiés que nous aurons l'occasion de mener dans notre prochain chapitre.

²⁸ Il faut noter que l'Allocation de fin de formation (AFF) versée par l'État offre la possibilité de rallonger, pour quatre mois, la durée de la formation prise en charge par l'UNEDIC.

²⁹ Rappelons qu'au 31 décembre 1998 seuls 41,8% des chômeur/ses étaient indemnisés par le régime assurance-chômage (RAC). Les taux masculins et féminins étaient respectivement de 45,3% et 38,6%. Le régime de solidarité couvrait 11,6% des chômeur/ses (13,2% des hommes et 10,2% des femmes). Voir Amira (2000, p.4). En 2001, ces taux étaient respectivement de 49 et 11% (Crémieux, Gélot, Lanoizelez, Mezzi, Moreau, Pelletier, Villiers, Zediri, 2003, p.68).

Ce nouvel environnement pratique, dominé par un regain d'attention aux attentes strictes du patronat³⁰ (aidé en cela, au sein de l'UNEDIC par la tendance majoritaire de la CFDT, de la CGC et de la CFTC), risque de restreindre les possibilités de formation qualifiante que l'AFPA prodiguait jusqu'alors. Il faudra sans doute attendre quelques années pour pouvoir poser un constat précis sur les effets de cette modification institutionnelle. En revanche, si l'on se souvient des analyses que Carole Tuchszirer et Christine Daniel posaient pour chaque période de durcissement de l'indemnisation des chômeur/ses (*cf.* notre deuxième chapitre), il y a fort à parier que les chômeur/ses formé-e-s dans ce cadre précis ressembleront aux salarié-e-s formé-e-s par leur entreprise : les individu-e-s bénéficiant déjà des ressources professionnelles et qualifiantes les plus étendues. Pour les demandeur/ses d'emploi les plus en difficulté, les contraintes réglementaires, alliées aux contraintes institutionnelles (contrôle du niveau d'indemnisation pour l'UNEDIC, hausse des sorties des demandeur/ses d'emploi pour l'ANPE, hausse des retours à l'emploi pour l'AFPA...), créeront un ensemble de freins structurels extrêmement préjudiciables, dont on peut déjà trouver quelques traces dans les activités de l'Association, notamment dans celles liées à l'orientation.

Comme le souligne Bernard Bonnet, spécialiste de l'AFPA, dès que l'Association est devenue une actrice du SPE, elle a dû être capable d'« initier un parcours d'insertion individualisé » (Bonnet, 1999, p.146) avec les chômeur/ses qui la contactaient. La fonction d'orientation dévolue aux psychologues de l'Association s'inscrit donc directement dans la logique des modifications institutionnelles ayant affecté l'AFPA. Nous reviendrons bien entendu sur la réalité de cette individualisation (qui s'approche davantage de l'individuation que pour les usagers de l'atelier d'écriture, du fait de l'efficacité des supports collectifs mis en place par l'AFPA, mais qui reproduit toutefois les rapports sociaux existants et contribue de ce fait à atomiser les individu-e-s). Retenons simplement ici que l'orientation s'apparente à un parcours de tri individualisé qui facilite au moins autant le travail de l'institution qu'elle permet aux individu-e-s de suivre un cursus de formation sur mesure.

À la différence de Bernard Bonnet, nous n'opposerons pas, dans l'analyse, les fonction de tri – qui caractériserait selon lui la période historique antérieure – et d'orientation. Selon nous, l'orientation entérine dans les faits un tri d'employabilité : déterminer le degré d'employabilité des candidat-e-s, et définir avec eux/elles les moyens de l'accroître avant et pendant leur retour à l'emploi, quitte à prévoir, effectivement, un parcours mêlant en

³⁰ Comme le souligne Pierre Khalfa, en dépit de divergences parfois profondes, UPA, CGPME et MEDEF se retrouvent sur les questions essentielles de la « refondation sociale ». Voilà pourquoi nous parlons ici « du » patronat (Le Lay et Wasserman, 2001, p.79).

alternance périodes de formation et d'emploi (en augmentant à chaque fois le niveau de la formation).

*« Sur le centre, officiellement la priorité des priorités c'est la convention ANPE/AFP
[...] et dans le cadre de cette convention l'ANPE envoie des fiches de liaison, et théoriquement l'ANPE a fait l'analyse de leurs demandes, de leurs besoins, a validé le besoin exprimé ou pas exprimé, et me demande de construire un parcours de formation. Je dis "théoriquement" parce que, pour des tas de raisons, à l'ANPE ils ne font pas particulièrement l'analyse des besoins, et en fait ils nous envoient des gens à voir, et c'est à nous d'essayer de trouver des solutions.*

[Pour quelles raisons, l'ANPE ne fait pas cette analyse des besoins ?]

Les raisons évoquées c'est "pas de temps" : pour faire l'analyse de besoins, il faut prendre le temps d'écouter, de débroussailler pourquoi la personne demande ça... Quelques fois les gens ne demandent rien, c'est parce qu'ils sont inscrits à l'ANPE depuis longtemps, qu'ils font des grosses convocations de tous ceux qui sont inscrits depuis x mois, et puis il faut faire une formation alors bon on va faire une formation en électricité, et ils remplissent une fiche qu'ils nous renvoient en nous demandant de valider cette formation et de construire le parcours de formation. [...] J'invoque le manque de temps parce que c'est quelque chose qui me semble vraiment important à l'ANPE, ils reçoivent beaucoup de monde et les chiffres le montrent. Mais c'est vrai aussi qu'il y a un problème de professionnalisation, il n'y a pas que les conseillers qui reçoivent, tous le font, tous font de l'orientation, c'est bien sûr donc aussi un problème de compétences, et même quand c'est des conseillers, les conseillers ANPE sont recrutés sur concours, donc, ce sont des personnes qui ont un parcours antérieur totalement différent, c'est-à-dire pas forcément en sciences humaines... Donc voilà, il faut une licence pour postuler sur les postes, donc cela peut être n'importe quoi, ce n'est pas forcément des études qui ont préparé au travail d'orientation. Donc voilà, ça c'est théoriquement la priorité des priorités de voir dans les quinze jours les personnes que l'ANPE nous envoie à partir des fiches³¹. »

Manque de temps et politique de recrutement inadéquate sont pour la psychologue les raisons principales du décalage entre travail prescrit et travail réel à l'ANPE. Pour être complet, et sans oublier de rappeler que chaque agent local reçoit tout de même une formation spécifique dès sa réussite au concours de recrutement (sans que nous soyons toutefois en mesure d'en apprécier le degré d'efficacité), il faut préciser la dimension organisationnelle évoquée par Michèle Barthes : depuis que le partenariat ANPE/AFP a été reconduit, les profils de poste des agents locaux ont subi de profonds changements. Annabelle, agent local, et Jean-Jacques, délégué syndical FSU, que nous avons déjà rencontré-e-s dans notre deuxième chapitre, insistent particulièrement sur cette réalité :

³¹ Michèle Barthes, psychologue, responsable du pôle orientation, entretien du 28/01/00.

« Jean-Jacques : *Le discours c'est "vous venez pour de la formation, la formation c'est l'AFPA". Ce qui est un peu court. Pourquoi ? Parce qu'auparavant une partie d'entre nous était formée sur l'information sur la formation, sur la gestion de cela, et que les nouveaux agents ne le sont quasiment plus, et que de toute manière c'est tellement compliqué de se prendre en plus une réflexion sur ce qu'est la formation professionnelle en plus de tout ce qui est la complexité de l'offre d'emploi que la plupart des collègues sont très contents de pouvoir dire "moi sur la formation, pschitt, c'est un prestataire, c'est l'AFPA". Sur l'orientation, c'est l'AFPA, alors qu'on avait des conseillers d'orientation qui assuraient ce type de travail. De toute façon, le statut et les emplois ne sont plus faits pour répondre à cela, les moyens ne sont pas donnés pour recevoir les publics par rapport à cela, et les compétences sont perdues.*

[...]

Annabelle : *c'est vrai qu'on aurait dû garder les spécificités du conseiller en emploi et du conseiller à la formation. Parce que c'est vrai que quand on avait un problème on allait voir soit un chargé d'information, soit le conseiller professionnel [d'orientation], il recevait la personne et c'était vraiment bien ciblé. C'est vrai que c'était mieux que maintenant.*

Jean-Jacques : *c'est vrai que l'aspect formation maintenant se limite au remplissage de l'AISF...*

Annabelle : *et la DAF...*

Jean-Jacques : *... c'est-à-dire des documents administratifs pour continuer à percevoir une indemnisation pendant la formation, en regardant si la formation était cohérente avec l'inscription ou avec ce qui avait été dit au préalable. Si elle est pas cohérente, c'est un problème d'orientation, c'est géré extérieurement, si elle est cohérente, c'est "je vérifie, je mets les cachets"³²... »*

S'il ne faut rester prudent sur le regard rétrospectif d'Annabelle (une reconstruction biographique pacifiée pour renforcer le contraste avec la situation actuelle), il est indéniable que les critiques internes rejoignent les critiques externes avancées par Michèle Barthes. Les deux agents mettent explicitement en avant une perte de compétence interne à l'ANPE sous la pression des restructurations institutionnelles (notamment les injonctions du PID que nous évoquons dans le chapitre 2). Si cette déperdition a pu être compensée du point de vue de la diversification des tâches effectuées par le développement de la polycompétence, on doit préciser que cette dernière est différemment appréciée selon les agents : le fait de devoir toucher à tous les secteurs du métier se paie d'une impossibilité à suivre un domaine de façon totale et de pouvoir compter sur une aide interne capable d'orienter efficacement sur un autre domaine précis. « Faute d'une organisation du travail permettant le suivi personnalisé, la demande enregistrée, ou l'offre, est traitée par une ou plusieurs personnes (*en particulier les demandeurs d'emploi*) » (Outin et Ramaux, 1997, p.90).

³² Annabelle et Jean-Jacques, entretien cité.

Les chômeur/ses reçu-e-s se voient donc engagé-e-s à suivre les méandres institutionnels, à découper leur existence en autant de domaines administrativement constitués (ici l'emploi, là l'indemnisation, là-bas la formation...) sans qu'une cohérence globale soit forcément trouvée, ni forcément recherchée (la polycompétence ne signifie pas maîtrise « globale »). Cette dynamique – qui implique une normativité extrême – dilue à la fois la cohérence sociopsychique des individu-e-s (qui doivent cliver leur rapport au monde entre ce qui concerne l'agent institutionnel rencontré et le reste – « *ce n'est pas le problème qui nous occupe ici* », peut-on entendre dire dans certaines situations) et la similitude collective des situations existantes. Du côté des agents, cette organisation du travail entraîne une pression supplémentaire, et quand ils ne maîtrisent pas un sujet, ils doivent passer par leurs collègues pour résoudre leurs difficultés :

« [Tout à l'heure la première chose que vous m'avez dite c'est "la formation j'aime pas", comment vous faites pour gérer ça ?]
Je vais voir tous mes collègues, je pioche... Si j'ai un problème, un demandeur d'emploi qui me pose une colle sur la formation, moi je lui dit carrément "j'ai pas la science infuse", et je lui dis carrément "bon la formation j'aime pas trop ça", mais je me renseigne auprès des collègues, je vais en voir plusieurs³³. »

Nous avons déjà évoqué, dans le deuxième chapitre, quelles pouvaient être certaines des difficultés découlant des missions et de l'organisation interne de l'Agence pour les agents. Si Annabelle n'insiste pas trop sur celles-ci, c'est soit parce que l'ALE dans laquelle elle travaille en a résolu une grande partie (ce qui est peu vraisemblable au vu de la situation d'emploi locale), soit pour ne pas insister sur les côtés négatifs du travail (et se dévaloriser aux yeux de l'enquêteur). Or, Anne Flottès (2001) montre bien que l'investissement individuel accru, pour des raisons quantitatives, dans le travail de rapprochement de l'offre s'effectue largement au détriment de réunions d'équipe qui faciliteraient pourtant une mise en commun et une formalisation des expériences, « trucs », et autres « ficelles » de chacun à l'usage de tous. Pour ne pas noircir inconsidérément le tableau, rappelons toutefois que de telles réunions existent, et que si elles ne sont pas investies comme elles le pourraient, en dépit des limites de temps imparties à ce type d'exercice, la raison doit également être cherchée du côté des salarié-e-s, qui éprouvent souvent des réticences à de telles formalisations, de peur qu'elles servent à la hiérarchie pour accroître la charge de travail.

³³ Annabelle, entretien cité.

Il y a donc ici une ambivalence profonde entre le soulagement individuel et le soulagement collectif dans le cadre des rapports sociaux de production actuels, que le recours à des prestataires extérieurs (l'AFPA n'étant qu'un exemple parmi d'autres) offre la possibilité de résoudre, puisque cela représente une manière de combler l'écart entre les moyens humains, logistiques et financiers nécessaires au suivi personnalisé des chômeur/ses et les moyens mis à la disposition des ALE pour faire face à cet accroissement de la charge de travail – 20% du budget provient de l'UNEDIC (Crémieux, Gélot, Lanoizelez, Mezzi, Moreau, Pelletier, Villiers, Zediri, 2003, p.77).

Au vu de ce qui précède, on comprend mieux pourquoi Michèle Barthes insistait particulièrement sur l'aspect temporel dans les problèmes liés à l'orientation : le flux de demandeur/ses d'emploi provoque l'impossibilité matérielle de procéder au travail de mise en forme minimale de l'analyse des besoins. Avec l'arrivée du PARE, cette situation s'est dégradée :

« Jean-Jacques : [...] il y a des départements où il est dit très clairement, et écrit, “vous recevez quelqu'un vous devez lui prescrire une prestation impérativement, sinon vous êtes fautif”.

Annabelle : le PAP, c'est ça, hein. Tu dois prescrire une prestation à son inscription. Dès le premier entretien qu'il a, on doit lui prescrire une prestation³⁴. »

L'automaticité de la prescription accroît le nombre de cas traités, au détriment du critère qualitatif. Mais cette dimension ne concerne pas uniquement l'organisation interne de l'ANPE. Elle joue également un rôle important dans la prise en charge des chômeur/ses en regard de l'impératif d'autonomie qui leur est assigné :

« Jean-Jacques : le discours officiel de toute manière c'est “il y a une documentation à votre disposition avec les classeurs, et il y a l'AFPA et des organismes qui peuvent vous renseigner.”

Annabelle : ils doivent se débrouiller. C'est vrai que moi je ne renvoie pas toujours les demandeurs d'emploi voir les classeurs, je vais voir mes collègues, je lui donne une adresse, un numéro de téléphone, et puis voilà. Je ne vais pas renvoyer un demandeur, il a attendu, il a fait la queue, il a attendu que son numéro passe, après il est en face de toi “bah non, il faut aller voir le centre de documentation qui est à votre disposition”

Jean-Jacques : il devrait y avoir un accès à tout ce qui est l'offre de formation, régionale comme nationale, sur informatique, ça fait une paire d'années qu'on essaye de le mettre en œuvre, ça ne fonctionne toujours pas.

³⁴ Annabelle et Jean-Jacques, entretien cité.

[Là pour le coup la relation entre l'agent et le demandeur d'emploi dépend beaucoup de l'agent. Un agent qui n'a pas envie de perdre du temps à chercher ses collègues, il va dire à la personne...]

Annabelle : *d'aller voir les documents. Mais en principe c'est ça qu'on est censé faire !*

Jean-Jacques : *pour l'établissement un agent qui fait ça, c'est une perte de temps.*

Annabelle : *c'est une perte de temps, parce qu'en principe moi je perds du temps avec le demandeur parce que je dois lui dire "vous allez voir les classeurs qui sont à votre disposition" Mais moi je me dis on est là pour ça, on va quand même pas dire bon... on va pas renvoyer le demandeur, il a patienté un quart d'heure/vingt minutes, voire des fois un peu plus, puis lui dire "moi je ne m'occupe pas de vous, allez voir les classeurs qui sont à votre disposition"³⁵ ».*

Or, parallèlement l'AFPA a connu une évolution similaire.

« [On m'avait dit à l'ANPE "maintenant ce n'est plus nous qui nous occupons de l'orientation, on envoie directement les demandeurs à l'AFPA"... donc l'ANPE ne s'occupe plus de l'orientation...]

Les gens viennent maintenant au travers de fiches de liaison quoi, un papier qui circule de l'ANPE à l'AFPA, et après nous on les convoque. Et depuis mi-janvier, le flux direct, c'est-à-dire les gens qui se promènent et qui se disent "tiens on va voir à l'AFPA, comment...", je ne peux plus les servir, je ne peux plus les renseigner. Les premières choses que je dois leur dire, les premières paroles c'est "est-ce que vous êtes demandeurs d'emploi ?", quelle est leur situation de travail, parce que s'ils sont demandeurs d'emploi, il faut qu'ils aillent à l'ANPE, et pour les jeunes, il y a les missions locales. Je ne peux même pas leur donner des classeurs à consulter.

[C'est dû à quoi ça ?]

C'est dû qu'il y avait beaucoup trop de monde par rapport au nombre de psychos, que les psychos n'arrivaient pas à suivre le contrat ANPE/AFPA. Et comme il faut respecter les contrats ministériels et bah les autres on les renvoie. Bien souvent ce sont des demandeurs d'emploi mais qui font des démarches eux-mêmes, ils ne sont pas en attente auprès d'un organisme quelconque et surtout pas l'ANPE, quand il y en a qui viennent à l'AFPA, ils disent "on vient à l'AFPA parce que à l'ANPE on a rien". Donc voilà, l'ANPE a raison, c'est toujours l'AFPA qui gère l'orientation mais plus comme avant³⁶. »

Dans une période de forte demande de validation des acquis professionnelle – à la fois comme moyen de retrouver plus rapidement un emploi, et d'amélioration statutaire ultérieure –, et de renforcement de la rationalisation des outils du SPE, l'Association a procédé à un choix apparemment contradictoire avec les discours relatifs à l'autonomie des demandeur/ses d'emploi : freiner l'information aux chômeur/ses qui venaient en dehors du circuit institutionnel.

³⁵ *Idem.*

³⁶ Patricia Kyslewski, conseillère d'orientation AFPA, juin 2002. Nous avons rencontré Patricia à son domicile quelques mois après l'enquête au centre local.

« [Et en interne, pourquoi ils ont modifié ton poste ?]

Je recevais le public, je leur donnais les premières informations sur les formations AFPA, et du jour au lendemain on m'a dit : "t'arrêtes, t'arrêtes parce qu'il faut répondre à la commande ANPE", t'as beau être contre, parce que j'ai essayé de dire "ce n'est pas bien, la plupart du temps, plus de la moitié sont des demandeurs d'emploi, des jeunes aussi – oui mais ? – oui mais !", t'y peux rien parce que c'est là-haut (rires)... le problème c'est que c'est nous en bas qui devons gérer, on est les seuls à avoir fermé totalement l'accueil, les autres ont toujours une journée ou deux dans la semaine. Moi ce que je trouve aberrant, c'est de dire : "allez à l'ANPE, il y a des classeurs AFPA, – oui mais c'est vous qu'on vient voir, c'est pas l'ANPE – oui mais nous on fait plus". C'est vrai, il y en a qui partaient avec le sourire, l'air de dire : "l'AFPA, c'est l'administration", bon tu ne rentres pas dans le jeu.

[C'est bizarre comme restructuration : d'un côté à l'ANPE, tout ce qui était orientation ils l'ont quasiment supprimé...]

Oui parce que ça devait être l'ANPE... euh l'AFPA qui devait s'occuper de ça.

[Donc ça a été mis sur vous. Après, vous vous ne pouvez plus recevoir que des gens qui passent par l'ANPE, et en parallèle on a un discours : "ce qu'on recherche, c'est l'autonomie des demandeurs d'emploi"...]

C'est pour ça que j'étais contre et que je suis toujours contre, les gens qui font des démarches d'eux-mêmes, on ne devrait pas les renvoyer. On devrait prendre le temps avec eux, parce que c'est une démarche importante quand t'es demandeurs d'emploi de te dire "bah j'y vais, faut que j'y aille", tu restes pas chez toi à attendre. Quand t'es dans leurs têtes, c'est pas encore des marginaux, ils font partie des gens actifs parce qu'ils vont vers quelque chose. Mais là on leur dit : "attendez", surtout quand il y a des délais de un ou deux mois pour les convoquer, alors il y en a qui attendent et d'autres qui reviennent au bout de trois semaines avec leur fiche de liaison...

[Donc les gens font constamment des allers et venus ?]

(silence)³⁷. »

Le lapsus et le silence de Patricia Kyslewski illustrent la tension dans laquelle les injonctions contradictoires plongent les salarié-e-s du SPE : l'incompréhension et la confusion devant des enjeux institutionnels et politiques face auxquels les individu-e-s ont peu de prise les placent en porte-à-faux vis-à-vis des demandeur/ses d'emploi, qui doivent bien souvent se débrouiller seul-e-s avec ces contradictions (Crouzet et Daucé, 2001).

2) Orientation et rapports sociaux

Quand on évoque les contradictions supportées par les chômeur/ses et les agents ANPE et AFPA, impossible de ne pas traiter de manière directe l'action des rapports ethnistes et sexués dans l'orientation. Au cours de nos enquêtes, nous avons pu vérifier à quel point ces

questions s'avéraient sensibles et extrêmement complexes à saisir, tant les processus en jeu passent par des médiations pratiques et symboliques difficilement objectivables. On peut même penser que toute la force de la violence symbolique au cœur de ces rapports tient à ce que la plupart des individu-e-s s'interrogeant sur ces phénomènes inscrivent leur réflexion dans un cadre strictement cognitif, réduisant les comportements discriminatoires des un-e-s et des autres à un problème de *représentations négatives* (Noël, 1999 ; Viprey et Deroche, 1998). Cette prudence et cette attention cognitive, nous la trouvons exprimer par exemple chez Nicole Gerkens, chargée d'études à l'AFPA travaillant spécifiquement sur la question de l'égalité professionnelle hommes/femmes :

« pour disons, comment, sensibiliser les personnels à, disons, des attitudes qui quelques fois peuvent être des attitudes qui pourraient être des attitudes plus exactement un petit peu de méconnaissance des, comment, des processus où, disons, où se nichent, comment, des processus discriminatoires, il y a, comment, des actions de sensibilisation des personnels qui sont mises en place. Donc effectivement, je dirais que quelques fois, une... comme on travaille sur des représentations, il est sûr que quelques fois, on n'est pas très au clair... personne ne peut dire très clairement, je n'ai pas, comment, je n'ai pas, comment, de comportements discriminatoires, et en fait il peut y avoir des discriminations indirectes en voulant protéger davantage ou ne pas, comment, imposer à des personnes, comment, qui pourraient être en toute... si on prend par exemple les contacts avec les, comment, employeurs, il est vrai qu'il peut... moi je fais un parallèle systématiquement un parallèle, comment, avec les, disons, la non-prise en compte de l'égalité professionnelle. Je pense que les processus qui se mettent en place, on est dans des processus de représentation, les processus qui se mettent en place peuvent, si vous voulez, induire un, comment, induire des comportements chez des, comment, chez des personnes. Par exemple on sait pertinemment que dans tel secteur d'activité – prenons un secteur traditionnellement masculin – il y a une certaine difficulté pour faire rentrer les femmes dans le... parce que vous avez des équipes masculines, je dirais pures et dures. Bon. Et c'est vrai que par rapport à une ouverture dans laquelle normalement on se trouve, disons de faire accéder des femmes, comment, à plus, si vous voulez, à un éventail, comment, un choix de métiers supérieur, comment, à ce qu'elles ont ou pense pouvoir avoir actuellement, eu égard, comment, à des contextes traditionnels, et tout, c'est vrai que bon quelqu'un pourra dire je ne vais pas envoyer une femme sur un chantier parce qu'il n'y a que des hommes, pis elle va se trouver confronter à des difficultés, auquel cas même s'il y a, si vous voulez, un poste, comment, après une formation par exemple, il y a un emploi à la clé, il peut y avoir un moment une espèce de discrimination, et là c'est pour ça que je fais le parallèle, comment, indirecte qui fait "non, non, non, je ne vais pas l'envoyer là parce qu'après ce sera trop difficile, ce sera ceci, ce sera cela" et auquel cas on renforce les choses. C'est pareil pour les personnes, disons, qui peuvent être victimes de discrimination raciale³⁸. »

³⁷ *Idem.*

³⁸ Nicole Gerkens, chargée de mission AFPA sur les questions d'égalité professionnelle (en relation avec le Droit des femmes et la Direction des populations et des migrations), entretien du 14/03/02.

Dans la manière de parler de Nicole Gerkens, le mot « comment » correspond à un tic de langage. Peu présent dans les premières minutes de l'entretien, où l'interviewée reste près du « langage institutionnel », il va avoir tendance à ressortir nettement au fil de l'interview. Est-ce une marque de plus grande nervosité due à un investissement personnel plus fort dans le discours ? Est-ce une marque d'agacement par rapport au contenu même du discours – parler des discriminations lui est difficile ? Est-ce le sujet – elle aborde la discrimination raciale – qui la gêne plus que la thématique de l'égalité professionnelle ? À la lumière de la discussion que nous avons continué à mener une fois le magnétophone coupé, il nous semble devoir privilégier une explication combinant plusieurs aspects : Nicole Gerkens s'investit fortement dans son travail et elle perçoit les contradictions entre l'action institutionnelle et la situation réellement vécue par les individu-e-s (notamment par les femmes). La récurrence de son tic langagier augmente dans les situations de tension, soit qu'elle-même en vit une entre ses attentes et son peu de pouvoir d'action sur ce type de question, soit qu'elle perçoit une critique trop vive vis-à-vis de son institution (perception alimentée par une question mal formulée ou une relance trop directe) :

« [Et à votre niveau, est-ce qu'à votre connaissance vous avez mis au jour des discriminations ?]

Où ?

[Au niveau du service public de l'emploi, ou au niveau de l'AFPA en particulier...]

Je ne poserais pas la question de cette manière, je dirais que personnellement je ne l'ai pas vu. Voilà, je vous donne une réponse, mais ce n'est pas la réponse que vous attendez. Donc si vous voulez, je pense que comme toute institution, surtout des institutions ayant du contact avec du public, les phénomènes de discrimination, comment, peuvent se faire jour, comment, effectivement ».

Nous avons retrouvé cette prévention dans l'entretien réalisé avec la responsable de l'ANPE : sans doute y avait-il la crainte, de la part de nos interviewé-e-s, de nous voir chercher à pointer spécifiquement le rôle de leurs institutions respectives dans la perpétuation de ces discriminations³⁹ :

« [Pouvez-vous présenter votre fonction principale ?]

Dans le cadre des missions de partenariat, entre autres dossiers on a le dossier lutte contre les discriminations, lutte contre les exclusions, et égalité des chances. À la fois,

³⁹ Cette prudence se retrouve chez les agents locaux :

« [Est-ce qu'il y a des phénomènes de discrimination dans les offres d'emploi ?]

Annabelle : *oui*.

[Ou voire même dans le traitement de certains agents...]

Annabelle : *non. Vis-à-vis de certains agents, il n'y en a pas ».*

au niveau institutionnel des relations avec le FAS et Direction des populations et migrations (DPM), et puis Service des droits des femmes, pour l'égalité des chances. On signe un renouvellement de convention, qui était arrivée à échéance, avec le FAS, la semaine prochaine. On est en phase finale d'écriture de la convention. Quelle est votre demande ? Si votre demande c'est le rapport "Geste", non. On ne l'a pas diffusé à l'interne, donc on le diffuse pas à l'externe non plus.

[Le rapport "Geste", c'est le rapport...]

C'est une étude interne sur les discriminations qui a été faite sur un certain nombre d'agences, sur un panel d'agence, France entière.

[Vous pouvez en dire quelques mots ?]

Je ne sais pas. Ça dépend ce que vous voulez savoir⁴⁰... »

En dépit de ces craintes, qu'illustre la sécheresse de la réponse de notre interlocutrice, les réalités de terrain et les données disponibles ne peuvent dissimuler l'existence de certains processus :

« quand vous travaillez sur les discriminations, il faut travailler d'abord avec les agents sur les représentations qu'ils ont, et sur la façon dont eux-mêmes ils perçoivent les choses, et les vivent, parce qu'on est chacun porteur en tant qu'individu d'un certain nombre de représentations, voire d'allergies ou de dénis, en fonction de sa vie personnelle, privée, etc. Donc déjà quand on est en face-à-face avec un demandeur d'emploi, il faut qu'on sache comment on réagit par rapport à certaines populations, donc on a des exercices, des jeux de rôles avec les agents pour travailler là-dessus, parce qu'il faut bien d'abord repérer quelles sont ces difficultés pour savoir qu'elles existent et pouvoir travailler dessus⁴¹. »

La mise en place de ces outils découle de plusieurs textes officiels ayant rappelé, depuis quelques années, le caractère illégal et répréhensible de toute discrimination fondée sur la religion, l'ethnie, la race, la nation ou l'origine, réelles ou supposées. Dans le cadre du SPE, une circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle invite par exemple l'ANPE « à ne répondre à aucune offre d'emploi discriminatoire, et à n'en diffuser aucune⁴² » ; en outre, elle demande au SPE de « veiller au respect du principe de non discrimination dans l'accès aux dispositifs de lutte contre le chômage, qu'il s'agisse de contrats aidés, de dispositif de formation ou d'accompagnement⁴³ ». Enfin, le texte renvoie à la circulaire DGEFP n°98/28 du 13 août 1998 qui incite à la collaboration avec les services du FASILD :

⁴⁰ Joëlle Lasorca, entretien cité.

⁴¹ *Idem.*

⁴² Circulaire DGEFP n°98/36 du 21 octobre 1998, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

⁴³ *Idem.*

« c'est la réaffirmation de la loi de lutte contre les exclusions, donc qui a créé la loi de lutte contre les discriminations, donc qui ont fait penser à l'Agence qu'il fallait faire un travail à l'interne pour voir comment les agents réagissaient par rapport à des situations qu'ils pouvaient juger comme discriminatoires. Il n'y a pas eu d'événement particulier, de phénomène, pas eu de clash qui ont fait que l'Agence s'est dit "il faut travailler sur ce point-là, de façon plus précise"⁴⁴. »

L'impulsion provient des instances gouvernementales, qui réactivent de ce fait un point historiquement inscrit dans les missions de l'Agence. Charge ensuite à chaque agence locale de l'emploi de mener ou non, selon ses besoins, ses ressentis, des actions spécifiques⁴⁵. Le but clairement affiché des directions de l'ANPE et de l'AFPA consiste à mettre en place une réflexion et des outils destinés à travailler principalement en interne, afin de *modifier les mentalités*, préalable à tout changement de pratique. C'est particulièrement vrai pour les formateurs AFPA ou les agents des ALE qui bénéficient d'une sensibilisation à ces questions dès leur formation initiale, en collaboration avec les services du FASILD⁴⁶. Nos interviewé-e-s ont donc particulièrement insisté sur la dimension psychologique des processus de discrimination : un traitement différentiel des agents provient avant tout de la méconnaissance de leurs propres représentations sociales à l'égard de l'Autre (réel ou supposé), méconnaissance qui les conduit à reproduire un certain nombre de comportements et de jugements négatifs :

« c'est le cas de l'AFPA, de l'ANPE où finalement on a tendance à penser qu'il y a un énorme déficit de formation de tous ces gens-là, on pourrait dire la même chose des travailleurs sociaux, des enseignants, etc., et dans les pratiques professionnelles,

⁴⁴ Joëlle Lasorca, entretien cité. Si l'on ne peut pas parler de « clash », on doit tout de même préciser que Jean-Jacques attire l'attention sur le fait que les risques judiciaires ont incité l'ANPE à prendre en compte plus attentivement ces questions.

⁴⁵ *« suite à cette étude, on a un peu réfléchi... bon la lutte contre les discriminations fait partie des missions de l'Agence, c'est inscrit dans les missions de l'Agence depuis sa création, donc on s'est dit "qu'est-ce qu'on peut faire de nouveau, puisqu'il y a eu plein de choses qui ont été faites déjà", et donc en fait on a travaillé plutôt sur un outil stratégique et méthodologique pour rappeler quels étaient les niveaux d'action et quels étaient les acteurs à chaque niveau, quels étaient nos interlocuteurs à chaque niveau, et quels étaient les outils qui existaient déjà dans l'établissement, parce qu'il y a un certain nombre de notes, d'instructions internes qui rappellent régulièrement la façon de travailler [...] Donc en fait plutôt que faire un nouvel outil, on a plutôt fait un outil stratégique, on a par contre réactivé la ligne managériale, en leur disant qu'il fallait qu'ils restent complètement soucieux de cette préoccupation, donc parce qu'on a des instituts du management, donc toute la ligne managériale qui part de directeur d'agence à ici, le directeur général, donc ce travail-là de resensibilisation a été fait », Joëlle Lasorca, entretien cité.*

⁴⁶ *« le travail avec l'AFPA est un travail qui est engagé depuis de nombreuses années, qui commence à déboucher, et qui se traduit aujourd'hui par la signature entre le FAS et l'AFPA d'un accord-cadre en vertu duquel il y a un accord de collaboration prolongé s'inscrivant dans la durée sur la question de la gestion des publics, on va dire, d'origine étrangère. Donc c'est déjà un travail engagé depuis longtemps qui commence à porter ses fruits en particulier d'un travail autour de la formation des formateurs AFPA pour les aider à mieux prendre en compte la question de la diversité culturelle. », Nourredine Boumédién, direction Formation-emploi du FASILD, entretien du 06/02/02.*

malheureusement, ces professionnels-là reproduisent un certain nombre de stéréotypes ou de représentations négatives à l'égard des publics, représentations négatives qui ouvrent la porte à un traitement discriminatoire. Notre boulot, c'est d'essayer de changer les représentations et d'élever le niveau de compétence des agents du service public en particulier⁴⁷. »

Faut-il pour autant se satisfaire d'une explication de type psychosociologique fondée principalement sur la méconnaissance, le dégoût ou la peur individuels ? En fait, les recherches existantes sur cette questions insistent également sur un phénomène d'autocensure destiné à protéger les demandeur/ses d'emploi contre des « mauvaises surprises » :

« Annabelle : c'est vrai que quand tu vois une offre de serveuse, par exemple, tu vois un jeune qui est serveur, qui a toutes les qualités, toutes les compétences pour être serveur, tu lui dis "bah, essayez quand même, téléphonez", bon tu lui passes le téléphone de l'Agence, "téléphonez." Bon bah l'employeur... [sourcils levés, les yeux au ciel]

Jean-Jacques : c'est le problème de l'offre qui est prise sans prendre en compte ces critères qui sont... dont on a perçu que l'employeur allait s'en servir pour en faire un critère objectif pour refuser une personne [...] C'est pas la peine d'envoyer dans le mur des gens en leur disant "vous pouvez y aller sans aucun problème". Aussi lui dire, selon la personne que l'on a en face, et c'est là que la relation est quand même duale entre un demandeur d'emploi et un agent ANPE, elle est irremplaçable par rapport à une offre d'emploi sur informatique ou sur une borne Internet, à savoir qu'on peut laisser entendre qu'il y a des offres d'emploi qui conviennent mieux par rapport aux exigences de l'employeur, etc. Parce que le but de la manœuvre c'est pas non plus d'envoyer dans le mur les gens [...]

Annabelle : ça non, on envoie pas les gens au casse-pipe. »

Ce tri d'employabilité préventif intériorisé par les différentes catégories de travailleurs sociaux organise les flux de main-d'œuvre en aval du SPE, mais se retrouvent également en amont, lors de l'orientation en formation, comme le donne à voir Michèle Barthes, en dépit d'un premier mouvement de déni.

« [Est-ce qu'il y a une différence dans les demandes ou les approches entre hommes et femmes ?]

Non. Je dirais que les femmes en plus ont des problèmes sociaux énormes – femmes isolées avec des enfants –, mais sinon il n'y a pas de différences. Bon la problématique c'est que pour les femmes on est beaucoup plus limités au point de vue de l'orientation, parce qu'officiellement toutes les formations de l'AFPA sont mixtes, mais ce n'est pas nous qui pouvons faire changer la mentalité des employeurs. On a eu une femme dont le projet de mécanicienne automobile tenait vraiment la route, notamment de par ses expériences extraprofessionnelles. Je lui avais dit attention au problème de l'emploi, c'est un milieu macho, ça va être difficile après. Elle a fait son stage, elle a très bien

⁴⁷ *Idem.*

réussi, elle s'est très bien intégrée à l'équipe, aucun problème, très bien acceptée par le groupe. Elle travaille comme secrétaire dans un centre automobile, elle n'a jamais pu trouver une place de mécanicienne. Après son stage elle pu trouver une place de vendeuse d'accessoires automobiles, puis une place de secrétaire, réceptionniste. Quand je l'ai revue elle m'a raconté que les employeurs lui disent nous on serait d'accord, mais c'est les clients...

[Sachant ça, vous n'êtes pas incitée à encourager les femmes à aller dans des métiers dits masculins ?]

Moi je n'ai pas à encourager... je leur dis simplement est-ce que vous avez réfléchi à ça.

[Au niveau global je pense que la situation est la même, et que des femmes qui vont en mécanique il ne doit pas y en avoir beaucoup ?]

Non, il n'y en a pas beaucoup, d'autant qu'elles s'autocensurent. »

Les termes sont posés on ne peut plus clairement : les formations s'organisent autour de l'universalisme masculin et renforcent dans un lien de causalité circulaire les représentations et les comportements sexués (autocensure des femmes, stigmatisation de la part des employeurs au nom des représentations supposées des clients...) ⁴⁸. Quand bien même une femme tente de s'imposer dans un univers masculin, les barrières symboliques (là, la psychologue pointe d'une manière préventive les obstacles, mais on peut facilement imaginer des comportements beaucoup moins bienveillants), puis matérielles (le « marché » du travail, représenté par l'employeur) viendront rappeler à l'ordre (social : le chômage, la déqualification...) l'intruse, dans un jeu de d'interrelations (rappelons que la contrainte matérielle du « marché » du travail figurée par le patron s'impose au nom des barrières symboliques rencontrées au moment de l'orientation et redoublées dans la méfiance supposée des clients). L'employabilité libérale analysée dans le premier chapitre trouve ici une claire illustration.

Michèle Barthes parle en termes de mentalités et de discriminations, présupposant en cela un traitement inégalitaire dans le cadre d'une égalité réelle, et non une organisation sociopolitique fondamentalement oppressive et injuste. Ce type de positionnement tend à psychologiser les rapports sociaux (et les représentations sociales) en négligeant les dimensions matérialiste et symbolique structurant leur organisation : si la femme ne se voit pas accorder le droit de « mettre les mains dans le cambouis », n'est-ce pas parce qu'historiquement elle représente la féminité associée à la pureté qu'il faut préserver du monde « sale » des hommes ? La formation professionnelle n'échappe pas à cette tendance,

⁴⁸ Pour une approche historiquement fondée de la répartition sexuée du « marché » du travail, notamment basée sur le maintien des femmes dans des activités « traditionnellement » perçues comme « naturellement » féminines (Cacouault, 1998 ; Schweitzer, 1998).

puisque les femmes n'ont guère eu accès à cet outil de promotion sociale : lorsque l'on écrit que la formation professionnelle était l'outil de promotion de la classe ouvrière, il faut en fait entendre *classe ouvrière masculine*, tant le clivage sexué jouait à plein dans cette partie de l'espace social (selon Bernard Bonnet, l'AFPA recevait 90% d'hommes durant la période des « trente glorieuses »). Or, du fait de leur occupation de positions sociales sous-qualifiées dans le monde industriel, les femmes auraient dû être particulièrement concernées par la formation⁴⁹ ; il n'en fut rien. Pire, comme nous l'avons déjà vu dans les deux premiers chapitres, à mesure que se redéployaient les emplois vers une moindre pénibilité liée à la « fin du taylorisme », les postes les moins qualifiés du secondaire comme du tertiaire échurent le plus souvent aux femmes, alors même que leur niveau de qualification leur permettait logiquement de prétendre à d'autres tâches. Cette réalité conduisit à une accélération de l'éclatement des collectifs féminins : « les quelques ouvrières passées en formation se retrouvent isolées du collectif ouvrier féminin, tandis que le collectif masculin ne les accepte que pour autant que l'écart demeure. » (Kergoat, 1992, p.81)

Une réflexion menée dans le cadre théorique des rapports sociaux nous oblige à ne pas oublier le rôle historique tenu, dans leur grande majorité, par le patronat et les élites institutionnelles français (parfois couvert par le silence syndical), dans la mise en place et le maintien d'une exploitation et d'une aliénation des classes populaires, plus spécifiquement immigré-e-s et étranger-e-s. Domination spécifique car ces « déraciné-e-s » étaient potentiellement utilisables pour assurer la perpétuation d'une hiérarchisation sociale adéquate avec les aspirations de la bourgeoisie nationale blanche et masculine, en divisant quand il le fallait les classes populaires (plus particulièrement ouvrières), en affectant les nationaux aux tâches et statuts les moins dégradants (faisant ainsi jouer pour eux la « mobilité » sociale vers le haut, et entretenant l'image de l'immigré-e inférieur-e « par nature »), et n'hésitant pas à faire tenir aux étranger-e-s et aux immigré-e-s le rôle d'amortisseur social en périodes de crise⁵⁰. Or, en dehors d'investissements personnels, ce positionnement théorique semble difficilement tenable au sein des institutions du SPE. Nourredine Boumédien, après que nous eûmes répondu, au cours de l'entretien, à une question concernant notre propre recherche, a sensiblement modifié sa manière de nous présenter l'action et les principes du FAS, en

⁴⁹ Cette tendance s'est infléchié lentement à l'AFPA. On a vu *supra* la part des femmes dans les formations qualifiantes (28,1%). Parallèlement, elles représentent 37,1% dans les actions d'orientation (construction de projet professionnel, bilans de compétences, etc.). Cet écart montre que les hommes sont privilégiés dans la dimension formative qualifiante, c'est-à-dire immédiatement en lien avec l'emploi (Afpa, 2001a, p.31).

s'investissant davantage dans ses propos (l'usage du « je » en substitution au « on » ou au « nous » de l'institution constitue un premier indice de cet investissement)⁵¹. Le fait d'avoir expliqué que nous portions un intérêt aux mécanismes de domination sociale agissant dans les processus de hiérarchisation l'a incité à élargir ses propos :

« ce qu'on a tendance à penser c'est que sur la question des discriminations raciales plus précisément on ne peut pas raisonner sans mobiliser les registres de la domination et les registres de la hiérarchisation. Ce qu'on pense c'est que... la France n'est pas aussi au clair qu'elle ne le croit avec la question du racisme, qu'elle n'est pas aussi au clair qu'elle ne le croit avec la question de ses colonies, qu'elle n'est pas aussi au clair qu'elle ne le croit avec la question de son immigration en général, et par voie de conséquence avec son intégration. Tous ces processus-là sont des processus lourds... mais l'intégration ni l'immigration ne sont totalement assumées politiquement, comme si finalement on était une terre d'immigration depuis presque deux cents ans, comme si on intégrait mais un peu comme un fardeau, une obligation, comme si on avait un petit peu honte. Donc il y a quelque chose de ce registre-là, un registre d'ordre un petit peu psychanalytique quelque part dans cette affaire-là, et donc je pense qu'il y a très profondément enfoui dans les têtes, bien plus qu'on ne croit, et pas seulement dans les têtes des gens d'extrême droite et dans les racistes, l'idée forte, forte, forte qu'il y aurait, parce qu'il y a un impensé colonial, parce que ces choses-là n'ont jamais été soldées – on le voit avec la guerre d'Algérie, le Viêt-nam, et tout – on pense qu'il y a profondément ancré l'idée qu'il y aurait une hiérarchisation des individus en fonction de leur origine ethnique, ou sexuel, et à partir du moment où cette idée-là est implantée dans les têtes, de façon consciente ou inconsciente, le plus souvent inconsciente, eh bien elle ouvre totalement le champ de la discrimination, c'est-à-dire qu'à partir du moment où je pense que je suis supérieur à telle population, il devient naturel que je hiérarchise, y compris, la place que ces personnes occupent dans l'espace public. Et donc la discrimination est totalement ouverte et légitimée par ça, et c'est à mon avis ce type d'explication qui permet de comprendre que les discriminations se soient répandues, banalisées, au point que sept ou huit ministres se soient réunis il y a trois ans pour dire "il faut arrêter, c'est insupportable", etc. Et donc je crois qu'on est encore dans un pays où c'est le consensus du non-dit, de tabou autour de cette question qui permet de comprendre que des discriminations interdites en droit soient en réalité totalement autorisées par le consensus du non-dit sur cette question. »

Quand on compare ces analyses à celles de sa collègue de l'ANPE, Joëlle Lasorca, on mesure la distance *politique* qui sépare une réflexion strictement centrée sur les discriminations d'une réflexion menée en termes de rapports sociaux. À la discrimination, se mêlent hiérarchisation

⁵⁰ Pour un exemple des politiques paternalistes qui ont contribué à modeler, dans un sens de division – et moins souvent d'union – les relations entre prolétaires de nationalités différentes, dans une région que nous avons nous-même intégrée à notre analyse Noirielle (1984).

⁵¹ Ce phénomène s'est révélé similaire avec Nicole Gerkens. Il semble que les responsables d'une institution acceptent de quitter le discours officiel quand ils sentent que leur interlocuteur ne cherche pas à tout prix à dénigrer l'action entreprise, « à faire porter le chapeau » à leur structure. Se sentant moins sur la sellette, ils acceptent plus facilement de se livrer. L'écart entre les discours permet alors de mesurer le poids des représentations sociales institutionnelles (et de voir s'effacer quelque peu les mécanismes d'autocensure).

et naturalisation politiquement, socialement et historiquement fondées. D'un mécanisme psychologique de mise à distance de l'altérité raciale (réelle ou supposée) ou sexuée, on passe à une configuration sociale de production de différenciations sociales ethnistes légitimées par une existence de fait (si ce n'est de droit⁵²), mais profondément *injustes* au regard des principes constitutionnels de la démocratie française. Pourtant, loin de constituer un levier revendicatif et de rassemblement des individu-e-s précarisé-e-s, l'existence de tels rapports provoque un éclatement, notamment dans la manière de prendre en compte les chômeur/ses au sein du SPE.

3) L'évaluation des stagiaires

Une fois orienté-e-s vers l'AFPA, dans le but d'intégrer une formation, les chômeur/ses doivent subir une phase d'évaluation décomposée en trois parties : un entretien individuel, des tests de connaissance et psychotechniques et un entretien de restitution. Cette étape va entériner la phase préalable d'orientation ou au contraire la modifier, comme le donne à voir l'exemple de Sylvia :

« comme je n'ai pas de diplôme et que je voulais suivre une formation d'aide-soignante, je me suis inscrite à l'ANPE et on m'a orientée sur l'AFPA. Quand je suis arrivée ici on m'a fait passer des épreuves, et mon niveau en français et en mathématiques n'étant pas ce qu'il aurait fallu être, on m'a proposé d'être assistante de vie, toujours dans le domaine des personnes âgées mais c'est plus facile à atteindre, parce que pour aide-soignante il y a des concours, et tout le monde ne peut pas réussir. Assistante de vie c'est plus facile pour moi, alors je me suis lancée là-dedans. »

Sur la base des résultats de ses tests, Sylvia a intériorisé son incapacité à suivre une formation préparant à un concours, et a accepté d'en rabattre sur ses ambitions (« *c'est plus facile pour moi* »). Mais ce type de raisonnement n'est pas partagé par tout le monde. Ainsi, dans l'étude menée par de Fréminville, il est rapporté les propos suivants :

⁵² Pour Boumédién, « *les institutions qui sont les garantes mêmes de la démocratie, de la République, des fondements... les fondements de la République, l'égalité de traitement en réalité... eh bien ces fondements sont bafoués, quoi. Il n'y a pas égalité de traitement, il y a en fait inégalité de traitement, donc c'est un vrai problème, et la République est en situation de s'adapter, de prendre conscience de ça et de travailler à l'effectivité du droit. Lutte contre les discriminations c'est rien d'autre que l'effectivité du droit. Et c'est d'autant plus important que sont indistinctement victimes de discriminations les personnes de nationalité française.* » Pour lui, travailler sur les discriminations revient à travailler sur un symptôme, et non sur la maladie, enfouie dans l'inconscient des individus (et entérinée dans les institutions).

« C'est une psychologue qui fait un abus de pouvoir avec des gens qu'elle suppose en difficulté psychologique parce qu'ils sont au chômage, alors elle teste pour savoir jusqu'à quel point ils sont en difficulté psychologique ; elle fait son abus de pouvoir avec son Bac+8 et son échec professionnel à elle peut-être, je ne sais pas... Elle est vraiment terrible. » (de Fréminville, 1998, pp.155-156)

Nous avons lu cette petite intervention d'un stagiaire à Michèle Barthes, afin qu'elle nous la commente.

« Le stagiaire exagère un petit peu. C'est vrai que l'on a du pouvoir, puisque l'on a le pouvoir de dire "non", le pouvoir de dire "oui", c'est facile [...] : "je veux faire plomberie, – eh bien non parce que ce n'est pas possible". Alors on dit "non" pour la plomberie mais il y a d'autres choses, le travail ne s'arrête pas là parce que l'on ne dit pas simplement "non à la plomberie", mais "pourquoi la plomberie ?", et "est-ce qu'il n'y a pas dans ce que vous recherchez dans le métier de plombier quelque chose que l'on peut retrouver dans un autre métier qui demandera peut-être moins de technologie, moins de connaissances théoriques à acquérir, etc. ?" »

[Et ça comment vous le jugez ?]

Alors par les faits, par l'entretien ce qui est le plus important, dans le premier entretien, il y a des tests et ensuite il y a un entretien de restitution où on consulte ensemble le résultat des tests, ce qui a marché, quelles sont les parties qui n'ont pas marché, et qu'est-ce qui peut être fait. Alors les tests, c'est vrai que l'on rentre à l'AFPA après être passé par des tests et par l'entretien avec le psychologue du travail. Ce ne sont pas des tests que l'on fait passer comme ça, ce sont des tests qui ont été étudiés en fonction des conditions d'enseignement de l'AFPA, de la méthode pédagogique [...].

Dans nos tests, on vérifie par exemple les capacités de représentations spatiales, dans la lecture d'un plan, qui sera préalable au travail technique. Mais ça peut arriver que quelqu'un réussisse bien les tests et qu'à l'entretien on lui dise que ça ne va pas du tout, et on ne le prendra pas : parce qu'il a un problème psychologique, parce que ça pourrait poser un problème avec le groupe... par contre ça peut arriver que quelqu'un rate complètement le test et qu'on le prenne, parce qu'il était en situation de stress pas possible, il s'est revu dans une situation d'examen et il a complètement paniqué, et dans ce cas-là je le refais avec eux oralement, on dédramatise, on reprend quelques items, et je leur dis "là qu'est-ce que vous avez compris de la question... ?" Si la personne est plus détendue ça marche, et dans ce cas-là je le prends. Ce n'est pas une sélection du type d'un concours, si trente personnes ont les moyens et la motivation pour intégrer une formation de vingt places, on n'en élimine pas, on met sur liste d'attente. Souvent quand on refuse une formation, c'est pour un problème de niveau et dans ces cas-là on propose une remise à niveau : c'est vrai qu'il y a des gens qui peuvent vivre ça comme un abus de pouvoir. C'est vrai que si on pouvait proposer aux gens de faire une formation qui dure normalement six mois en deux ans... mais on ne peut pas, les stages AFPA c'est six mois, c'est aussi la réalité de ce qui est proposé. Mais c'est vrai aussi que dans beaucoup d'organismes il n'y a pas de tests et c'est souvent sur des épreuves scolaires que les gens sont pris⁵³. »

⁵³ Michèle Barthes, entretien cité.

En dépit des précautions prises pour limiter les effets de sélectivité exogènes aux exigences propres à la formation (tests en lien avec la profession, listes d'attente...), on ne peut ignorer les effets symboliques des tests psychotechniques sur les stagiaires⁵⁴. Dans l'étude menée par Solange de Fréminville, ceux-ci sont souvent critiqués pour l'arbitraire que l'on leur prête, à la différence des tests techniques directement en rapport avec le travail de formation. Les stagiaires dénie en partie aux psychologues la capacité de juger de l'aptitude à intégrer une formation (surtout quand ils/elles sont rejetés hors du système), ce qu'ils/elles font peu avec les formateurs ou les professionnels d'entreprises. Dans un certain nombre de tests, les présumés à l'œuvre prennent pour acquis le glissement de la qualification à l'aptitude, c'est-à-dire une individualisation des compétences traduisant, pour certains courants de la psychologie différentielle (comme les héréditaristes), l'intelligence ancrée une fois pour toutes chez un-e individu-e (position ayant historiquement inclus des accents eugénistes dans ses présumés) au contraire des comportementalistes, qui mettent l'accent sur « la flexibilité du comportement humain face à l'environnement » (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997, pp.164-165)⁵⁵.

Dans les propos de Michèle Barthes, cette individualisation s'exprime notamment à travers la notion de « motivation », dont on a vu au chapitre 2 qu'elle servait déjà, dans le cadre de l'ANPE, à classer les demandeur/ses d'emploi entre les « autonomes » et les « assisté-e-s », les « vrai-e-s » et les « faux/sses ». Comme le soulignait, dès les années quatre-vingt, Didier Demazière (1989b), la « motivation » prend une signification différente selon l'institution concernée : si pour l'ANPE elle recouvre l'idée de volontarisme dans la démarche de retour à l'emploi, dans le cas de l'AFPA les procédures d'évaluation décrites par Michèle Barthes, en se substituant ou s'ajoutant à celles de l'Agence, visent à garantir à l'Association un recrutement au plus proche des attentes institutionnelles internes, afin de s'assurer un taux de réussite maximal aux stages (et de maximiser les chances de retour à l'emploi), sans que soient réellement octroyées aux chômeur/ses les chances de changement d'orientation professionnelle, et en repoussant les individu-e-s ayant le plus besoin de formation vers les stages de faible qualité et de faible coût, comme le soulignait un ancien haut responsable de l'ANPE⁵⁶. Pour justifier des refus, sont disponibles les raisons « techniques » (faiblesse du

⁵⁴ Pour une approche critique relative aux tests psychologiques Eymard-Duvernay et Marchal (1997, notamment pp.42-47 et chapitre 6).

⁵⁵ Il est intéressant de noter que les premiers tests mentaux (à l'origine des différents courants postérieurs) furent élaborés par le Français Binet, au début du XX^e siècle, avant d'être repris et élargis par les psychologues américains (notamment dans l'élaboration du quotient intellectuel). *Idem*, pp.160-161.

⁵⁶ Cité par Garraud (1995, p.678).

niveau général, par exemple) ou les raisons psychologiques (manque de motivation, de « réalisme », etc.). Nous verrons un peu plus bas que d'autres ressorts peuvent également être mobilisés pour « rappeler à la raison » des désirs de changement considérés comme peu envisageables. Avant cela, il nous faudra revenir plus précisément sur les contraintes qui pèsent sur l'AFPA (et plus généralement sur le SPE), et sur leurs répercussions internes.

II) L'AFPA : un support collectif de formation en transformation

Si historiquement, la formation (comme moyen d'amélioration des conditions de travail et de vie) fut un enjeu de luttes entre les travailleur/ses, le patronat et les pouvoirs publics, l'équilibre des tensions au sein de ce champ a été profondément modifié depuis deux décennies. Ainsi, bien que la commission Langevin/Wallon du 08 novembre 1944 posât la « possibilité pour tous de poursuivre au-delà de l'école et durant toute leur existence le développement de leur culture intellectuelle, esthétique et professionnelle, civique et morale⁵⁷ », la période immédiatement consécutive à la Seconde Guerre mondiale fut caractérisée par un consensus quelque peu divergent entre les divers représentants (salariaux, patronaux, étatiques) : la reconstruction nécessitait avant toute chose une main-d'œuvre rapidement formée, de préférence jeune. « Les enfants issus des milieux les plus défavorisés vont ainsi se trouver exclus de toute formation générale et professionnelle. » (Charlot et Figeat, 1985, p.343) Notons au passage que certains de ces jeunes seraient victimes, au moment de la « crise », de ce déficit initial de formation : âgé-e-s de quatorze ans en 1946 et de cinquante en 1980, les salarié-e-s les moins qualifié-e-s et vieillissant-e-s seraient de plus en plus concerné-e-s par le chômage croissant. Cette politique de formation aux forts accents malthusiens trouverait par ailleurs un écho dans les pratiques éducatives d'une large fraction des classes populaires : la sous-scolarisation des jeunes serait longtemps encouragée au profit d'une mise au travail rapide (à la fois comme source financière supplémentaire, et comme manière de s'inscrire socialement et symboliquement dans l'existence adulte, et dans les réalités concrètes de sa classe sociale d'appartenance).

Comme ce fut le cas tout au long du XIX^e siècle, les militants de gauche (Parti communiste et CGT, entre autres) voulurent imprimer de leur empreinte un outil sur lequel était fondé les espoirs d'une amélioration du statut au travail et plus généralement des conditions de vie, non

⁵⁷ Cité in « Chronologie, dates marquantes dans la mise en place de la formation des adultes de 1944 à 1971 », *Sociétés contemporaines*, n°35, 1999, p.127.

sans ambiguïtés comme l'indique la forte différenciation sexuelle des dispositifs de formation. À ces ambiguïtés s'ajouta, dès 1947, l'action des pouvoirs publics, qui chercheront à limiter l'influence cégétiste dans les associations de formation créées à la fin de la guerre. Ils seront secondés en cela par un patronat sorti affaibli du conflit mondial, qui pratiquera la politique du « dos rond », selon l'expression de Henri Weber (1986). L'exemple de l'UIMM, puissant syndicat patronal du secteur industriel, illustre parfaitement une des postures attentistes alors adoptées : elle laissa à l'État le soin de former plus largement les jeunes dans les écoles, quitte à sacrifier une partie de son pouvoir d'influence sur la formation des « jeunes esprits », pour couper l'herbe sous le pied du syndicalisme ouvrier (notamment dans la négociation conflictuelle des qualifications). « Dès lors que l'organisation patronale accordait une priorité à la formation des jeunes, la FPA ne présentait qu'un intérêt secondaire, lié à sa capacité à satisfaire ses besoins ponctuels en main-d'œuvre qualifiée. » (Bonnet, 1999, p.112)

On comprend dès lors les limites, dans la réalité, de l'ambition cégétiste de la formation comme promotion de la classe ouvrière. Mais cette configuration des rapports de force et de coopération rendit possible l'institution progressive d'un fonctionnement tripartite auquel les pouvoirs publics assignaient la réalisation des objectifs de modernisation économique planifiée par l'État-social-national, inspirés notamment par les missions de productivité effectuées aux États-Unis (Tanguy, 2002). À partir des années soixante, toutefois, l'équilibre sociopolitique se modifia : l'implication croissante de l'État⁵⁸, le retour sur le devant de la scène d'un patronat « décomplexé » (relayé efficacement par la forte implication, dès les années cinquante, de nombreux cadres et ingénieurs d'inspiration chrétienne dans la promotion de l'idée d'une indispensable FPC) et le lent, mais régulier, recul de l'influence syndicale accompagnèrent un changement de perspective dans le rapport à la formation professionnelle (on se rappellera par exemple de l'échec de l'expérience de Briey, décrite dans le chapitre 3).

En raison de la conjoncture économique (qui s'avérerait en fait un bouleversement structurel du mode de production capitaliste), « les entreprises vont être amenées à se pencher sur le niveau de qualification de leurs salariés, dans le cadre des stratégies de reconversion qui commencent à toucher certains secteurs. » (Jacot, Brochier et Campinos-Dubernet, 2001, p.28) Les termes du débat se déplacèrent donc peu à peu de la promotion à la reconversion, changement sémantique on ne peut plus crucial pour les salarié-e-s à partir des années soixante-dix, alors même que la loi du 16 juillet 1971 (reprise des principales conclusions de

l'accord interprofessionnel du 09 juillet de la même année) reconnaissait le « droit à la formation pour les travailleurs salariés, formalisé par la possibilité de pouvoir s'absenter durant leurs heures de travail en vue de bénéficier de formations. » (*idem*, p.29) De fait, cette consécration était destinée, pour ses promoteurs, à lutter efficacement contre les inégalités scolaires et le chômage⁵⁹ ; pourtant, la formation renvoyait d'abord, pour beaucoup d'entreprises, une image de dépense superflue, gage de consensus social et de respect de la réglementation administrative : en 1986, un ancien ministre de la Formation professionnelle, Marcel Rigout, ne soulignait-il pas, sous forme de bilan, que la formation continue constituait une forme de traitement social du chômage largement maîtrisée par le patronat français (Cours-Salies, 2000, p.74) ? La « crise », durant les années quatre-vingt, allait toutefois porter la FPC au centre des discussions comme mode de régulation des dégâts sociaux issus des changements économiques.

S'affirmait en effet une triple nécessité : économique d'abord, celle d'améliorer la productivité d'une faible partie des salarié-e-s en poste, car « "chouchouté" s'il détient déjà un capital de compétences, l'individu apparaît *in fine* comme un personnage secondaire, voire oublié de la scène "formation" » (Jacot, Brochier et Campinos-Dubernet, 2001, p.37) : seul un tiers des salarié-e-s participent effectivement chaque année à une action de formation – dont rien ne garantit la qualité par ailleurs. Sociopolitique ensuite, celle de lutter contre le déclassement social pour les chômeur/ses de l'industrie et des services. Culturelle enfin, celle d'œuvrer au développement des individu-e-s (Tanguy, 2002). Les dernières discussions menées autour de la validation des acquis professionnels (ou des acquis d'expérience), le débat récent relancé sur la question du droit à la formation tout au long de la vie suite rapport Charvet de 2001 (Commissariat général au Plan)⁶⁰, ou les négociations engagées par le patronat, les syndicats et le gouvernement Jospin dans le cadre de la « refondation sociale » (négociations mises en échec en octobre 2001) constituent autant d'indices des enjeux importants au cœur de la question de la formation et de l'éducation en général. C'est dans ce contexte particulier que nous devons analyser l'action de l'AFPA.

⁵⁸ Philippe Casella (1999) analyse comment, entre 1959 et 1971, la formation professionnelle s'est peu à peu imposée, en France, comme un outil de modernisation économique, sous l'influence de l'administration.

⁵⁹ Lire les déclarations de Jacques Delors effectuées à quelques années d'intervalle, où il apparaît que cet espoir ne fut possible qu'en raison d'une erreur de diagnostic sur les évolutions structurelles de l'économie capitaliste (Cours-Salies, 2000, pp.70-71).

⁶⁰ Pour une présentation de certains arguments par les rapporteurs de la commission « Jeunes et politiques publiques », lire Andrieu et Labadie (2001).

A) L'AFPA et le SPE

Plutôt qu'établir un panorama historique, institutionnel ou pédagogique complet de l'AFPA, qui dépasserait le cadre de notre thèse, nous chercherons à indiquer dans les prochains développements quelques repères empiriques et théoriques, dont la principale portée résidera dans une meilleure compréhension de la place de l'Association dans le SPE⁶¹. L'AFPA est une association de droit privé (loi 1901) créée en 1966 suite à la transformation de l'ANIFRMO (Association pour la formation professionnelle de la main-d'œuvre, mise en place en 1945 sous la tutelle du ministère du Travail), sous tutelle technique et financière du ministère de l'Emploi, de la Solidarité et de la Formation professionnelle. Administrée par une assemblée générale tripartite (État, représentants des organisations professionnelles et syndicales), elle emploie 11 400 salarié-e-s (dont 4 700 formateur/rices et 700 psychologues) sur un ensemble de 265 centres de formation⁶². En 2000, l'Association disposait de 900 millions d'euros – dont 690 millions d'euros en dotations étatiques – pour mener ses nombreuses activités : actions de formation, contrôle technique de certaines formations (homologation par la Direction des études et d'appui technique – DEAT), évaluation et orientation des demandeur/ses de formation⁶³. Ces quelques données montrent que l'AFPA constitue un partenaire particulièrement important du SPE, et un acteur collectif incontournable dans le champ de la formation⁶⁴. Cependant, aussi massive soit-elle, l'Association doit affronter les injonctions contradictoires découlant des interdépendances unissant les pouvoirs publics, les entreprises, ses partenaires du SPE et les stagiaires. En fait, nous allons voir que la structure n'échappe pas aux ambiguïtés qui travaillent en profondeur les politiques d'insertion (Mauger, 2001).

⁶¹ « la mobilisation en 1982 de l'AFPA comme élément constitutif du SPE est l'aboutissement d'un processus engagé depuis plus d'une décennie [...] La définition des missions du SPE est précisée par la circulaire du 7 mars 1984 qui organise les rapports entre les Services extérieurs du Travail et de l'Emploi avec ceux de l'ANPE et de l'AFPA » (Bonnet, 1999, p.134).

⁶² Pour un résumé succinct (avec quelques erreurs dans les dates) du maillage territorial de l'Association (Join-Lambert, 1997, p.348).

⁶³ Tous les chiffres cités ici sont tirés de Afpa (2001a). Notons que depuis le 1^{er} janvier 2003, dans le cadre de la territorialisation, l'AFPA ne reçoit plus de commande publique de la part de l'État, mais des subventions. L'automatisme de leur reconduction sera vraisemblablement davantage soumise à des critères d'efficacité quantitative et qualitative.

⁶⁴ À elle seule, l'Association a perçu 4% des montants engagés, en 2000, dans la formation professionnelle et l'apprentissage (Dares, 2003, p.71).

1) La complexité d'une institution comme révélateur du flou de l'insertion

On note assez rapidement, lorsqu'on est amené à travailler dans un centre AFPA, une certaine complexité dans l'organisation comme dans son positionnement au sein du champ de la formation. Cette complexité illustre en fait celle du paysage français de la formation. Le premier indice en est le nombre de protagonistes engagés, qui fragmentent l'offre de formation selon des principes de spécialisation parfois peu clairs : « Le système de la formation professionnelle est [...] devenu un monde non seulement complexe, mais aussi cloisonné : de nombreux acteurs poursuivent des buts peu complémentaires en direction de publics très hétérogènes. » (Mission d'évaluation et de contrôle, 1999, p.8) Alors qu'en 1986 on dénombrait environ 30 000 organismes de formation, en 1994, ce volume se situait aux alentours de 40 500 entreprises de formation. En 2000, ils étaient 42 000⁶⁵. Dans ce paysage fragmenté, constitué de nombreuses petites unités productives, l'AFPA apparaît comme une institution lourde, « peu facile à diriger et pas toujours sensible à la demande du marché⁶⁶ ». À l'époque de cette remarque, les rapporteurs de la Commission critiquaient davantage l'autonomie de fonctionnement de l'Association (illustrée par des stages longs qualifiants plutôt que par des stages destinés à gérer du flux) que son efficacité. Depuis lors, les changements internes intervenus ont entraîné un positionnement différent (*infra*).

En outre, l'AFPA se caractérise par une diversité des objectifs visés : développement de l'autonomie des stagiaires, adéquation de la main-d'œuvre aux besoins des entreprises, lutte contre l'« exclusion », l'AFPA intervient sur différents publics, selon des modalités d'action variables. Pour Garraud, la notion de formation a vu sa définition se diluer parallèlement à l'intégration des dimensions de « redynamisation » ou d'« insertion sociale », s'éloignant ainsi de l'objectif qualifiant (Garraud, 1995, p.689). Dans le cas de l'AFPA, Bonnet (1999) relativise cependant la « croyance » d'une structure principalement tournée vers la lutte contre l'« exclusion », car les sessions préparant les personnes les moins qualifiées à intégrer une formation qualifiante (préformation – les stagiaires AVD ont, par exemple, participé à une session dite pré-ADV avant d'engager la formation proprement dite) sont deux fois moins dotées d'heures que celles explicitement axées sur les formations qualifiantes. Et de fait, en 2000, ces dernières représentaient 79,1% de l'activité de formation (contre 21,9% pour la

⁶⁵ Chiffres respectivement tirés de Tanguy (1986, p.30), Cléménçon et Coutrot (1995, p.746) et de Céreq (2003, p.1).

⁶⁶ Commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur la formation professionnelle (1994) citée par Garraud (1995, p.683).

préformation). Cependant, si l'on réfléchit en termes de public visé, et non de dispositif, la distinction de Bonnet perd de sa pertinence : les jeunes chômeur/ses utilisent en effet indistinctement les deux formes de formation, et l'on doit alors davantage questionner la définition que l'on donne à l'« exclusion » (les stagiaires ADV ayant enchaîné une formation de niveau V suite à une préformation n'étaient pas davantage « exclues » avant leur parcours qu'après).

Le mode de sélection des stagiaires et l'offre de qualification variée permettent à l'AFPA de toucher des publics relativement éloignés de l'emploi, mais certainement pas les individu-e-s les plus précarisé-e-s. Ce tri d'employabilité évoluera sans aucun doute quand le processus de territorialisation régionale entrera pleinement en vigueur (Ginisty, 2002). En effet, pour des raisons d'efficacité productive, l'Association estimera peut-être préférable d'axer toujours plus ses formations sur les publics les moins en difficulté (pour que ses taux de réussite lui assurent la reconduction de ses moyens), laissant de côté les individu-e-s les moins doté-e-s en capitaux culturels et sociaux (diplômes, expérience professionnelle). La question demeure pour le moment ouverte, même si, commentant l'expérience de partenariat collectivités locales/AFPA menée à Amiens depuis 2001, dans le cadre de la politique de la Ville, Gilbert Hyvernât, le directeur général de l'AFPA, affirmait avoir « engagé l'AFPA dans une logique de services : nos actions doivent être plus diversifiées et concerner les exclus, dont beaucoup de moins jeunes, qui connaissent des difficultés de qualification, de santé ainsi que des difficultés familiales » (Afp/Div, 2001, p.31). L'expérience du stage ADV témoigne pour le moment de cette volonté (même si l'incantation « exclu-e-s » doit être à nouveau fortement relativisée), sans que la sexuation des filières ne soit remise en question.

Le troisième indice de la complexité de l'organisation formative se lit dans la multiplicité des sources de financement (de l'échelon local – l'entreprise –, en passant par les différentes collectivités territoriales ou les organismes publics – Région, UNEDIC... –, à l'échelle européenne)⁶⁷. Jacot et *alii* soulignent que le vaste mouvement de structuration de la formation professionnelle au cours des années quatre-vingt-dix a entraîné comme corollaire « une perte graduelle de visibilité de ce système en plein développement. De surcroît, un procès en opacité est régulièrement instruit sur les modalités d'affectation et de redistribution des fonds publics ou privés, compte tenu de l'importance croissante des enjeux financiers » (2001, p.33). De fait, Garraud (1995, p.688) soulignait déjà que la notion d'appel d'offres, censée éviter les malversations financières, fonctionnait avant tout comme une justification éthique

sans réel fondement, puisque les pratiques de répartition des marchés publics relevaient davantage de l'équilibre des forces en présence sur un territoire donné (selon l'ancien responsable de l'ANPE déjà mentionné, ce partage du gâteau pour des raisons diplomatiques n'assurait pas forcément une corrélation entre les besoins des chômeur/ses et des entreprises de formation).

Ce dernier point est directement lié à la dernière dimension renseignant sur la complexité du paysage formatif français : la relative faiblesse des contrôles publics, à la fois sur l'utilisation des fonds, mais également sur les dimensions qualitatives (dont la loi de 1971 ne prévoyait pas les critères, ni les organismes compétents). La mission d'évaluation et de contrôle de l'Assemblée nationale de 1999 pointait ainsi les carences du suivi qualitatif de l'AFPA, pouvant pourtant s'apprécier en fonction du taux de diplômé-e-s, de la mobilité des salarié-e-s dans leurs entreprises ou de l'augmentation de leur productivité. La précédente Commission d'enquête de l'Assemblée nationale soulignait déjà cette difficulté à contrôler l'offre de formation, notamment pour les raisons numériques exposées *supra*. Philippe Garraud, en rendant compte des résultats de cette commission, précise toutefois que cette faiblesse est également liée

« à la nécessité imposée de faire fonctionner les dispositifs conformément aux différents plans gouvernementaux et à leurs objectifs quantitatifs. D'où souvent une logique de remplissage reposant sur des compromis et obligeant les services administratifs locaux à ne pas se montrer trop exigeants quant à la qualité des formations financées et proposées aux demandeurs d'emplois. » (idem, p.687)

Sans émettre un jugement aussi dur sur la qualité des formations prodiguées par l'AFPA, notamment du fait de la sélection mise en place, la carence du suivi apparaît cependant clairement au niveau local, où il est très difficile d'accéder aux statistiques qui permettraient de faire un point régulier des forces et faiblesses d'un centre. En effet, les données statistiques fournies au fur et à mesure à la base de donnée régionale (OSIA) ne sont jamais répercutées en sens inverse : certes, un responsable de formation attentif peut tout à fait savoir si telle ou telle action de formation répond aux exigences quantitatives et qualitatives attendues :

« S'il s'avérait que dans l'année on a une opportunité qu'on n'avait pas prévue [...] si sur une région au niveau du chiffre d'affaires en salariés d'entreprise on est largement au-dessus de nos objectifs et que par contre sur la commande publique on est largement

⁶⁷ En 2000, les entreprises ont financé 36,9% des entrées en formation et préformation AFPA, l'État et l'Union européenne 57,5%, les collectivités territoriales 5,6%.

en dessous et que cette action-là qui arrive est sur les salariés d'entreprise, on va peut-être choisir de ne pas la faire, parce que ça ne correspond pas qualitativement à l'atteinte de nos objectifs. Je simplifie énormément les choses, mais le système est un peu comme ça⁶⁸. »

De même, il peut savoir si tel ou tel formateur possède ou non des compétences suffisantes. En revanche, il lui est quasiment impossible, *au niveau des stagiaires*, de connaître les personnes les plus en échec (par exemple selon le niveau de formation initiale, la nationalité...), ce qui permettrait de modifier certaines dimensions des formations offertes. « De manière générale, il faut que soit amélioré le suivi des bénéficiaires des différents dispositifs publics de formation afin d'en garantir une véritable évaluation. » (Mission d'évaluation et de contrôle, 1999, p.18) On peut bien entendu se demander dans quelle mesure ce suivi indispensable est préconisé pour les stagiaires et leur réussite, ou plus prosaïquement pour un contrôle un peu plus serré des finances publiques relatives aux dépenses sociales. Quoi qu'il en soit, Alain Le Corre défend cette position :

« Martine Aubry a bien compris que l'AFPA était une maison de qualité mais avec un fonctionnement archaïque. Si elle voulait en faire un outil efficace dans le traitement du chômage, il fallait très rapidement rénover l'AFPA sur au moins trois aspects principaux : 1) la gestion. L'AFPA n'est pas certifiée sur ses comptes, et ça c'est plus qu'une aberration, c'est une raison suffisante pour fermer l'AFPA au niveau européen ; 2) sur son fonctionnement pédagogique ; 3) sur sa relation au service public, et là on rejoint sa convention avec l'ANPE, et la mission politique de traiter le chômage. [...] Pourquoi l'AFPA n'est pas certifiée aux comptes ? Parce que depuis des années et des années l'AFPA jouit d'une autonomie incroyable, l'État lui donne de l'argent et derrière on se débrouille avec, mais il y a très peu de contrôle et ça ça énerve beaucoup de parlementaires depuis très longtemps, qui disent "l'État gère mal son outil". Cette commission parlementaire est autant symbolique que stratégique et opérationnelle, et malheureusement je pense que c'est un signe que l'AFPA n'avait pas l'habitude de fonctionner comme ça avec l'État⁶⁹ ».

Et pour lui, loin d'exercer une pression supplémentaire sur les individu-e-s précarisé-e-s, ce contrôle fait partie intégrante de la mission de service public confiée à l'AFPA :

« je pense que le moindre petit outil de l'État s'il est mal géré, c'est une manière d'exercer une pression sur les pauvres. Donc l'État a raison d'essayer de bien gérer l'AFPA, de faire en sorte que l'AFPA s'adapte aux besoins des "pauvres", moi je dirais "nos publics", les demandeurs d'emploi, dont certains sont pauvres, sûrement [...] Je ne pense pas que c'est mettre une pression sur les pauvres, je pense que c'est le faire

⁶⁸ Alain Le Corre, entretien cité.

⁶⁹ *Idem.*

sur l'AFPA pour être plus au service des personnes en difficulté. Il faut pas se leurrer, derrière cette idée de contrat de progrès il y a encore des exigences qualitatives et quantitatives en terme de traitement du chômage. Le gouvernement a choisi d'agir dans cette direction, moi je suis assez d'accord avec ce qu'il nous demande de faire : être individualisés dans nos parcours, aller chercher ceux qui sont le plus loin de l'emploi⁷⁰... »

Ainsi, l'État, par l'intermédiaire d'un rapport de la Cour des Comptes en 1997, puis de l'enquête parlementaire de 1999, a cherché à clarifier la gestion financière et la définition des objectifs prioritaires de l'AFPA. C'est dans le cadre de cette clarification des missions qu'intervint le deuxième contrat de progrès (1999-2003), conclu entre le ministère de l'Emploi et la direction nationale de l'AFPA. Le préambule de ce contrat de progrès fixe d'emblée quatre objectifs pour la période : travailler en direction des demandeur/ses d'emploi en collaboration étroite avec l'ANPE ; participer à la réalisation des objectifs fixés par le Plan national d'action pour l'emploi (PNAE) ; renforcer ses liens avec les organismes du SPE ; renforcer la collaboration avec les collectivités territoriales et les entreprises au moment de l'accentuation de la décentralisation (« Contrat de progrès AFPA/État 1999-2003 », 1999). Présenté comme cela, l'objectif dévolu à l'AFPA ne présente pas spécialement le caractère de « guerre aux pauvres » que notre question à Alain Le Corre pouvait laisser supposer. Le maillage institutionnel s'imposerait surtout pour des raisons d'efficacité : « Dans mon jargon, je dis que tout citoyen devrait trouver, grâce à un maillage assez fin, une gamme de services dans chacun des centres AFPA proches de sa région, de son département, de son domicile⁷¹. » Toutefois, la lecture plus attentive du premier des quatre points, *mise en relation* avec les orientations générales de la lutte contre le chômage que nous avons exposées dans le deuxième chapitre, nous incite à plus de prudence dans nos conclusions. Ainsi, pour Bernard Bonnet, la « multiplication des actions de formation à finalité d'insertion, qui ne conduisent pas à une qualification reconnue par la profession [dérive dénoncée depuis les années soixante-dix par les syndicats], menace l'identité de ce mode de formation autant qu'elle constitue un instrument de contrôle social du chômage » (Bonnet, 1999, p.136). Malgré la volonté manifeste de l'AFPA de lutter contre les processus de désaffiliation et de déstabilisation socioprofessionnelles, l'« employabilité » des stagiaires, et les offres de formation afférentes, reste explicitement suspendue aux besoins de l'entreprise, comme ce fut le cas dès les années soixante-dix : orientation et formation professionnelles et certification des qualifications constituent autant de missions engagées pour finalement fragmenter l'offre

⁷⁰ *Ibid.*

de main-d'œuvre à la demande des entreprises, pour adapter la main-d'œuvre aux évolutions du système productif. L'adaptabilité prend ainsi toujours le même sens, celui d'une subordination totale au « marché » du travail. D'ailleurs, les outils utilisés pour l'évaluation des stagiaires (bilans d'évaluation par exemple) répondent assez bien à la définition de l'employabilité libérale (Afpa, 1997).

Il ne faudrait donc pas croire trop rapidement que le contrôle qualitatif vise uniquement le contrôle des stagiaires pour leur unique bien-être. Le directeur général de l'AFPA explique cela très bien :

« nos formations sont longues – sept ou huit mois, voire plus – le zapping est un fait établi, le découragement peut prendre tel ou tel demandeur, les modèles de formation pratiquent à leur façon l'exclusion, c'est-à-dire qu'en cours de route, nous avons de l'évaporation avec le départ de certains stagiaires. De ce fait, il est difficile d'établir un résultat net. Le formateur étant toujours rémunéré pour ce qu'il est, les installations et les frais fixes restant les mêmes, il peut arriver qu'une formation démarrant à quinze se termine à douze, voire dix. Cela change beaucoup les choses. L'une de nos préoccupations est d'imaginer comment adapter notre offre de service pour pouvoir, le cas échéant, lorsqu'un stagiaire quitte une formation, le remplacer immédiatement par un autre. C'est l'une des questions fondamentales de la maison car, à terme, sa productivité en est extrêmement entachée⁷². »

De quoi parle le directeur général de l'AFPA quand il évoque la « productivité » des stages ? Considère-t-il qu'il soit préjudiciable pour les stagiaires de partir avant la fin de leur session (30% d'abandon)⁷³ ? Son insistance sur l'adaptation de l'offre de service pour substituer un stagiaire à un autre laisse cependant croire qu'il envisage la question d'un point de vue davantage comptable. Or, de nombreux éléments incitent à adopter un regard à la fois plus précis dans les modifications internes à l'AFPA, et plus large pour cerner la configuration sociale dans laquelle chaque stagiaire évolue.

2) Productivité et contraintes institutionnelles

Nous avons abordé plus haut la question de l'orientation et de la sélection, avec ses aléas possibles. Cependant, au cours de l'entretien, Michèle Barthes n'a pas pointé les limites institutionnelles qu'elle rencontrait dans son travail (alors qu'elle le faisait pour « excuser »

⁷¹ Gilbert Hyvernât, directeur général de l'AFPA, in Mission d'évaluation et de contrôle (1999, p.68).

⁷² *Idem*, p.79.

⁷³ *Ibid.*, p.87.

les agents ANPE). Or, leur prise en compte dans l'analyse permet de comprendre certains résultats d'une enquête menée en 1997, qui cherchait à connaître les motifs de départ dans les quinze premiers jours de formation : les problèmes liés à l'orientation (erreur de filière ou de niveau de formation par exemple) concernaient 56,3% des stagiaires, quand ceux directement en lien avec la formation (insuffisance d'encadrement des formateurs ou manque de pratique) en concernaient 32,2%. Il faut être conscient du fait que, dans le cadre de l'information et de l'orientation, certaines contraintes budgétaires dégradent la prise en charge des demandeur/ses d'emploi, tout en accroissant la charge mentale des salarié-e-s de l'AFPA :

« [Et quand ton poste a été modifié, pourquoi ils ont pas embauché de nouveaux psychos ?]

Parce que tu as le budget aussi qui est serré.

[Les budgets n'ont pas augmenté en conséquence ?]

Non à C., il y a eu un CDI en plus par rapport à l'année dernière, mais tu as beaucoup de CDD avec des délais de carence entre deux CDD, des psychos qui font des CDD de renfort, donc il y a des périodes difficiles et on te dit "il faut faire avec". Ou alors on dit aux psychos : "vous les gardez moins longtemps, trois quarts d'heure d'entretien ça devrait suffire", au lieu d'une heure. Comme ça tu peux recevoir six ou sept personnes dans la journée mais je te dis pas dans quel état ils sont les psychos. [...] C'est pour satisfaire la direction que les psychos travaillent à la chaîne. Déjà cinq RDV dans la journée, c'est pas mal : t'as les entretiens, les tests, les suivis. Une personne, un dossier t'arrives pas en une heure de temps.

[En fait ce qui est paradoxal, c'est que dans tous les textes on insiste sur l'autonomisation du demandeur d'emploi, et qu'en face c'est surtout la gestion des flux qui importe.]

De toute façon on est dans un monde de gestionnaires, il faut faire avec. On a beau ne pas être d'accord, c'est bien, mais c'est pas évident. Parce que c'est vrai au boulot, je ne suis pas d'accord mais c'est là au boulot, bah je me fais chier au boulot... là je suis enfermée dans mon bureau toute la journée, je vois personne... alors je me dis parfois "je leur ouvre les classeurs, je vais reprendre mon job", mais il suffit que mon responsable passe, "qu'est-ce que je fais ?, je vais me faire rouspéter", non, c'est bon quoi⁷⁴... »

L'Association traverse donc une période complexe durant laquelle les contraintes inhérentes au SPE l'obligent à répercuter les tris d'employabilité des « marchés » du travail pour s'assurer des résultats conformes aux attentes de l'État. De ce fait, elle ne répond que partiellement à l'impératif d'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi, les stagiaires sélectionné-e-s répondant à certaines normes préétablies. Cette prise en charge contrariée des demandeur/ses d'emploi trouve son explication principale dans le glissement vers

⁷⁴ Patricia Kyslewski, entretien cité.

l'employabilité libérale, dont la définition a eu des conséquences importantes dans la manière qu'a l'Association de se saisir du rapport stagiaires/entreprises.

Ce glissement explique en partie que les stagiaires critiquent les formations et abandonnent les sessions en cours : leurs attentes réelles ne seraient que peu prises en compte dans ce cadre de l'action publique (on se rappellera la critique du responsable ANPE *supra*). Nous avons rappelé à plusieurs reprises que la formation professionnelle fut toujours instrumentée par les entreprises dans deux tensions contradictoires : d'une part, se fournir en main-d'œuvre employable pour les tâches de production. Cette nécessité ne se voit guère remise en cause par les pouvoirs publics, la conclusion du rapport parlementaire concernant l'AFPA, par exemple, étant on ne peut plus clair à cet égard : sur les quatre points à partir desquels sont définis la finalité de la formation continue, la satisfaction des besoins de l'entreprise apparaissent dans les deux premiers, tandis que les salarié-e-s et la société dans son ensemble (vue à travers le « marché » du travail) sont abordé-e-s en troisième et quatrième positions (Mission d'évaluation et de contrôle, 1999, p.25)⁷⁵. D'autre part, le patronat n'a eu de cesse de limiter au maximum la main-d'œuvre qualifiée au sein des unités de production (des travailleur/ses instruit-e-s sont plus difficilement contrôlables). Cette dimension n'est pas récente : à partir de la Révolution française, et surtout durant le XIX^e siècle, la bourgeoisie sera confrontée à une contradiction, dans sa lutte politique avec la noblesse : d'un côté refuser les capacités dites de naissance portées par les nobles, de l'autre contrecarrer les revendications populaires que ce refus pourrait entraîner. Aussi, « puisque l'éducation permet d'accéder à toutes les fonctions et puisque le peuple doit rester à sa place, il faut limiter l'éducation du peuple. » (Charlot et Figeat, 1985, p.82)

Or, avec la précarisation croissante du « marché » du travail et la diversification de l'emploi, l'équilibre de ces deux tendances opposées s'est déplacé. Le socle sur lequel reposait traditionnellement la formation, à savoir le métier, a vu son rapport à l'emploi se brouiller, notamment sous les impulsions managériales destinées à redéfinir les grilles de qualification selon un modèle individualiste et « polycompétent⁷⁶ ». Parallèlement, les profils de la main-d'œuvre potentielle (et des stagiaires de l'AFPA) divergeaient de plus en plus de la réalité des offres d'emploi (Houzel, Outin et Ramaux, 2000). « Le monde du travail n'étant plus aussi structurant, ni aussi accueillant, il devient nécessaire de renforcer sa personnalité, d'évoluer et

⁷⁵ Qu'on ne se méprenne pas sur l'importance de ce classement. Le sens des énumérations ne se fait jamais gratuitement. Structure d'énoncé et énonciation permettent bien souvent de compléter la compréhension d'une idée.

⁷⁶ Pour un exemple de ce brouillage, dans le domaine aérien Barnier (2000).

de savoir s'adapter. » (Génestier, 1994, p.42) Comme les modules de formation étaient strictement calqués sur la qualification requise, et non dévolus à cette psychologisation de l'emploi, il a fallu modifier l'organisation des référentiels de formation. La difficulté de l'AFPA provenait aussi de la nécessité de tenir compte à la fois des besoins locaux (aussi bien en termes d'offres que de demandes d'emploi et de formation), alors même que sa définition des cadres référentiels dépendait avant tout de l'échelon national (objectifs de formation et mode de validation).

Pour tenter de répondre à ce décalage, l'AFPA a donc séparé en trois catégories le référentiel métier jusque-là unifié : un référentiel des activités (repérer les changements dans l'organisation productive des entreprises), un référentiel des compétences (déterminer les compétences nécessaires aux nouvelles exigences professionnelles) et un référentiel des emplois (recenser les emplois réellement existants pour établir une correspondance avec les différents titres professionnels correspondant aux formations dispensées par l'AFPA). À ces trois référentiels du système de travail correspondent trois référentiels du système de formation (*idem*, p.43) : chaque unité de formation doit mettre en place les actions assurant aux stagiaires l'accès aux activités, les contenus des formations sont donc définis en tenant compte du référentiel des compétences, le référentiel des formations (qui répond à celui des emplois) assurant la correspondance entre les deux précédents par le biais des homologations de titres. L'AFPA joue alors un rôle de médiateur entre individu-e-s et entreprises par le biais de ses formations professionnelles.

En outre, selon Gérard Vaslin, responsable de formation AFPA, l'écart entre offres et demandes d'emploi ne pourra être vaincu qu'au prix d'une réduction de l'écart entre ces formations, officiellement reconnues, et les compétences réellement existantes (Vaslin, 1993). Il faut ainsi dans un double mouvement veiller à rapprocher les qualifications acquises des individu-e-s vers la formation, et les contenus de formation vers ce que l'auteur appelle les « compétences intermédiaires » existantes en entreprises, que les référents pédagogiques ignorent trop souvent, pour orienter la formation en fonction de l'objectif de compétence et de qualification visé, en dépit des freins rencontrés aussi bien chez les entreprises (faire reconnaître officiellement des compétences « locales » pourrait entraîner une hausse des salaires ou la fuite des travailleur/ses ainsi qualifiés) que chez les stagiaires potentiel-le-s, réticent-e-s à intégrer certaines formations, desservies par des images sociales négatives véhiculées par des métiers dévalorisés, ou chez les salarié-e-s des entreprises, soucieux/ses de

conserver leurs « combines », afin de ne pas être dépossédé-e-s du peu de contrôle qu'il leur reste sur leur travail⁷⁷.

L'ensemble de ces difficultés nous renseigne parfaitement sur la période délicate traversée par l'AFPA dans le cadre de l'injonction politique à une individualisation renforcée de ses formations :

« à l'AFPA on n'arrive pas effectivement à individualiser nos parcours, parce que pour l'instant dans notre communication écrite ça ne se voit pas et, ce qui est tout à fait révélateur, sur le terrain ça ne l'est pas non plus. Il y a quelques expérimentations de formations qualifiantes individualisées, mais c'est vraiment très faible. Tout le reste c'est traditionnel, en groupe, entrée à date fixe, sortie à date fixe, tout le monde suit à peu près le même chemin, même si c'est pas forcément adapté. Alors pourquoi ça bloque ? Parce que jusqu'à présent, d'abord ça fait des décennies que ça fonctionne comme ça, et il faut non seulement changer les mentalités mais aussi les outils, les démarches, il faut changer les organisations pédagogiques de nos ateliers, puisqu'aujourd'hui un atelier est organisé en poste de travail, où chacun à son poste doit évoluer au même rythme, selon la même progression. Il faut déjà arriver à ce que dans un groupe on puisse suivre plusieurs progressions différentes. Ce n'est pas évident, il faut une compétence pédagogique qui est plus au niveau de la dynamique de groupe que de la compétence technique, parce que finalement si douze stagiaires dans un groupe ne progressent pas à la même vitesse, ne passent pas par la même logique d'apprentissage, au bout du compte il faudra qu'ils aient vu tous la même chose. [...] on peut imaginer plein de déclinaisons possibles d'un même parcours, mais on ne sait pas le faire encore. Alors la DEAT travaille aussi sur des systèmes de validation intermédiaire pour qu'on puisse rentrer des gens et valider une expérience professionnelle et ne pas les contraindre à 1 400 heures pour arriver à l'examen et au diplôme, et plutôt en faire la moitié ou un tiers, et à savoir les intégrer ensuite dans un groupe qui lui poursuit une progression assez chronologique dans les apprentissages. Donc pour l'instant, il y a plein d'expériences en cours là-dessus, mais on a aussi une tradition à l'AFPA c'est d'attendre que la direction technique nous dise "ça y est, on a le produit, on a la solution, maintenant on l'applique partout en France, vous pouvez y aller". Et on homologue en plus, parce qu'il y a notre système de validation des formations, une homologation de formation ça ne se fait pas du jour au lendemain, il faut souvent une à deux années si c'est une nouvelle formation, et si c'est une réhomologation, il faut au moins un an de travail avec une équipe de quatre/cinq personnes et ensuite aller négocier ça avec la branche professionnelle, avec l'État dans des commissions techniques d'homologation, avec les représentants des partenaires sociaux aussi. Donc tu vois c'est assez lourd, et l'individualisation aujourd'hui on ne la fait rentrer qu'expérimentalement et pas sur des formations homologuées⁷⁸ ».

⁷⁷ Forme de savoir d'autant plus difficile à intégrer dans une qualification, qu'elle se caractérise par sa forme collective, c'est-à-dire comme culturellement partagée par des travailleur/ses souvent fortement dominé-e-s (Pialoux, 1995).

⁷⁸ Alain Le Corre, entretien cité. On se rappellera ici de ce que disait Valérie Camozzi, la directrice de Pass 54, à propos de cette question : l'individualisation doit d'abord être envisagée comme une modalité de travail saisie ou non, selon l'intérêt que lui porte la structure, avant que d'être prise dans son sens d'individuation.

Pour Bernard Bonnet, une autre cause de cette tension autour du travail pédagogique pourrait se trouver dans la modification des rapports de force entre les groupes en présence, à savoir les formateur/rices « traditionnel-le-s », artisan-e-s traditionnel-le-s de la norme pédagogique articulée au métier, et un groupe plus récent, les psychologues, dont les outils de travail ont peu à peu contribué à faire évoluer les pratiques pédagogiques vers des modes d'acquisition davantage cognitive et comportementale (Bonnet, 1999, p.212). Ces tensions s'expliquent en partie par le fait que les psychologues individualisent massivement l'approche de la formation, comme nous l'avons vu plus haut, tandis que les formateur/trices issu-e-s du travail industriel (majoritairement des ouvriers qualifiés) ont tendance à considérer la formation comme liée au procès de travail, lui-même caractérisé par sa dimension collective.

Ces tensions s'ancrent également dans une divergence des profils sociologiques entre ces deux grands groupes de professionnels. Plus jeunes (quarante-trois ans en moyenne) et recruté-e-s sur la base d'une unité académique (au minimum une maîtrise de psychologie), les psychologues forment un groupe au pouvoir social et symbolique nettement supérieur au groupe des formateur/rices. Âgé-e-s de quarante-huit ans en moyenne, les formateur/rices donnent à voir la même partition interne dans leur profil que celle décrite par Lucie Tanguy dans le cadre de l'enseignement professionnel (Tanguy, 1991), avec d'un côté des formateur/rices venu-e-s du monde industriel, soucieux/ses de trouver dans l'enseignement une reconnaissance sociale, en apportant une culture d'atelier ; de l'autre, un groupe directement issu du système scolaire, pour qui les normes cognitives et relationnelles actuellement attendues dans le monde du travail « vont de soi⁷⁹ ». Les pratiques pédagogiques, comme le souligne également Bonnet, dépendent donc des habitus sociaux des enseignant-e-s, la difficulté de l'individualisation des parcours se cristallisant alors à l'intersection de l'habileté des formateur/rices à transmettre ce type de normes (dans un cadre institutionnel problématique) et des dispositions des stagiaires à s'en saisir en fonction de leurs attentes, la plupart des stagiaires interviewé-e-s cherchant avant tout à acquérir des qualifications techniques. Cette divergence entre mode de sélection des stagiaires et mode de transmission des connaissances peut expliquer que certain-e-s stagiaires abandonnent leur formation avant terme. Mais il arrive également que l'habitus du formateur, proche de celui du psychologue, entre en contradiction avec celui des stagiaires. C'est ainsi que Frédéric, connaissant le

⁷⁹ Chiffres AFPA, 2003. Nous avons eu l'occasion d'apprendre de la part d'une chargée d'études qu'une enquête proposée sur les pratiques des psychologues par un groupe interdisciplinaire extérieur à l'AFPA avait été repoussée par ces dernier-e-s. Les modalités d'enquête furent jugées inintéressantes, « mal posées », etc. Cette capacité d'exclusion donne un indice de la force de ce groupe, soudé autour d'une identité collective suffisamment cohérente pour devoir être préservée de la curiosité extérieure.

programme d'une telle formation (il en a suivi une proche), exprime l'avis de ses collègues TDRA en critiquant ouvertement le formateur.

« Notre formateur est inadapté. Il est plus commercial, il n'est pas assez professionnel, tout ce qui est technique théorique il est très fort, dans le sens commercial aussi, sinon dès qu'on a un problème concret sur une voiture, il est un peu dépassé par les événements et quand il ne sait pas il n'a pas la franchise de dire "je sais pas" et il essaie de nous faire lâcher le cours de la question... j'en ai parlé avec d'autres formateurs, il a le chic pour embrouiller les gens. »

Frédéric exprime à sa manière, de la même façon que tous les autres stagiaires TDRA interviewés, le constat que posent Bonnet et Tanguy à propos de deux types de formateur/rices, aux habitus et aux qualifications différents (la manière de parler et l'hexis du formateur TDRA et des formateurs RA – davantage mécaniciens – soulignent ces différences). Cet élément indique un décalage entre les attentes des stagiaires (des connaissances mécaniques *et* théoriques) et l'objectif du formateur (développer au maximum leur sens de l'autonomie en vue d'une intégration probable dans un centre technique – moins tourné vers la mécanique pure)⁸⁰.

On voit donc à travers ces différentes remarques comment les tris d'employabilité effectués tout au long de la chaîne de sélection et d'évaluation des stagiaires se répercutent sur la manière de vivre la formation. Cependant, si l'on restait uniquement dans ce cadre fonctionnaliste, on se couperait d'autres facteurs explicatifs permettant de mettre en question la position comptable de Gilbert Hyvernât.

B) Abandonner, échouer, réussir : l'influence des supports collectifs

Pour comprendre les raisons du « zapping » évoqué par le directeur général de l'AFPA, il nous semble falloir dépasser une vue trop étroitement « pédagogique ». Les chiffres nationaux montrent en effet que les raisons des abandons ne se bornent pas à l'organisation de la formation, mais s'étendent à l'ensemble des données contextuelles. Pour préciser les résultats de cette enquête, nous avons procédé à un relevé statistique des abandons et des échecs à la formation pour la période étudiée (tableau 5).

⁸⁰ Ce désir d'autonomisation ne doit cependant pas dissimuler le fait que le formateur profitait effectivement de l'alibi pédagogique pour « alléger » sa charge de travail.

Tableau 5 : Taux d'abandons et d'échecs des stagiaires locaux

| critères | | Abandons | Échecs | Représentation dans l'échantillon total (n = 256) |
|------------------------------|--------------------|-------------|-------------|---|
| Sexe | Hommes | 80% | 100% | 84% |
| | Femmes | 20% | - | 16% |
| Nationalité | Française | 77,8% | 54,5% | 73,8% |
| | Étrangère | 22,2% | 45,5% | 26,2% |
| Origine patronymique | Française | 32,1% | 36,4% | 35,9% |
| | DOM-TOM | 7,2 | - | 7,5% |
| | Européenne | 10,7% | 13,6% | 15,6% |
| | Maghrébine | 46,4% | 31,8% | 24,2% |
| | Autre | 3,6% | 18,2% | 16,8% |
| Âge | 16-24 ans | 28,6% | 27,3% | 17,6% |
| | 25-35 ans | 25% | 31,8% | 36,3% |
| | 36-50 ans | 42,9% | 40,9% | 42,6% |
| | + 50 ans | 3,5% | - | 3,5% |
| Niveau scolaire | N. R. | 3,6% | - | 2,7% |
| | VI-V bis | 7,1% | 4,5% | 7,4% |
| | V | 60,7% | 72,8% | 60,2% |
| | IV | 25% | 18,2% | 24,6% |
| | III | 3,6% | 4,5% | 5,1% |
| Durée d'inscription à l'ANPE | N. R. | 3,6% | - | 3,1% |
| | Salarié | - | 4,5% | 6,2% |
| | Non inscrit | - | - | 2,3% |
| | - 3 mois | 25,9% | 23,8% | 22,1% |
| | à 4/6 mois | 3,7% | 14,3% | 15,5% |
| | 7/12 mois | 29,6% | 19% | 26,1% |
| | 13/24 mois + 2 ans | 18,6% | 9,6% | 16,4% |
| Allocation perçue | Aucune | 3,6% | - | 1,6% |
| | CIF | - | 4,5% | 6,2% |
| | AFR | 35,7% | 31,8% | 37,5% |
| | CNASEA/AFP | 60,7% | 63,7% | 54,3% |
| Total | | 100% | 100% | 100% |

Note : l'abandon signifie que le stagiaire a quitté la formation avant son terme ; l'échec à l'examen signifie qu'il n'a pas réussi à obtenir son diplôme complet ; il a pu, par contre, décrocher plusieurs modules.

Ce tableau appelle plusieurs commentaires. Précisons d'abord que le taux d'abandon s'élève à 11%, contre 30% pour l'échelon national. Le taux d'échec à l'examen se monte à 8,6% contre 16% en moyenne en Île-de-France. Globalement, et malgré un public *a priori* plus en difficulté, le centre étudié obtient donc des résultats moyens meilleurs. Faute de renseignements précis, nous nous concentrerons ici sur les seuls abandons. Si les stagiaires suivent davantage leur session jusqu'à la fin, c'est peut-être le signe d'une situation économique moins bonne, nuisant à une reprise d'emploi durant la formation. Pour la période étudiée, cette hypothèse ne peut être sérieusement retenue, la conjoncture favorable étant encline au contraire à procurer de telles occasions. Il est donc préférable d'axer les explications d'un moindre abandon selon un mode davantage « positif ». Nous poserons par conséquent comme hypothèse, outre la qualité du travail des salarié-e-s (que l'on peut rapprocher de la dimension pédagogique), la qualité des supports collectifs mis à la

disposition des stagiaires : plus les conditions sociales de mise en œuvre de la formation s'élèvent, moins les stagiaires abandonnent en cours de route (pour peu que le contenu formatif entre un minimum avec leurs attentes). Parmi ces conditions, on peut insister particulièrement sur trois aspects : le logement, la rémunération et l'ambiance.

Le centre AFPA étudié possède une structure d'hébergement de quarante places permettant d'accueillir des stagiaires durant toute la durée de leur formation, week-end compris, pour ceux et celles qui ne peuvent rentrer dans leur foyer pour diverses causes, à l'image de Lucette. Mariée avec un ouvrier de quarante-quatre ans, mère de quatre enfants, cette stagiaire subit des violences de la part de son mari, dont nous aurons pu constater *de visu* les effets (des marques de coups sur le visage). Profitant qu'elle habitât dans l'Oise, Lucette avait demandé le logement sur place durant la semaine, ce qui lui conférait une sécurité relative (son mari a fait du scandale jusque devant le centre) et un contexte plus calme pour se concentrer sur sa formation (c'est peut-être cette situation de rupture avec le milieu quotidien qui explique sa réussite à la session, contrairement à Jacqueline et une autre stagiaire, résidant toutes deux dans le département, qui ont abandonné). On voit ici qu'au niveau individuel une structure sociale organisée permet de lutter relativement efficacement (bien que cela soit de manière temporaire et discontinue dans le cas de Lucette) contre les effets les plus durs des rapports sociaux sexués ; cependant, la surreprésentation des femmes dans les abandons doit inciter à ne pas négliger certains freins. Contrairement à l'enquête de 1997, dans laquelle apparaissait que 40,1% des stagiaires ayant abandonné leur formation mettaient en avant les insuffisances relatives à l'hébergement, les interviewé-e-s profitent donc de conditions d'accueil favorables, y compris en termes de restauration (les repas du midi et du soir étant proposés aux hébergé-e-s pour des tarifs peu élevés). *A contrario*, on doit souligner que l'accueil des enfants n'a pas été prévu au sein des centres AFPA, situation qui peut causer quelques difficultés lors de l'inscription en formation, éliminant sans doute une part des femmes souhaitant suivre une session⁸¹. De même, les stagiaires d'origine maghrébine sont surreprésenté-e-s dans les abandons (et les échecs), ce qui constitue un indice de ce que nous développons *supra*. Nous ne disposons malheureusement d'aucune information supplémentaire concernant cet aspect spécifique de la question.

Les conditions de rémunérations constituent la deuxième dimension importante à envisager⁸². Si l'on examine la question sous l'angle statutaire, on s'aperçoit que les abandons sont

⁸¹ Cette remarque nous a été inspirée directement par l'expérience de Sandrine, usager de l'atelier d'écriture lorrain, qui a dû renoncer à une formation AFPA pour cette raison précise.

⁸² En 1997, 21,7% des personnes jugeaient la rémunération insuffisante.

inversement proportionnels à la qualité de l'allocation. C'est particulièrement vrai pour les chômeur/ses de longue et très longue durée : ceux/celles qui abandonnent touchent pour la plupart une allocation AFPA. À l'inverse, les demandeur/ses d'emploi de moins de trois mois qui abandonnent sont surtout des jeunes : on peut faire l'hypothèse d'un retour à l'emploi, la faible allocation AFPA n'incitant guère à rester, surtout pour les stagiaires de niveau IV (durant notre enquête, un des stagiaires TDRA a fait ce choix⁸³). Quant aux stagiaires de niveau V, ils/elles concentrent les abandons les plus nombreux, aussi bien en AFR qu'au CNASEA, ce qui implique de prendre en considération un faisceau d'éléments explicatifs : ainsi, Jacqueline et sa collègue ADV ont abandonné pour des raisons de santé. Frédéric, pour sa part, nous offre un exemple particulièrement frappant de ce que permet un contexte stable, bien que précaire :

« [Ça t'est déjà arrivé de te considérer comme pauvre ?]

Oui carrément, je sais avec quoi on peut vivre au minimum pour une semaine, les fins de mois difficiles j'connais où tu fais avec ce que tu as, t'as plus que dix francs, de quoi t'acheter un paquet de pâtes et une plaquette de beurre, faut que ça te fasse ta semaine, et puis voilà. Tu peux pas sortir quinze francs, t'en as que dix. Tu fais ce que tu peux avec ce que tu as.

[Et aujourd'hui, tu te considères comme pauvre ?]

Oh non, pas aisé mais pas pauvre, à partir du moment où j'arrive à manger à ma faim. Là c'est des circonstances exceptionnelles aussi, parce que j'ai pas de loyer à payer, la bouffe c'est quand même réduit ici, j'suis bien ici, j'suis heureux, j'arrive à finir mes fins de mois, j'ai suffisamment pour vivre. Plus, ce serait bien, je pourrais faire beaucoup plus de choses à côté, mais j'ai suffisamment pour boire, pour manger, pour faire un peu la fête et pour bouger un peu.

[Et quand l'AFPA va être terminée ?]

Ça va être autre chose, il va falloir que je me débrouille, il va falloir que je trouve un logement, la voiture. En plus de ça, terminer ma formation en trouvant du travail pour bien m'en sortir, c'est surtout que je vais pas devoir galérer deux ou trois mois sans avoir de travail, je vais pas pouvoir me le permettre. Au terme de ma formation, je ne toucherai pas le chômage : soit je travaille, soit je mange rien. Le choix va être vite fait, c'est clair. »

Frédéric fait explicitement référence aux conditions de vie permises par l'accueil du centre, mais introduit également sur la dernière dimension, l'ambiance. S'il la présente ici comme une sorte de luxe (faire la fête), l'envisageant d'abord par le côté festif qu'elle implique, Boris nous donne à voir un rapport nettement plus fort, puisqu'il montre comment une rupture temporaire avec le milieu familial lui a permis de faire le point sur sa situation pour pouvoir envisager différemment l'avenir. Et si dans cette situation particulière Boris a réussi à

⁸³ Comme 25% des stagiaires en 1997 (10% sur CDI).

demeurer jusqu'au bout de la session (et finalement décrocher son titre), c'est avant tout grâce à l'ambiance et à la solidarité dans le groupe. « *En janvier, s'il n'y avait pas eu les mecs, j'aurais arrêté. Quand il y en a un qui est dans la merde, tout le monde arrive, alors que ça c'est rare aujourd'hui, personne ne s'enfonce, jamais. On s'aide dans le boulot.* » Comme nous le reverrons au fil de ce travail, la référence à une solidarité « organique » (celle du travail) ou « mécanique » (celle des liens familiaux ou amicaux) revient souvent⁸⁴.

Plus précisément dans cette situation de formation, où l'autoformation et l'individualisation existent plus ou moins selon les circonstances, l'entraide consiste à faciliter le passage des épreuves vécues comme telles par les stagiaires, sorte de marchepied, de support collectif en cas de défaillance individuelle. Filer un coup de main dans le rangement de l'atelier, expliquer un point de théorie ou de pratique correspondent à une attitude jugée saine et normale par la quasi totalité des membres du groupe. Au-delà d'une attitude purement instrumentale (aider dans le travail, comme on peut le faire à l'école), se nouent des liens de sociabilité qui rappellent indéniablement les relations développées dans la classe ouvrière : faire (et se faire) des plaisanteries acceptables et acceptées entre soi, plus ou moins compréhensibles de l'extérieur, préparer le café et le servir à tous, organiser des parties de football durant les pauses, des petites sorties ou de grands barbecues dans le centre, autant d'éléments de connivence et de bonnes relations dans le travail, dont Michel Pialoux soulignait qu'ils renvoyaient à l'ambiance ouvrière, par opposition à l'ambiance technicienne, davantage tournée vers l'attention aux « conditions physiques dans lesquelles s'accomplit le travail » (1995, p.30).

Les stagiaires rencontré-e-s constituent donc une partie globalement moins précarisée des classes populaires que les usagers lorrains. Ils/elles nous donnent à voir comment les institutions du SPE doivent se débattre avec les rapports sociaux structurant l'employabilité libérale, sans pour autant réussir à en inverser les tendances lourdes. En outre, ils/elles nous indiquent aussi comment les droits sociaux individualisés, dans le domaine de l'emploi et de la formation, assurent une autonomie matérielle toute relative.

⁸⁴ Le phénomène de dissociation des supports collectifs de solidarité décrit par Émile Durkheim aux débuts de l'industrialisation n'a pour le moment pas changé de nature, même si ces différents supports connaissent des évolutions internes marquées (Durkheim, 1978). Pour les développements modernes apportés à cette question (Castel et Haroche, 2001).

CHAPITRE 5 : BAS NIVEAUX DE QUALIFICATION ET BAS SALAIRES DANS UNE PETITE ET MOYENNE INDUSTRIE PICARDE

« Ça sert à rien, de toute façon ils nous écoutent jamais. »

Après avoir essentiellement, lors de nos deux premiers travaux empiriques, mobilisé les apports de la sociologie du chômage, les deux prochains chapitres vont mettre à profit les instruments et connaissances habituels à la sociologie de l'emploi et du travail. Le chapitre 6 sera l'occasion de s'attarder sur le secteur tertiaire, dont Jean Gadrey note l'intérêt pour ce qui concerne l'analyse des nouvelles formes de flexibilité (Gadrey, 2003, p.83-84), tandis que seront développées ici des analyses concernant le secteur secondaire, bastion historique de la classe ouvrière, aussi bien du point de vue politique que du point de vue sociologique.

En étudiant empiriquement une frange relativement typique du monde industriel (actuellement, les PCS ouvrières telles que les repère l'INSEE regroupent une proportion importante d'individu-e-s habitant dans des zones rurales ou semi-rurales) et une frange moins représentative de l'univers des services, nous avons cherché à confronter les principes de ressemblance et de distinction organisant les rapports sociaux de production dans deux parties distinctes de l'espace économique. Comment le travail s'organise-t-il dans des structures capitalistes œuvrant dans des domaines aussi différents que l'industrie électronique et la coiffure ? Comment les salarié-e-s sont-ils/elles valorisé-e-s dans le travail et l'emploi ? Comment les tris d'employabilité libérale se matérialisent-ils ? Quelle place tient la qualification dans l'organisation de la production ? et dans celle de la répartition de la valeur ajoutée ? Les collectifs de travail, informels ou légaux (syndicats, comité d'entreprise...), jouent-ils le même rôle au sein des entreprises ? Ces éléments de comparaison renforçaient-ils, ou au contraire infirmaient-ils, la démarche consistant à regrouper ouvrier-e-s et employé-e-s au sein des classes populaires ? Des réponses à ces différentes questions se dégageront au fil des prochains chapitres, puisqu'elles obligent à aborder des discussions qui débordent le cadre fixé pour la première partie de notre thèse. Il nous faut en effet dans un premier temps nous pencher précisément sur le contexte salarial et socioéconomique dans lequel évoluent les ouvrier-e-s rencontré-e-s au sein de l'entreprise Électrotech.

Cette troisième enquête empirique, qui s'est étalée sur environ douze mois, a formellement débuté en Seine-et-Marne le 10 décembre 2002, lors d'une rencontre intersyndicale entre des représentant-e-s de deux petites et moyennes industries (PMI). Sur invitation de l'instigateur de cette réunion, et avec l'accord des différentes parties, nous avons pu observer pendant trois heures la confrontation des expériences professionnelles et militantes de huit délégué-e-s du personnel, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et syndicaux (quatre ouvriers de l'entreprise invitante, trois ouvrières et un ouvrier d'Électrotech). Cette rencontre avait été organisée principalement dans l'objectif d'enclencher une dynamique inter-entreprise dans le domaine syndical, pour tenter de mutualiser les expériences vécues au travail.

Sans entrer ici dans les détails, il faut souligner que des différences à la fois sociologiques et militantes s'exprimèrent à plein dans cette discussion, l'entreprise invitante se caractérisant par un taux de syndicalisation impressionnant (67%, soit cent vingt adhérent-e-s CGT et CFDT sur cent quatre-vingts salarié-e-s) et une force de négociation importante vis-à-vis de la direction (force symbolisée par le délégué syndical, ouvrier massif, « fort en gueule » et parfaitement renseigné des droits salariaux et syndicaux de la branche). À l'inverse, les représentants de l'entreprise Électrotech paraissaient davantage soumis à la pression patronale, et moins soutenus par le collectif de travail (à ce moment-là, quatorze sur cent quatorze salarié-e-s adhéraient à la section CGT – seul syndicat représenté dans l'entreprise). L'observation directe dans l'entreprise, et les entretiens réalisés nous confirmeraient le bien-fondé de cette impression, et nous permettraient de proposer plusieurs explications à cette situation.

Décider de mener une enquête sociologique sur les salarié-e-s d'une entreprise implique, pour le chercheur, de se confronter à une multiplicité de difficultés empiriques dont la présence freine autant la progression du travail qu'elle apporte d'éléments de compréhension sur la situation même qu'il cherche à analyser. À la différence des trois autres terrains, recueillir la parole des interviewé-e-s potentiel-le-s fut pour nous une véritable épreuve : si l'on ne prenait pas le temps de revenir sur les conditions sociales de production des données, on risquerait d'ignorer un certain nombre d'indices indispensables à la compréhension de la situation objective et subjective des salarié-e-s d'Électrotech ; notamment que l'insatisfaction des salarié-e-s ne se traduit pas par la prise de parole, mais au contraire par l'évitement et le repli hors de l'entreprise, les rapports sociaux de production et de l'emploi faisant très peu l'objet

d'un intérêt collectif. Chacun semblait vivre la situation de son côté, se repliant sur la sphère privée dès que possible.

D) Des ouvrier-e-s difficiles à contacter

L'entreprise Électrotech appartient à la catégorie communément qualifiée de PMI. Basée en Picardie, dans la zone d'emploi du Santerre-Oise (Oise), elle occupe une place d'unité sous-traitante dans le secteur métallurgique (industrie des biens intermédiaires – sous-secteur électronique), puisqu'elle produit des câbles et des cartes pour plusieurs grandes firmes présentes sur les marchés internationaux¹. Précisons provisoirement qu'Électrotech occupe, en raison de sa taille, une place particulière dans le paysage productif du Santerre-Oise : en 2002, cette société anonyme créée dix ans auparavant lors de la reprise de l'établissement précédent – suite à sa mise en liquidation judiciaire – a employé 123 salarié-e-s en moyenne (câblage, soudure de composants électroniques, production de cartes...). Ce faisant, elle fait partie des quatre plus gros employeurs de la zone d'emploi². Cette position à première vue particulière dans le champ économique – dominée dans ses relations marchandes, dominante dans les rapports sociaux locaux – nous incitait à émettre l'hypothèse de rencontrer des individu-e-s précarisé-e-s du point de vue des conditions de travail et des conditions salariales, mais saisi-e-s *en situation d'emploi*, contrairement aux interviewé-e-s des chapitres précédents. De cette manière, il nous devenait possible de comparer des agents sociaux pris dans des processus de précarisation différents, l'« employabilité » de ces salarié-e-s répondant aux normes minimales requises pour occuper un emploi dans le bas de l'échelle sociale, sans leur permettre forcément d'échapper à l'influence des politiques de l'emploi (exonérations de charges ; primes pour l'embauche de personnel non qualifié). En quoi les attentes, les craintes, les critiques des interviewé-e-s différaient-elles des autres situations d'enquête ? Comment analyseraient-ils/elles leur situation personnelle ? Autant de questions rarement posées au sein des PME/PMI.

¹ Pour des raisons d'anonymat et de commodité d'écriture, nous appellerons désormais Santerre-Oise le canton auquel l'entreprise étudiée est rattachée, pour rappeler à quelle zone d'emploi elle appartient, tout en sachant que la zone d'emploi regroupe deux cantons supplémentaires.

² En 2001, les entreprises de 50 à 199 salariés représentaient 0,89% du nombre total d'entreprises en France (Agence des PME, 2002). À la même date, ces entreprises employaient 23,1% des salarié-e-s relevant du régime UNEDIC, régime regroupant environ 56% de la population active totale (Small, 2003, p.10). Ce taux s'élevait à 26,4% dans l'industrie (contre 34,5% en 1990).

A) Salarié-e-s et chercheur : de quelques effets de position

De fait, la répartition des salarié-e-s de l'entreprise par niveau de qualification offre une confirmation provisoire de notre première hypothèse (tableau 1).

Tableau 1 : Qualification des salarié-e-s

| Niveau de qualification | Année | | | |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003* |
| OS1 | 33 | 26 | 24 | 40 |
| OS2 | 20 | 20 | 20 | 17 |
| OS3 | 25 | 26 | 25 | 30 |
| <i>Total</i> | 78 | 72 | 69 | 87 |
| P1 | 22 | 16 | 16 | 19 |
| P2 | 4 | 7 | 6 | 5 |
| P3 | 11 | 9 | 9 | 10 |
| <i>Total</i> | 37 | 32 | 31 | 34 |
| ETAM** | 20 | 22 | 18 | 16 |
| Cadres | 7 | 7 | 5 | 5 |
| Total | 142 | 133 | 123 | 142 |

* Moyenne sur les deux premiers trimestres

** Employé-e, technicien d'atelier, agent de maîtrise

Sans préjuger pour le moment des significations qu'il faut conférer à cette présence massive de main-d'œuvre non qualifiée³, son importance numérique questionne le constat selon lequel

« les conditions de travail et d'emploi dans la sous-traitance sont toujours moins bonnes que lorsque les activités sont internalisées : organisation des horaires de travail, niveau de qualification et de salaire, qualité des moyens de travail, avantages sociaux, promotions..., tous ces facteurs sont généralement plus défavorables dans le cas des activités sous-traitées. » (Doniol-Shaw, 2001, pp.275-276)

Il nous faudra bien entendu développer l'ensemble des points évoqués par Ghislaine Doniol-Shaw, de manière à préciser dans quelle mesure cette dégradation liée au phénomène de sous-traitance affecte les salarié-e-s d'Électrotech. Avant cela, il nous faut insister sur les raisons qui nous ont poussé à mener cette étude. Mise à part l'hypothèse de départ, qui nous faisait

³ Selon l'INSEE, la part des ouvrier-e-s non qualifié-e-s dans le secteur électronique, pour la période 1999/2001, ne dépassait pas 13% des effectifs français. Électrotech fait donc bien figure d'unité de production en bout de chaîne, sans activité de conception ou de développement. Données tirées du site www.cereq.fr.

espérer interviewer des membres des classes populaires situé-e-s dans une partie de l'espace social quelque peu différente de celle des individu-e-s rencontré-e-s jusque-là, la situation empirique offrait plusieurs intérêts.

D'abord, celui d'étudier une zone de l'espace salarial moins connue que celle des grandes firmes industrielles, et pourtant fortement agissante dans le quotidien de très nombreux/ses salarié-e-s, au sein de laquelle nous pourrions notamment mesurer les effets des aides publiques à l'embauche sur l'organisation des rapports de production. Ensuite, celui de creuser la question des rapports sociaux dans une région française marquée par un rapport ambigu à l'Île-de-France (à la fois proche et éloignée d'un point de vue spatial, social et économique) et dans un établissement sexuellement ségrégué en termes hiérarchiques (une direction masculine – composée de trois membres – et une production essentiellement féminine). Le troisième intérêt majeur consistait à intervenir dans une conjoncture particulière : un conflit inédit (courts débrayages sur trois jours) s'était déroulé juste avant le début de l'enquête. Nous pouvions espérer saisir sur le vif les tensions, les coopérations et les revendications exprimées lors de ce conflit social. Enfin, nous pourrions travailler à préparer une étude parallèle, pour parachever notre thèse, dans une PMI qui appartenait au PDG d'Électrotech et effectuait de la sous-traitance pour le compte de cette dernière, établissement dont le site de production se situait dans une zone d'emploi de l'Île-de-France que nous connaissions bien. En dépit des points positifs, la situation d'enquête allait nous obliger à réajuster ces perspectives, indiquant par là une très forte interrelation entre le chercheur, son objet et la configuration générale de la recherche. Il nous faudrait ainsi mettre en place des « ruses de contournement » pour limiter les effets des obstacles objectifs (par exemple, la distance à parcourir pour visiter l'entreprise – cent quatre-vingts kilomètres aller/retour – ne nous permit pas plus d'une rencontre par semaine avec les salarié-é-s, tout au long de la période d'enquête) et subjectifs (les rapports de pouvoir, notamment hiérarchiques, exercent un effet d'autocensure prégnant chez de nombreux/ses salarié-e-s).

L'enquête menée dans l'entreprise Électrotech fut pour nous l'occasion d'une double découverte. D'abord, celle du monde de la production industrielle. Aussi bien dans notre propre trajectoire professionnelle que dans nos « carrières » scolaire puis universitaire, nous n'avions jamais eu de contacts directs avec le monde de l'usine au sens strict, hormis par l'intermédiaire des relations amicales que nous entretenions de longue date avec tel ouvrier, tel technicien ou encore telle ingénieure. Cette méconnaissance pratique doit être soulignée si

l'on veut bien comprendre la seconde découverte que nous fîmes à cette occasion : l'extrême difficulté à mener une enquête sociologique dans une petite structure privée lorsque l'on n'y est totalement étranger, et que l'on dispose de points d'entrée problématiques⁴. Cette difficulté prendrait notamment la forme d'un sentiment persistant, lors de nos visites dans les locaux de l'entreprise : celui de ne pas être « à notre place », par exemple lors du repas partagé avec certain-e-s ouvrier-e-s, ou en attendant la reprise du travail dans le « fumoir », ou à l'extérieur quand le temps le permettait.

Ce sentiment de malaise diffus s'expliquait certes en partie par l'« étrangeté » que représentait pour nous le lieu. Pour autant, le monde de l'entreprise et ses règles de fonctionnement nous étaient familiers : nos nombreux emplois précaires et/ou saisonniers, légaux ou non, nous y avaient habitué de longue date. Comme nous notions que notre malaise se faisait plus important lorsque les personnes avec lesquelles nous avons eu des échanges (formels ou non) étaient absentes, nous en sommes arrivé à faire l'hypothèse que ce sentiment de décalage prenait sa source dans notre incapacité à asseoir définitivement notre légitimité à enquêter dans l'entreprise. Cette incapacité provenait en partie de notre propre trajectoire (pour celui qui ne connaît rien à l'usine, il n'est pas évident de justifier *pratiquement* le choix d'un tel lieu d'enquête), mais également du contexte empirique lui-même. Les agents rencontrés tout au long de l'enquête se montreraient en effet dubitatifs quant à l'intérêt et à la réalisation pratique d'une telle démarche.

Ce doute et cette réserve doivent être recherchés partiellement dans la manière dont nous prîmes contact avec les salarié-e-s. En effet, nous fûmes invité, lors de la réunion mentionnée *supra*, par un enseignant détaché de recherche au CNRS, par ailleurs membre de la famille du PDG de la société (Bernard Plommée). Christian Morin (nous avons modifié, comme c'est le cas pour celle de tou-te-s les interviewé-e-s, l'identité de ce chercheur) avait eu l'occasion de rencontrer plusieurs salarié-e-s d'Électrotech dans le cadre de son propre travail de recherche, et il se proposait de nous servir d'intermédiaire auprès de Georges Grivois, délégué syndical CGT de l'entreprise, pour que celui-ci devienne notre relais au début de l'enquête. Comme le rappellent Florence Weber et Stéphane Beaud, lorsque l'enquêteur arrive dans un milieu par le biais d'une personne « indigène », les probabilités sont importantes pour qu'il soit « catalogué » dans le réseau d'interconnaissances auquel cette personne appartient (Beaud et Weber, 1998). En passant ainsi par l'intermédiaire de Morin, il est raisonnable de penser que nous fûmes identifié comme proche de la direction par certain-e-s salarié-e-s. D'autre part,

⁴ Nous connaissons bien évidemment, d'un point de vue théorique, cette difficulté. Mais c'était la première fois

nos contacts avec Georges Grivois, puis avec les membres élu-e-s du comité d'entreprise (CE), nous identifient à une frange spécifique des individu-e-s lié-e-s à la configuration sociale que représente Électrotech :

- chez les « contestataires » de l'ordre social entrepreneurial, pour la partie des salarié-e-s hostile aux revendications collectives portées par le groupe informel organisé autour des structures de délégation du personnel (délégué syndical et délégué-e-s du collège unique – délégué-e-s du personnel/comité d'entreprise) ;
- chez les « profiteurs », pour la partie des travailleur/ses considérant avec défiance l'action desdites structures (dont les membres sont suspecté-e-s de ne pas agir pour l'intérêt de tous, mais d'abord en fonction d'intérêts égoïstes) ;
- chez les « grandes gueules », pour la fraction des salarié-e-s qui soutient les membres élu-e-s et suit régulièrement l'action des différents comités.

On le voit, notre position était d'emblée fortement marquée, et l'accueil qui nous fut réservé confirma les différentes représentations qui pouvaient nous concerner : de la curiosité amusée à l'indifférence, plus ou moins méfiante, la plus complète. Cet attentisme (dans le meilleur des cas) rend parfaitement compte de la faible implication ultérieure des salarié-e-s dans les entretiens et dans l'enquête sur les conditions de travail que nous avons proposée pour accroître notre engagement au sein de l'entreprise. Dans le cadre de ce travail empirique, outre les limites soulignées *supra*, nous prenons particulièrement au sérieux les réflexions que Pierre Bourdieu développait à propos des non-réponses dans les sondages (Bourdieu, 1984c). Car l'indifférence ou l'évitement suscités par notre proposition de mener une enquête sur la manière dont se perçoivent des salarié-e-s au sein de leur entreprise, et plus généralement de la société, constituent autant d'indices d'une autocensure motivée par une configuration locale oppressive : le fait que Christian eût lui-même mené une enquête, *dans la position sociale qui est la sienne*, avait déjà jeté le trouble chez une grande partie des salarié-e-s, trouble que notre présence n'aura pas manqué de réactualiser. Mais on doit également prendre en compte, dans ce retrait de la parole, du peu de cas que ces individu-e-s font de leur expérience pour expliciter une partie du réel. On pourra penser que cette conclusion s'avère arbitraire, plaçant d'emblée les ouvrier-e-s d'Électrotech dans une position de domination insoutenable.

Pourtant, peut-on sérieusement ignorer le fait qu'ils/elles pouvaient tout à fait se poser la question de l'intérêt à passer une heure et demie ou deux heures à discuter avec un étudiant « de Paris » ? En quoi cette étude changerait-elle leur quotidien ? Que leur apprendrait

que nous l'expérimentions pratiquement.

l'entretien, qu'ils/elles ne savaient déjà⁵ ? Et qu'est-ce qui leur garantissait, au fond, que cela ne se retournerait pas contre eux/elles, que la direction ne finirait pas par apprendre des choses dites durant l'entretien (après tout, nous étions arrivé par l'entremise du « beau-frère ») ? Selon nous, ce silence illustre de manière radicale le pouvoir détenu par les dirigeants de la société. En se taisant, en haussant les épaules et en passant à autre chose, ces salarié-e-s renforcent les effets du pouvoir symbolique qu'ils/elles subissent quotidiennement de la part des agents dominants (qui voudraient que seul-e-s ceux/celles qui sont « légitimes » pour s'exprimer dans la sphère publique – élu-e-s, dirigeant-e-s, etc. – le fassent).

Nous avons tenté à plusieurs reprises d'expliquer en quoi la vision d'ouvrier-e-s d'une PMI constituait autant d'indications précieuses pour rendre compte de la situation de nombreuses personnes dans la même situation, et souvent privées des moyens d'exprimer publiquement ce qu'elles vivaient, ce qu'elles pensaient. Scientifiquement, politiquement, socialement, ces prises de position absentes avaient donc une valeur particulière quand elles émergeaient dans le discours public. « *Ça sert à rien, de toute façon ils nous écoutent jamais.* » Cette phrase, d'un poids terrible dans un système démocratique, nous l'avons entendu à plusieurs reprises comme justification du refus quand les raisons « raisonnables » (« pas de temps », « pour dire quoi ? », etc.) étaient épuisées à force de contrer la bonne volonté que nous mettions pour prouver notre absolue disponibilité à réaliser les entretiens hors de l'entreprise. Et quand bien même nous insistions alors sur le fait que nous étions justement là pour écouter, on voyait bien que l'écart entre recueil scientifique (et/ou étudiant) de l'information et non-utilisation pratique (ou pire, utilisation contre leurs intérêts) constituait un obstacle infranchissable.

Si nous avons, jusqu'à présent, envisagé le refus de participation à l'enquête sur un mode « neutre », alors qu'Électrotech emploie une majorité de femmes, il ne faut bien évidemment pas y voir l'action d'un « impensé » théorique quelconque. Il nous semble juste préférable, pour le déploiement de notre argumentation, d'exposer dans des développements ultérieurs les éléments d'analyse plus spécifiquement sexués, sans oublier de remarquer que les analyses précédentes s'intègrent totalement à « l'ordre sexué des choses ». Comme ce fut le cas pour nos précédentes enquêtes, les freins « à se dire », la légitimité de la parole s'organisent en lien avec les rapports (sexués) de pouvoir en jeu entre l'enquêteur, les enquêté-e-s et la

⁵ Il est dommage que Sophie, membre du CE nous ayant accordé un entretien, n'ait pas pu davantage servir de relais lorsqu'elle se fût rendu compte de ce qu'une situation spécifique comme l'est l'interview pouvait apporter sur le plan personnel à l'interviewé-e. À l'image de plusieurs personnes rencontrées durant nos enquêtes, elle nous aura en effet confié que l'entretien lui avait permis d'envisager certains événements de son existence sous un jour différent, et que cette réflexion en quelque sorte excentrée lui avait été utile.

configuration sociale, que l'on envisage la question sous l'angle des rapports de virilité ou de séduction dont nous avons déjà parlé, et dont nous reparlerons.

Tableau 2 : Éléments sociodémographiques des ouvrier-e-s interviewé-e-s

| Prénom | Âge (en 2003) | Niveau scolaire | Niveau de quali- fication | Professions des parents | | Professions des grands-parents | |
|-------------|---------------------|-------------------------------|------------------------------------|--|----------|-----------------------------------|-----------------------------|
| | | | | Père | Mère | Côté paternel | Côté maternel |
| Jocelyne | 50 | BEPC | P1 | Ouvrier | Au foyer | - | - |
| Delphine | 33 | Baccalauréat professionnel | P1 | Maçon | Au foyer | - | - |
| Sophie | 31 | Première technique | P1 | Technicien municipal (service des eaux) | Ouvrière | ? | Ouvrier Chausson/ ? |
| Jean-Louis | 46 | CAP mécanique | OS3 | - | - | - | - |
| Jean-Michel | 33 | BEP | OS2 | Ouvrier agricole | Ouvrière | Ouvrier agricole/Au foyer | Agent SNCF/Agent SNCF |
| Edith | 45 | BEP | OS2 | Ouvrier | Au foyer | Menuisier/Ca- fetière | Agent SNCF/Paysanne |

- l'interviewé-e n'a pas voulu répondre

? l'interviewé-e n'a pas su répondre

En dépit de nombreux refus essayés et de notre difficulté extrême à « fluidifier » nos relations avec les salarié-e-s, nous avons persisté à enquêter dans l'entreprise. L'investissement en temps et en efforts nous permit finalement de mener un entretien collectif de plus de trois heures avec les quatre membres du CE (Jocelyne, Delphine, Sophie et Jean-Louis) ainsi que quatre entretiens individuels : deux avec les deux dernier-e-s membres du CE cité-e-s, un avec Jean-Michel, l'un des deux délégué-e-s du CHSCT, et un avec Edith, une ouvrière qui a accepté le principe de l'entretien sur demande de Georges Grivois.

Pour compléter ces éléments qualitatifs, nous disposons de données relatives à l'entreprise (procurées par Grivois et Morin). Une seconde raison nous incitait à insister dans cette direction. Morin nous avait appris, lors d'une discussion relative à Électrotech, que son PDG dirigeait une société au profil similaire (Production de France – PDF) dans une zone d'emploi du Val-d'Oise. La perspective de doubler l'enquête oisienne par ce biais nous apparut pour le moins intéressante, d'autant que les membres du CE firent référence à cette entreprise lors de la discussion collective. Ils nourrissaient quelques craintes vis-à-vis de la concurrence interne que la proximité géographique et productive de ce site pouvait faire peser sur leur propre niveau d'activité. Un tel cas de figure nous offrait donc la possibilité de croiser l'analyse des deux sites, pour voir en quoi les situations se distinguaient et se rapprochaient. Notre

participation à l'enquête européenne SMALL sur les petites et moyennes entreprises, justement dans les limites de cette zone d'activité du Val-d'Oise, nous donnerait la possibilité de prendre des contacts officiels avec la société PDF (par le biais des membres du CE d'Électrotech, par celui d'une union locale syndicale, voire par celui du Groupement d'intérêt économique)⁶.

Une certaine crainte sociologique et une non moins certaine frustration nous poussèrent malgré tout à ne pas nous satisfaire des données recueillies durant la première phase de l'enquête. Pour tenter de contourner les résistances liées à notre présence et à l'objet de notre recherche, nous décidâmes de mettre au point une enquête par questionnaires portant sur les conditions de travail et les conditions salariales dans l'entreprise. De la sorte, nous cherchions à accumuler du matériau sous une forme moins contraignante que ne peut l'être un entretien, en espérant que cette étude deviendrait un prétexte pour persuader d'autres salarié-e-s du bien-fondé d'un travail approfondi (espoir qui se verrait également démenti). Le questionnaire a été élaboré à partir de tableaux présentés par Michel Gollac et Serge Volkoff dans un article paru dans le numéro de *Travail, genre et société* consacré aux ouvrières (Gollac et Volkoff, 2002). Nous avons largement utilisé leur appareillage statistique – lui-même conçu à partir de plusieurs enquêtes menées par la DARES, l'INSEE et le laboratoire de sciences sociales de l'École normale supérieure – de manière à pouvoir comparer nos résultats avec leurs données nationales (voir annexe 3). Toutefois, nous avons été amené à modifier quelques intitulés ou quelques questions à la suite de notre entretien avec Edith, qui fut la première à répondre au questionnaire avant sa diffusion, et dont les commentaires nous ont permis de rectifier certaines imprécisions. Cette attention n'aura cependant pas évité de proposer des questions relatives au temps de travail totalement inexploitable. C'est la lecture des résultats qui nous incita à abandonner cette partie du questionnaire dans l'analyse, les réponses indiquant clairement que l'intitulé des questions induisait un biais interprétatif inévitable sans les commentaires de l'enquêté-e. Précisons également que cette enquête fut réalisée pour le compte du CE : en fait, nous avons trouvé judicieux de proposer au comité qu'il endosse le rôle de demandeur afin que la direction ne nous empêche pas de distribuer les questionnaires dans les locaux de l'entreprise. Les échanges qui suivent indiquent la méfiance et le doute qu'une telle démarche a suscité au départ chez plusieurs élu-e-s.

⁶ Cette enquête sera finalement impossible à mener, l'entreprise étant fermée par le PDG avant que nous puissions prendre des contacts.

« [J'ai réfléchi à une sorte de questionnaire assez général pour mieux comprendre comment ça se passait à Électrotech au niveau des conditions de travail et des relations de travail, en me basant sur une étude de l'INSEE. Est-ce que ce type de démarche vous intéresse ?]

Jocelyne : *ça nous intéresse mais... ce qu'il y a, c'est le questionnaire...*

[Anonyme, hein...]

Jocelyne : *anonyme, oui, je pense que tout le monde peut l'avoir.*

Sophie : *tout le monde peut l'avoir mais est-ce que tout le monde le rendra ?*

[Ça c'est les aléas d'une enquête. Mais est-ce que déjà vous, les membres du CE vous êtes d'accord pour servir de relais ?]

Delphine : *tout dépend des questions.*

[Je l'ai amené justement pour que vous puissiez le regarder.]

Jocelyne : *parce que le monsieur [Christian Morin] en avait déjà passé un, un questionnaire. Tu te souviens Delphine ?*

Sophie : *les gens n'ont pas très répondu parce que c'était le beau-frère de monsieur Plommée, donc il y a eu un manque de confiance. Bon ça se comprend aussi. C'était anonyme, mais il te demandait trop de précisions, ton âge, ton expérience dans l'entreprise, donc les gens n'ont pas voulu répondre...*

[Moi je ne connais personne, mais pour éviter ça, le faire passer en interne, en le présentant comme quelque chose du CE ça devrait lever...]

Jocelyne : *je sais pas, ça dépend des questions.*

Sophie : *moi je sais quand il l'a passé, bon j'entendais les gens plus ou moins dire, bon déjà à la base c'était le beau-frère de monsieur Plommée, il était catalogué, et puis il y avait des petites précisions où à la limite si ça tombait dans les mains là-haut ils pouvaient savoir qui c'était. »*

Révélatrice d'un climat de crainte, et de la relative inexpérience des élu-e-s, fut également leur réaction concernant la décision à prendre. Plutôt que de nous donner leur accord (l'article L.431-7 du Code du travail reconnaît au CE la possibilité de faire intervenir toute personne extérieure à l'entreprise), les membres du CE nous ont déclaré dans un premier temps qu'ils allaient se renseigner auprès de l'inspection du travail (nous leur avons pourtant fourni préalablement les renseignements juridiques), puis qu'ils soumettraient la proposition à la direction, en même temps que le projet du questionnaire. Il nous fallut insister pour leur faire admettre qu'ils n'avaient pas à *demandeur* l'autorisation à la direction, mais à *la prévenir* qu'une enquête allait être menée. Toutefois, leur accord dépendrait de la discussion avec l'inspection du travail (qui confirmerait nos propos). Soulignons également que la discussion porta sur les résultats prévisibles de la consultation. De ce point de vue, les avis exprimés montrent que les élu-e-s connaissent bien leurs collègues.

« [Vous êtes combien exactement ?]

Jocelyne : *cent dix, avec les cadres.*

Delphine : *vous voulez tout le monde ?*

[Le principe, c'est on donne à tout le monde, ceux qui veulent répondent.]

Delphine : *le problème c'est que les administratifs n'ont pas les mêmes problèmes... là [dans les questions du questionnaire] il y a des problèmes qui sont bien...*

[Il y a certains tableaux sur lesquels ils pourront répondre. Vaut mieux jouer le truc transparent.]

Delphine : *oui, c'est mieux.*

Sophie : *de toute façon ils répondront pas.*

Jocelyne : *non. Enfin, ça dépend. Il y en a peut-être qui répondront. Pas là-haut [la direction], mais dans les bureaux...*

Sophie : *ah oui dans les bureaux.*

Jocelyne : *mais là-haut...*

Sophie : *ils répondront pas. »*

Les résultats de l'enquête (*cf. infra*) montrent qu'effectivement les « cols blancs » n'y ont pas pris part. Cela s'explique vraisemblablement par deux facteurs : nous avons procédé à la distribution d'une centaine de questionnaires dans la partie arrière de l'usine (où se trouvent notamment la cantine, le « fumoir » – local pour les fumeur-se-s –, les vestiaires et les sanitaires), où doivent passer les salarié-e-s de production pour rejoindre leur poste de travail ; les « cols blancs » travaillent dans la partie avant de l'entreprise, où l'on accueille client-e-s et visiteur/ses. Les quelques exemplaires qui restaient à l'issue de la distribution ont été laissés sur une table où le CE laisse divers documents à la disposition des salarié-e-s ; ils y resteront jusqu'à la fin de l'enquête. La seconde raison de cette absence provient de la différenciation rappelée par Jocelyne et Sophie, à savoir que les employé-e-s et les cadres ne sont pas concerné-e-s de la même manière par les conditions de travail. L'organisation spatiale de l'usine objective cette différenciation sociale et symbolique : les bureaux des employé-e-s et des cadres sont distincts des ateliers⁷. L'accueil de l'entreprise est séparé par un mur d'un mètre de haut environ, surmonté d'une vitre qui rejoint le plafond, de sorte que l'on voit, dès la porte d'entrée vitrée, une grande partie des ateliers, constitués de plusieurs postes (les îlots de production) placés les uns à côté des autres (seuls quelques postes échappent à cette organisation « ouverte », dissimulés au fond des ateliers, derrière des parois en contre-plaqué). Quant aux bureaux de la direction, ils occupent le premier étage de l'usine, dans une position de supériorité spatiale. Notons également qu'une passerelle court sur la largeur de l'usine – au-dessus de la baie vitrée – permettant aux cadres et à la direction de se déplacer afin d'avoir une vue d'ensemble du site de production. L'objectivation spatiale se voit redoublée par l'objectivation statutaire : dans l'ordre des qualifications, les employé-e-s (classé-e-s dans la catégorie ETAM) et les cadres sont distingué-e-s des OS et des OP. Ces deux principes

⁷ En outre, les parkings sont également distincts : dans l'enceinte de l'entreprise pour les membres de la direction, les cadres et les visiteur/ses ; à l'extérieur pour le « petit personnel ».

structurants ont nécessairement des répercussions sur les représentations croisées des salarié-e-s, ce qui explique que Sophie et Jocelyne aient vu juste. Dans un même ordre d'idée, Jean-Louis lancera laconiquement « *sur les cent dix qu'on est, si y en a trente qui répondent...* » Avec vingt-six réponses, l'élu du CE ne sera pas tombé loin.

Ces dernières remarques nous montrent que les membres du CE ont appris à connaître leurs collègues. Sans préjuger de la validité des explications à divers phénomènes qu'ils ont avancées durant les différents entretiens, on peut toutefois accorder un intérêt particulièrement vif à leurs remarques. Car leur présence depuis un certain temps dans l'entreprise les positionne comme des observateur/trices privilégié-e-s des rapports sociaux locaux. En outre, nous avons pu mesurer à quel point les discussions vont bon train (notre présence aurait pu les gêner ; ce ne fut pas vraiment le cas) : les élu-e-s se montrent à l'affût des informations qui pourraient se révéler utiles dans la gestion quotidienne du CE, ainsi que dans les discussions avec la direction. En outre, même si tou-te-s les salarié-e-s ne résident pas aux abords immédiats de l'usine, les rumeurs circulent rapidement, comme c'est souvent le cas dans les petites villes⁸. Car en dépit de villes de moyenne importance (treize unités urbaines de plus de vingt mille habitants), la plupart des localités de la région sont de petites unités rurales (38,8% des Picards habitent une commune rurale, contre 29,2% de la France des provinces). Le canton de vingt-neuf communes dans lequel se situe l'entreprise Électrotech regroupe seulement 16 500 habitants. Autant de caractéristiques spatiales et sociodémographiques dont nous devons toujours nous souvenir lors de l'analyse des entretiens.

B) Électrotech : une entreprise sous-traitante qui compte dans l'emploi local

Nous allons voir qu'Électrotech appartient à un secteur dominé par les grandes entreprises, mais sa stature de grande PME lui assure une position importante vis-à-vis de l'emploi industriel (annexe 4). Il reste à déterminer dans quelle mesure cette position contribue à influencer sur la configuration productive locale.

Historiquement, la région picarde se caractérise par la place importante de l'agriculture et du textile dans son économie locale. Georges Duby y fait par exemple plusieurs fois référence dans son ouvrage consacré à la société féodale (Duby, 2002, pp.75, 771, 802-803 ou 806) : qu'il soit question de la tapisserie de Beauvais, de la manufacture de draps d'Abbeville, des

⁸ Sur la fonction sociale des potins, on pourra lire Elias et Scotson (1997, pp.202-226).

toiles de Saint-Quentin ou du velours d'Amiens, l'industrie textile, née des ressources locales, se fera longtemps pourvoyeuse d'activité, tandis que les conditions physiques favorables à l'agriculture (structure géologique, climat océanique, amplitude thermique annuelle faible) feront de la Picardie un important producteur de blé, de betteraves à sucre (plus du tiers de la production française en 1999) et de pommes de terre (25% de la production nationale), grâce notamment aux progrès précoces de l'agriculture ; la betterave à sucre est introduite dès 1830 et l'usage de machines agricoles se généralise très tôt. La mise en service d'arracheuses de betteraves et de pommes de terre dans les années soixante a par ailleurs éliminé une grosse part de travail manuel effectuée par une main-d'œuvre saisonnière. Il faut noter que le développement de l'industrie textile durant le XIX^e a laissé peu de traces physiquement visibles (à part quelques bonneteries industrielles conservées), car l'activité se caractérisait essentiellement par le recours du travail à façon, exécuté à domicile principalement par les femmes, en plus de leur travail dans les fermes. Toutefois, ces traces se retrouveront d'une manière symbolique et sociale, dans la perpétuation de pratiques des bas salaires féminins (voir *infra*).

La Picardie a conservé son caractère rural et agricole, surtout dans les départements de l'Aisne et de la Somme : en 1990, la surface agricole utilisée représentait 72% du territoire régional et l'agriculture employait toujours 8% de la population active (5,2% en 1999 – contre 4,1% pour l'ensemble du pays – la Picardie voyant le nombre de ses agriculteurs baisser de 33,6% entre 1990 et 1999). L'agriculture picarde est ainsi très diversifiée et productive : grandes exploitations céréalières de plus de deux cents hectares fortement mécanisées (Santerre, Soissonnais, Valois et Vexin), exploitations de trente à soixante-dix hectares pratiquant la polyculture associée à l'élevage sur les plateaux picards (Noyonnais, Brie-Tardenois), petites exploitations herbagères (Vimeu, Thiérache, pays de Bray). Ces exploitations ont une productivité du travail agricole supérieure à la moyenne nationale, et la valeur moyenne capitalistique la plus élevée de France (en terrains et en matériel). En revanche, en bord de mer la Picardie n'a pu développer les caractéristiques d'une région maritime, les courants marins remaniant sans cesse une côte basse et sableuse formant des dunes et des cordons littoraux guère propice à l'établissement de ports (même si Le Crotoy, Cayeux, Le Hourdel, Saint-Valéry-sur-Somme sont des petits centres de pêche). En outre, le tourisme balnéaire reste peu développé en raison d'un faible ensoleillement.

Cette faiblesse du tourisme est à rapprocher de la faible présence d'entreprises du tertiaire (tableau 3). Commerce et services marchands ne représentent que 41,4% de la valeur ajoutée

régionale (51,7% en moyenne nationale), quand l'ensemble des emplois tertiaires picards (non marchands compris) atteint 64,7% (71,9% pour la moyenne française)⁹. Les données de la circonscription législative de Beauvais (préfecture concentrant logiquement une proportion importante d'emplois administratifs) donnent un chiffre légèrement supérieur : 65,2%.

Tableau 3 : Part des salarié-e-s du tertiaire (secteur marchand non agricole) en 1999¹⁰ (en %)

| | Aisne | Oise | Somme | Picardie | Île-de-France | Province | France |
|--------------------|-------|------|-------|----------|---------------|----------|--------|
| Tertiaire marchand | 49,1 | 49,7 | 50,2 | 49,7 | 75,3 | 56 | 61,3 |

Avec 49,7%, « la Picardie se situe à l'avant-dernier rang des régions françaises pour la part des salariés du secteur marchand employés dans des établissements tertiaires » (Hecquet, 2002, p.2), et au seizième rang pour la diversité des activités présentes sur son territoire. Vincent Hecquet dénombre quatre activités tertiaires mieux représentées qu'en moyenne (sur les trente-quatre identifiées) : commerce de gros et réparation automobile ; transports ferroviaires ; transports routiers de marchandises ; manutention en entreposage. Une proximité patente avec le secteur industriel. Il faudra se souvenir de ces particularités lorsque nous aborderons la question de l'activité féminine.

Selon l'INSEE, l'industrie représente 24,2% des emplois picards (hors des 5,9% de la construction) et 27,8% de la valeur ajoutée créée (contre respectivement 18,3% et 21,1% pour la France). On peut affiner la description en soulignant une homogénéité des situations départementales par rapport à la moyenne régionale (tableau 4).

Tableau 4 : Répartition des salarié-e-s de l'industrie (secteur marchand non agricole)¹¹ (en %)

| | Aisne | Oise | Somme | Picardie | Île-de-France | Province | France |
|----------------------|-------|------|-------|----------|---------------|----------|--------|
| Industrie | 40,2 | 40,8 | 41,2 | 40,7 | 17 | 32,5 | 28,3 |
| Biens intermédiaires | 18,5 | 21,8 | 19,6 | 20,3 | 3,7 | 13,6 | 10,9 |

Cette situation trouve plusieurs types d'explications plus ou moins interdépendantes :

- une main-d'œuvre ouvrière formée de longue date (33,8% des emplois régionaux sont ouvriers contre 25,5% pour l'ensemble du pays) ;
- la présence de nombreux établissements sous-traitants ;
- une forte densité d'infrastructures (routes, aéroport) ;
- la proximité de l'Île-de-France ;
- un contrôle des grands groupes industriels français et étrangers.

⁹ Sources : INSEE, Recensement de la population, 1999.

¹⁰ Hecquet (2002). Les salarié-e-s pris-es ici en compte représentent 53% de l'emploi régional (hors ETT).

Le dernier point mérite que l'on s'y arrête ici plus précisément, car il permet de confirmer nos premières données en déplaçant quelque peu le seuil de salarié-e-s retenu pour définir les PME. En 2000, 43% des salarié-e-s du secteur marchand non agricole travaillaient dans l'un des 1 087 grands établissements de la région, contre 36% pour la moyenne nationale (Collet, 2002). Par grands établissements, il faut entendre ici entreprises du secteur marchand de 50 salarié-e-s et plus, ce qui regroupe la partie des PME les plus importantes et les grandes entreprises (hors ETT et entreprises de nettoyage, en raison des difficultés de comptabilisation statistique liées à la nature des emplois proposés par ce type de structures). Ils représentaient 3% des entreprises (2% pour la France entière), ce qui confirme de manière générale ce que nous écrivions *supra* relativement aux entreprises industrielles. Alors que l'emploi salarié picard avait progressé de 2,7% (pour 3,9% en France) entre 1991 et 2000, la situation des grands établissements s'est révélée plus difficile : en perdant en moyenne 5,1% de ces emplois, contre une perte nationale moyenne de 4,7%, la Picardie a vu leur part passer de 47% à 43% (39% à 36% pour la France). Il y eut plusieurs phases successives : entre 1991 et 1993, lors de la période récessive, les pertes régionales se sont élevées à 8,7% (6,7% pour le niveau moyen français). À partir de 1997, avec une accélération en 1998, la reprise de l'emploi s'est soldée par une hausse de 3,9% dans les grands établissements picards (2,5% pour la France). Il semble donc que la conjoncture soit particulièrement importante pour comprendre les variations de l'emploi picard, ce qui ne manquera pas d'influer sur la compréhension de la politique salariale d'Électrotech et la vision de ses ouvrier-e-s.

En 2000, on dénombrait 425 entreprises des secteurs commerce et services, qui occupaient 53 109 salarié-e-s (31,2% des emplois des grands établissements et 25,7% de l'emploi salarié régional du tertiaire marchand). Isabelle Collet note avec justesse que « les grands établissements de services aux entreprises qui se sont développés sont fortement liés à l'industrie, en relation avec la structure de l'appareil productif régional » (*idem*, p.4), tandis que les services à haute valeur ajoutée (informatique, conseil...) ne sont guère représentés. Cette situation illustre le déplacement opéré depuis plusieurs décennies de la catégorie ouvrière à la catégorie employée, à mesure que se développe la sous-traitance et l'externalisation des fonctions productives autrefois gérées au sein des entreprises industrielles (comme nous l'avons vu dans le chapitre 1). Elle plaide donc, comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, pour une attention accrue à la notion de classes populaires, englobant à la fois classes ouvrière et employée.

¹¹ *Idem*.

Parallèlement à cette tertiairisation du secteur secondaire, l'emploi industriel des grands établissements baissait de 16,5% (comme la moyenne nationale), entre 1991 et 2000. En revanche, « les industries de biens intermédiaires [qui nous intéressent plus directement] ont résisté un peu mieux en Picardie qu'en moyenne nationale, perdant en neuf ans 11,5% de leurs effectifs au lieu de 15%. » (*ibid.*, p.3) Plus précisément, les établissements de la branche métallurgie ont perdu 8% de leurs effectifs, quand la moyenne nationale s'élevait à 18,9%. La conjoncture récente a donc été moins mauvaise pour des entreprises du type Électrotech que pour la moyenne. De fait, en 2000, l'industrie picarde regroupait 592 grands établissements, pour un total de 108 997 salarié-e-s (soit 64% des effectifs totaux de ce type d'établissement et 70,8% de l'emploi industriel salarié régional). Leur part dans l'industrie des biens intermédiaires était encore plus importante : 76% des salarié-e-s de Picardie s'y trouvaient employé-e-s (contre 65% en moyenne nationale), phénomène explicable par l'importante concentration d'activités productives strictes, et par le renforcement de la spécialisation régionale : en 2000, 51,4% des emplois des grands établissements appartenaient à ce secteur contre 48,5% en 1991 (*ibid.*). Toutefois, cette importance des grands établissements ne doit pas dissimuler une moindre concentration de l'emploi qu'au niveau national, les très grandes entreprises étant historiquement très peu implantées dans la région (contrairement à Longwy, par exemple)¹². Notons toutefois que la zone du Santerre-Oise figure parmi l'une des trois zones les plus concentrées, ce qui renforce une nouvelle fois la place d'Électrotech dans l'emploi local (Hecquet, 2002, p.4).

La dernière remarque nous permet de glisser vers l'analyse spécifique de la zone du Santerre-Oise. Cela facilitera la compréhension précise des trajectoires sociales des ouvrier-e-s rencontrées durant l'enquête, ainsi que leurs positions relatives à l'emploi. En premier lieu, il convient de souligner que la situation du Santerre-Oise confirme la tendance d'un ancrage industriel important : 7,2% de la population active en emploi dépendent de l'agriculture, 28,1% de l'industrie (auxquels s'ajoutent les 6,3% du secteur de la construction) et 58,4% du tertiaire. En revanche, la part des grands établissements s'établit à un niveau inférieur à celui de la moyenne picarde (1,4% contre 3%) et de la moyenne nationale (2%). Cependant, le canton se caractérise par une concentration relativement forte des emplois industriels, en dépit d'un grand nombre d'établissements de taille réduite : si l'on ne prend en compte que les entreprises enregistrées au registre du commerce et des sociétés – RCS, dont sont exclu-e-s les

¹² Chausson constitue à cet égard un contre-exemple connu dont nous aurons l'occasion de reparler dans les

artisan-e-s¹³, les collectivités publiques, les administrations et les établissements publics –, auxquelles Électrotech se rattache et pour lesquelles on dispose du nombre exact de salarié-e-s, les quatre plus grandes entreprises industrielles emploient 58,1% des salarié-e-s du secteur (l'industrie employant 70,7% des salarié-e-s relevant du RCS). Électrotech et les entreprises de même taille (respectivement 355, 132 et 109 salarié-e-s) n'en sont donc que plus importantes pour leurs salarié-e-s.

Parallèlement et inversement, on note une importante présence de petits établissements commerciaux sur le canton (les entreprises de 0 à 9 salarié-e-s représentent 95,2% du secteur tertiaire) : avec cinq mille cinq cents habitants, son chef-lieu représente, au sein de la zone d'emploi, l'unité urbaine la plus importante dans un rayon de plusieurs dizaines de kilomètres, ce qui explique le regroupement en son centre ville de nombreux commerces de proximité et autres entreprises de services aux personnes. Mais les salarié-e-s de ce secteur ne représentent que 27% du total de la main-d'œuvre comptabilisée par le RCS. Cette singularité du canton devra être rappelée quand nous procéderons à la description des trajectoires professionnelles des interviewé-e-s, plusieurs ayant occupé des emplois dans les secteurs industriel et tertiaire.

II) Organisation productive et précarisation salariale

Jusqu'à présent, nous avons montré que l'entreprise Électrotech occupe une place non négligeable dans le champ économique local, en employant une proportion importante de main-d'œuvre faiblement qualifiée. Ces premiers enseignements, pour importants qu'ils soient, demeurent cependant partiels tant que l'on ne se demande pas ce que signifient « bas niveaux de qualification ». Comment s'articulent qualifications reconnue, acquise et requise ? Quelles possibilités d'évolution professionnelle existe-t-il au sein de la firme ? Comment s'organisent les rapports de production ? Qu'en est-il de la marge d'autonomie des ouvrier-e-s en regard du travail et de l'emploi ? Autant de questions qui nous permettront d'analyser les effets d'assignation sociale dont peuvent être porteurs, dans certaines configurations, les dispositifs publics en direction des « emplois non qualifiés ».

chapitres 7 et 10.

¹³ 157 sont dénombré-e-s sur le canton.

A) BNQ : une catégorie classificatoire ambiguë

Il nous semble important de revenir en détail sur la notion de « bas niveau de qualification », afin de ne pas nous enfermer dans un usage univoque d'une expression comportant un certain nombre de difficultés théoriques et empiriques. Ce retour nous permettra tout à la fois de questionner l'usage économique de classifications sociales reconnues par des dispositifs politiquement légitimés, et d'en interroger les évolutions possibles. De la sorte, nous éviterons les effets de naturalisation inhérents aux processus de hiérarchisation¹⁴.

Dans notre premier chapitre, nous avons rapidement évoqué la question de la qualification comme mise en forme socialisée du lien entretenu par différentes dynamiques individuelles et collectives en reprenant à notre compte la définition proposée par Bernard Gazier. Selon cette conception, occuper un emploi qualifié signifie qu'existe un rapport entre la qualification requise par celui-ci, la qualification acquise par son occupant-e et la qualification reconnue par les groupes sociaux en présence (notamment avec un niveau de salaire correspondant), dans le cadre d'un équilibre provisoire des rapports sociaux. À l'inverse, un emploi peu ou pas qualifié indiquerait une relation disjointe entre une ou plusieurs de ces dimensions. La qualification ne se comprenant que dans un rapport social, comme le postulait Pierre Naville, au caractère éminemment diachronique, il s'avère donc nécessaire de prendre le temps d'étudier l'articulation dynamique de ces trois dimensions, si l'on souhaite dépasser une certaine vision ethnocentriste misérabiliste postulant que les salarié-e-s BNQ seraient obligatoirement « en manque » (de qualification, d'adaptation, etc.).

1) Un faible niveau de diplôme...

Toutes les études existantes insistent sur un point : les actif/ves picard-e-s sont chroniquement sous diplômé-e-s (tableau 5). En effet, 21,7% des Picard-e-s actif/ves n'ont aucun diplôme (contre 15,9% en moyenne nationale), quand 16% ont un diplôme de niveau III (contre 22%). 13,2% des hommes de 25 ans et plus ont par ailleurs un diplôme de niveau III

¹⁴ À cet égard, les expériences étrangères permettent de mesurer à quel point la définition des BNQ dépend des configurations sociohistoriques et de la capacité des salarié-e-s à faire reconnaître collectivement leurs « compétences ». Pour le cas britannique, Rainbird (1993). On pourra aussi se reporter aux communications présentées lors des journées du LASMAS (CNRS), « Perspectives comparatives sur le travail non qualifié » : Rainbird et Munro (2004) ; Rainbird, Munro et Holly (2004).

ou plus (18,4% en France), proportion s'établissant à 12,9% pour les femmes (17,3% en moyenne).

Tableau 5 : Comparaison des diplômé-e-s en 1999 (15 ans et plus) (en %)

| | Niveaux de diplôme | | | | | Total |
|----------------|--------------------|-------|------|------|----------|-------|
| | VI | V bis | V | IV | III et + | |
| Hommes | | | | | | |
| Canton | 26,4 | 23,2 | 32,1 | 9,1 | 9,2 | 100 |
| France entière | 19,3 | 21,2 | 29,7 | 11,9 | 17,9 | 100 |
| Femmes | | | | | | |
| Canton | 27,4 | 30,5 | 20,8 | 10,4 | 10,9 | 100 |
| France entière | 20,6 | 29,1 | 20,3 | 12,5 | 17,3 | 100 |
| Total | | | | | | |
| Canton | 26,9 | 26,8 | 26,6 | 9,6 | 10,1 | 100 |
| France entière | 20 | 25,4 | 24,8 | 12,2 | 17,6 | 100 |

Sources : INSEE, Recensement de la population, 1999. Calculs de l'auteur.

Si la dynamique pour les cohortes les plus récentes tend à réduire l'écart entre la région et la moyenne nationale, cette insuffisance structurelle se vérifie toujours chez les jeunes diplômé-e-s : en Picardie, 60% d'une classe d'âge est au niveau du Bac (62% en moyenne), et la région occupe la dernière place nationale relativement au taux de poursuite des études supérieures : 24% des jeunes de 20 à 24 ans (35% pour la moyenne française). Les données relatives à la circonscription législative de Beauvais indiquent une situation légèrement meilleure que la moyenne picarde : 26,8% des 20-24 ans poursuivent des études (sans que l'on puisse établir ici la part exacte des étudiants – il existe des redoublants lycéens au sein de cette tranche d'âge), alors que la moyenne nationale s'établit à 42,8%. L'intérêt de ce chiffre réside toutefois davantage dans sa répartition sexuée. Seuls 23,3% des hommes (39,9% pour la France), contre 30,2% des leurs homologues féminines (45,7% en national), continuent des études. Les différences s'accusent en revanche pour le Santerre-Oise, excentré des pôles étudiants : 18,8% des hommes et 27,8% des femmes (soit 23,1% des 20-24 ans). Dans un même ordre d'idée, la structuration par niveau de diplôme de la population cantonale (hors étudiant-e-s) donne à voir des différences notables avec la moyenne nationale.

Comme c'est le cas pour la moyenne nationale, les femmes du canton non ou faiblement diplômées sont plus nombreuses que les hommes dans la même situation, la différence avec la France entière étant particulièrement marquée pour les non-diplômées (c'est également le cas pour les hommes d'ailleurs). Les choses s'inversent pour les titulaires du CAP/BEP, que les hommes du canton possèdent dans une proportion supérieure à la moyenne. On doit voir ici la marque de l'importance du travail ouvrier dans la région, dont l'entreprise Électrotech

représente une illustration particulière (tableau 6). En effet, les salarié-e-s de l'usine sont globalement moins diplômé-e-s que la moyenne cantonale. La structuration des emplois dans la zone du Santerre-Oise joue directement sur la poursuite d'études des individu-e-s, les hommes s'orientant vers des filières courtes, suffisantes pour répondre aux besoins des entreprises, les femmes incitées à continuer davantage pour espérer obtenir un emploi dans l'administration locale ou pour pouvoir aller travailler en région parisienne.

Tableau 6 : Répartition des salarié-e-s d'Électrotech selon la formation initiale (en %)

| | Niveaux de diplôme | | | | | Total |
|---------------|--------------------|------|------|------|----------|------------|
| | VI | Vbis | V | IV | III et + | |
| Total | 29,2 | 36,5 | 20,8 | 9,4 | 4,1 | 100 |
| Femmes | 36 | 36 | 18,7 | 8 | 1,3 | 100 |
| Hommes | 4,7 | 38,1 | 28,6 | 14,3 | 14,3 | 100 |

En effet, comme l'on pouvait s'y attendre au vu du chapitre 1, les femmes du canton sont plus souvent diplômées de niveau de IV et plus que les hommes (malgré la différence par rapport au niveau national), et le faible écart statistique visible entre les deux sexes ne doit pas dissimuler la dynamique d'accentuation des différences (tout comme au niveau national le meilleur taux de diplôme des hommes ne doit pas dissimuler le retournement de tendance) : en fait, les cohortes 15-35 ans ont dépassé les hommes à tous les niveaux (sauf le CAP/BEP), l'écart étant déjà visible dans les cohortes 40-59 ans en ce qui concerne les diplômes d'enseignement supérieur (on doit y voir l'influence des emplois tertiaires publics – enseignantes, cadres des collectivités...).

Tableau 7 : Répartition sexuée de la formation initiale à Électrotech (en %)

| Sexes | Proportion dans l'entreprise | Niveaux de diplôme | | | | |
|---------------|------------------------------|--------------------|------------|------------|------------|------------|
| | | VI | Vbis | V | IV | III et + |
| Femmes | 77,5 | 96,3 | 77,1 | 70 | 66,7 | 25 |
| Hommes | 22,5 | 3,7 | 22,9 | 30 | 33,3 | 75 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Or, on s'aperçoit que cette structuration locale ne se retrouve pas dans l'usine. Les hommes sont en effet surreprésentés à tous les niveaux de diplômes (tableau 7). Le recrutement semble donc répondre à des logiques différenciées, selon que l'on se trouve face aux hommes ou aux femmes. Davantage qu'une simple logique territoriale, qui voudrait que l'entreprise voie son recrutement limité par les ressources locales, on peut faire l'hypothèse d'une logique sectorielle : l'industrie de l'électronique emploierait traditionnellement une main-d'œuvre féminine peu ou pas diplômée, dont les qualités sont naturalisées (« minutieuse », « précise »),

comme le donne à penser l'extrait suivant de l'entretien collectif mené avec les membres du CE d'Électrotech :

« [Vous avez une idée sur la raison pour laquelle il y a autant de femmes ici ?]
 Delphine : *bah, à l'origine c'est parce que c'est une boîte d'électronique, c'est quelque chose de manuel, minutieux, à l'origine c'est ça.*
 Sophie : *par contre vous allez à Vector, c'est ça aussi, les câbleuses, les opérateurs il y a énormément de femmes, mais il y a des hommes aussi. Mais il y a énormément de femmes. La plupart des hommes après, ils sont dans les bureaux.*
 Delphine : *Plommée a toujours dit que soi-disant on était plus habiles.*
 [Ah bon ? Parce que globalement en France je crois que c'est 20% de femmes chez les opérateurs, le reste c'est des hommes. C'est pour ça que c'est étonnant.]
 Delphine : *ah bon ? Mais dans la branche je crois que c'est ça...*
 [C'est la branche qui voudrait ça, alors ?]
 Delphine : *ouais.*
 Sophie : *le câblage dans l'électronique, ouais. Bon les hommes peuvent le faire, [montrant Jean-Louis] puisque monsieur est là (rire), mais il n'y en a pas beaucoup d'hommes qui font comme toi...*
 Jean-Louis : *non. »*

On pourrait être étonné de retrouver des discours (voire des conditions de travail, comme nous le verrons plus loin) qui avaient cours il y a vingt ou trente ans, bien avant le développement de la thématique de l'égalité professionnelle entre les sexes, et alors que les modes de production sont censés avoir profondément changé. Le secteur de l'électronique serait-il à ce point particulier ? En fait, les données disponibles indiquent qu'il n'explique pas à lui seul cette politique de recrutement : entre 1999 et 2001, la part des femmes dans l'électronique s'élevait certes à 38,2%, preuve d'une concentration certaine de la main-d'œuvre féminine dans ce type d'activités (d'où l'impression justifiée, mais imprécise, des interviewé-e-s d'appartenir à un secteur particulièrement féminisé) ; cette proportion passait à 59% pour la main-d'œuvre ouvrière non qualifiée (Audric-Lerenard et Tanay, 2000, p.7). Toutefois, durant la même période la part des salarié-e-s de niveaux VI et Vbis n'y dépassait pas 20,9%¹⁵. On peut donc affirmer, dans un premier temps, qu'Électrotech embauche de nombreuses femmes peu ou pas diplômées guidée par une double logique territoriale et sectorielle poussée à l'extrême. Cependant, pour compléter ce constat, nous devons nous intéresser de plus près au rapport entre certification et qualification reconnue, c'est-à-dire analyser la manière dont l'entreprise gère les compétences qu'elle accumule par le biais de ses salarié-e-s.

¹⁵ Chiffres tirés du site www.cereq.fr.

2) ... figé dans une organisation productive peu flexible...

Tableau 8 : Qualifications par sexes en 2002 (en %)

| Niveau de qualification | Sexes | | | | | |
|-------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| | Femmes | | Hommes | | Total | |
| OS1 | 21 | 22,8% | 3 | 9,7% | 24 | 19,5% |
| OS2 | 13 | 14,1% | 7 | 28,6% | 20 | 16,3% |
| OS3 | 22 | 23,9% | 3 | 9,7% | 25 | 20,3% |
| <i>Total</i> | 56 | 60,9% | 13 | 42% | 69 | 56,1% |
| P1 | 14 | 15,2% | 2 | 6,4% | 16 | 13% |
| P2 | 5 | 5,4% | 1 | 3,2% | 6 | 4,9% |
| P3 | 7 | 7,6% | 2 | 6,4% | 9 | 7,3% |
| <i>Total</i> | 26 | 28,2% | 5 | 16% | 31 | 25,2% |
| ETAM | 9 | 9,8% | 9 | 29% | 18 | 14,6% |
| Cadres | 1 | 1,1% | 4 | 13% | 5 | 4,1% |
| Total | 92 | 100% | 31 | 100% | 123 | 100% |

Si l'on se base uniquement sur le niveau de diplôme, il est difficile d'affirmer que les salarié-e-s d'Électrotech n'appartiennent pas en majorité aux BNQ. Mais cette vision statique ne permet pas de saisir les évolutions professionnelles ultérieures : l'avancement lié à l'ancienneté ou à la formation peut en effet qualifier progressivement des salarié-e-s. Or, plusieurs éléments viennent nous renseigner sur les pratiques d'Électrotech en ces domaines.

Tableau 9 : Répartition sexuée des qualifications (en %)

| Niveau de qualification | Femmes | Hommes |
|-------------------------|-------------|-------------|
| OS1 | 87,5 | 12,5 |
| OS2 | 64,7 | 35,3 |
| OS3 | 86,7 | 13,3 |
| <i>Total</i> | 82,8 | 17,8 |
| P1 | 89,5 | 10,5 |
| P2 | 80 | 20 |
| P3 | 80 | 20 |
| <i>Total</i> | 85,3 | 14,7 |
| ETAM | 50 | 50 |
| Cadres | 20 | 80 |
| Total | 77,5 | 22,5 |

D'abord, la répartition par qualification nous montre des salarié-e-s massivement non qualifié-e-s (tableaux 8 et 9), ce qui renforce le constat effectué *supra*. Malheureusement, nous n'avons pas eu accès aux statistiques globales de l'entreprise relative au lien entretenu par le niveau de certification initiale des salarié-e-s et leur niveau de qualification reconnue. Seuls les résultats de notre enquête par questionnaires nous donnent la possibilité de tirer quelques enseignements à ce sujet, et notamment que le niveau de diplôme joue un rôle

particulièrement important pour les femmes lorsqu'il est question d'exprimer un avis sur leur emploi et leur travail¹⁶.

Cette enquête donne à voir qu'une part importante d'OS, la plupart OS3, sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP (neuf sur les quinze sondé-e-s de niveau V ayant répondu). Parallèlement, deux niveaux IV et plus « bénéficient » d'une telle « qualification » (sur les quatre ayant répondu). Aussi, même si les OS trouvent leur plus grande proportion chez les sondé-e-s sans diplôme (cinq salarié-e-s de niveaux VI et Vbis sur les sept ayant répondu sont OS), on ne doit pas faire du niveau de certification la seule explication dans la qualification reconnue. De fait, les résultats indiquent un effet ancienneté : les OS représentent 56% des répondant-e-s embauché-e-s depuis cinq ans ou plus 70% de celles et ceux en place depuis moins de cinq ans. Cet effet ancienneté est renforcé par le croisement âge/qualification : alors que les plus de trente-cinq ans représentent 65% des sondé-e-s, la proportion s'élève à 78% des OP. La progression dans l'échelle des qualifications repose indéniablement, pour la majorité des salarié-e-s, sur le temps passé au sein de l'entreprise (logique dans ce cas que l'on retrouve les plus de trente-cinq ans surreprésenté-e-s dans les salarié-e-s présent-e-s depuis cinq ans et plus – 76% contre 62% en moyenne). Or, il est intéressant de noter que les femmes, davantage présentes aux postes d'OS que les hommes (dans l'enquête et dans l'entreprise), apparaissent dans les résultats de l'enquête à la fois plus diplômées et embauchées depuis plus longtemps que leurs homologues masculins. Y aurait-il un « plafond de verre » dans l'entreprise, qui viendrait ajouter ses effets propres à ceux découlant des logiques sectorielle et territoriale ?

En fait, il semble que la manière de gérer le procès productif contribue à perpétuer les effets des rapports sociaux sexués perceptibles dans la structuration des certifications. Comme nous y avons déjà fait allusion, Électrotech assemble des produits électriques et électroniques (câbles, cartes, boîtiers électriques...) pour divers clients. Les femmes occupent massivement les positions de production, qualifiées ou non, tandis que les hommes occupent davantage les postes de contrôle (qualité, procès...) et d'encadrement. Nous retrouvons l'opposition classique entre la tête et les mains, l'intellectuel et le manuel. En outre, chaque produit dépend d'un îlot de production, et les ouvrier-e-s se répartissent sur les produits en fonction de leur difficulté. Les OS ne remplissent donc pas les mêmes tâches que les OP, ce qui ne va pas sans poser de difficultés à certaines périodes de l'année :

¹⁶ Pour une analyse générale des résultats, se reporter à l'annexe 3.

« Sophie : l'autre fois, c'était un CMS à souder, c'est vrai que c'est tout petit, c'est minutieux à souder. Elle a jamais fait de CMS.

Delphine : qui ça ?

Sophie : Jacqueline. Donc c'est moi qui ai démarré... parce qu'évidemment, y a du CMS il [un animateur d'îlot] sait pas qui mettre, il vient me chercher, tu sais... Lui quand il a besoin de toi, il est tout... après, euh... Eh bah je m'étais pris la tête avec lui parce qu'il laissait pas la chance à Jacqueline, il l'avait mis là tout en sachant dès le départ qu'il allait l'éjecter. Ça faisait deux jours qu'elle était dessus, elle avait jamais fait de CMS, à la fin de la deuxième journée elle y arrivait, évidemment qu'elle va pas être dans les temps tout de suite ! Non, il l'a enlevée. Je lui ai tenu tête et pendant quinze jours il m'a pas dit bonjour [...] il lui a pas laissé l'opportunité de continuer, elle était bien partie, c'est vrai que la première journée elle a galéré...

Delphine : bah c'est comme tout, dès que tu commences un nouveau truc, tu galères, hein.

Sophie : elle en avait jamais fait, et du CMS c'est très minutieux, c'est de la soudure, pis il faut faire attention de ne pas brûler, il y avait des fils, y a une nappe, il faut faire attention. Mais bon c'est vrai que la première journée j'ai fait des grosses réparations (rire). Mais bon déjà à la fin de la deuxième journée c'était bon. Troisième et quatrième, elle partait toute seule...

Jocelyne : mais non, ils assassinent avant, comme ça ils sont tranquilles. »

Dans le discours des salarié-e-s transparaît une forte critique relative à la manière dont s'effectue l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise. Plutôt que de miser sur une formation des ouvrier-e-s qui permettrait une souplesse plus importante dans la répartition du travail et un enrichissement du savoir-faire, l'encadrement préfère les spécialiser collectivement, en dirigeant la formation sur certain-e-s salarié-e-s. C'est la même optique de rentabilité à court terme qui explique le recours à une main-d'œuvre en CDD ou en intérim lorsqu'un regain de production sur les produits complexes l'exige. En fait, la politique de formation semble reposer davantage sur des considérations conjoncturelles que sur une planification rationalisée :

[Y en a des formations pour les salarié-e-s ici ?]

Delphine : très peu. Souvent, c'est sur le lieu de travail...

Jocelyne : c'est les clients qui viennent...

Delphine : ils ont voulu mettre en place des grands projets de formation, mais il fallait avoir des subventions... qu'ils ont pas pu avoir, parce que leur projet tenait pas debout. Ils voulaient avoir toutes les aides de l'État...

Jocelyne : les fonds européens, tout ça, ils avaient touché tout... c'était une formation qui... oh je sais plus.

Delphine : et pis nous y a une fille qui est venue de cet organisme, et on a demandé qu'elle aille voir les gens, qu'elle rencontre les gens pour savoir ce qu'ils pensaient de cette formation, et comme la plupart des gens avaient fait une formation avec l'AFPA qui s'était très mal passée [...] donc les gens ils ont dit "ben non, nous les formations, vu la dernière qu'on a fait c'était de l'arnaque", parce que les gens signaient des trucs

qu'ils avaient pas faits, du coup elle a recueilli tous les avis, et après ben en fait elle a été dire à son supérieur, non, que les gens voulaient pas, et en fait on nous a toujours reproché que c'était nous le CE qui avons foutu le bordel, que c'était de notre faute, qu'on avait pas assez dit aux gens qu'il fallait qu'ils soient motivés pour la formation... C'est pas notre rôle, hein... »

Cette anecdote nous permet de comprendre pourquoi 96% des salarié-e-s ayant répondu à notre enquête affirment ne pas avoir bénéficié de formation, et pourquoi cette même proportion n'envisage pas d'y avoir accès. Cela renvoie à ce que nous écrivions, dans le chapitre 1, aux réalités sociales dissimulées derrière le « refus » des salarié-e-s les moins qualifié-e-s d'aller en formation. C'est en fait bien souvent l'entreprise donneuse d'ordre qui décide de la nature de la formation (la hiérarchie d'Électrotech choisissant ensuite les salarié-e-s qui la recevront). Toutefois, le chiffre de notre enquête tranche avec les pratiques relevées dans le secteur électronique où, sur la période 1998/2000, 40,9% des ouvrier-e-s qualifié-e-s et 27,5% des ouvrier-e-s non qualifié-e-s ont eu accès à une formation (la durée moyenne des stages étant de trente-neuf heures – soit une semaine de formation par an environ)¹⁷. L'entretien réalisé avec Edith confirme les propos des membres du CE :

« [Vous n'avez pas de formation extérieure ?]

Ah si on a des filles qui ont été à Vector [client principal d'Électrotech], à C. pour être formées. C'est beaucoup à Vector, qu'elles vont les filles.

[Après elles répercutent...]

Après elles font chez nous.

[Et elles montrent aux autres ?]

Ouais, c'est comme ça que ça se passe. (silence) Enfin Vector, faut avoir une qualification quand même, hein. C'est suivant les échelons que vous avez, parce que Vector c'est quand même assez minutieux, faut pas de défaut, pas d'erreur.

[Qui est-ce qui s'en occupe des produits Vector ?]

Carine [une animatrice d'îlot]. C'est beaucoup elle.

[C'est le filaire ?]

Cartes et filaire. Parce que eux c'est des câbles tellement compliqués, c'est des mesures justes, c'est tout ça, nous on fait pas nous. Nous on fait le gros filaire si vous voulez. Vous savez des gros câbles, des gros... pis c'est pas au millimètre près nous, chez Annick [une animatrice d'îlot]. Mais chez Carine, c'est au millimètre près, au centième de millimètre près même. Alors elles font câbles et cartes en même temps. Parce que sur un produit vous avez les deux en même temps, elles font les deux en même temps.

[Vous disiez qu'il faut une certaine qualification, ça veut dire que les gens qui bossent chez Vector sont plus qualifiés que les gens qui bossent sur ADI par exemple ?]

Ouais.

[Vous connaissez les différences ?]

Chez nous ça va de O1 à P3. Sur Vector, ça va de O3 à P3. Elles commencent à O3. »

¹⁷ Données concernant seulement les entreprises de plus de dix salarié-e-s (www.cereq.fr).

Edith insiste particulièrement sur la précision du travail à fournir, comme le faisait Sophie, pour l'entreprise Vector ; son propos va même jusqu'à l'outrance – centième de millimètre – pour être sûre que nous saisissons parfaitement la distance séparant l'OS des câbles grossiers de l'OP des fins composants. Symboliquement, les OS et les OP se trouvent séparé-e-s par cette frontière qualitative, l'OS3 représentant ici la figure tampon entre les deux parties du champ productif ; d'ailleurs, dans les propos de plusieurs interviewé-e-s on trouve l'expression « *chez* » untel ou untel, comme si l'animateur/rice d'îlot personnifiait une partie de l'espace social que constitue Électrotech, comme si les ouvrier-e-s n'intervenaient qu'*a posteriori* dans cet espace (sous-entendant une sorte d'extériorité au lieu sociospatial et symbolique de l'atelier). Pour pouvoir travailler sur les produits Vector, et par conséquent se voir reconnaître une certaine qualification et une certaine compétence, il faut environ, selon Sophie, deux mois de formation à un-e OS pour apprendre convenablement la gestuelle et la technique, mais également pouvoir s'y retrouver dans les schémas nécessaires à la réalisation du produit. C'est la direction, sur proposition des animateur/rices d'îlot, qui décide des ouvrier-e-s susceptibles de profiter de ces formations et des qualifications corollaires :

« [Parce que ça monte comment, à l'ancienneté...]

À la tête !

[Non...]

Franchement, ça marche à la tête. Et ça vous pouvez le répéter dans l'usine, tout le monde le sait, tout le monde le dit.

[Vous dites la même chose que le CE...]

(rire) *Ah pour ça, ils ont raison. Ça je peux vous le dire, et vous pouvez demander ça à tout l'usine. C'est à la tête.*

[Je comprends ce que ça veut dire "monter à la tête", mais ce que je comprends pas c'est les critères...]

Y en a pas. Vous pouvez avoir une personne douée, qui sait ce qu'il fait, qui sait ce qu'il dit, ils vont la laisser O1, O2, O3, et une personne qui aura vraiment du mal – bon qui va y arriver c'est sûr, parce que pour aller sur Vector, il faut y arriver – ils vont s'acharner à la former, ils vont s'acharner, elle va y arriver. »

Edith, d'accord « *pour ça* » avec les membres du CE (ce qui signifie qu'elle est en désaccord avec d'autres choses), évoque de manière directe l'arbitraire managérial, *censément connu de tou-te-s*, privilégiant des salarié-e-s au détriment d'autres pour des raisons non directement productives : le recrutement, essentiellement local si l'on en croit les membres du CE, passe notamment par le biais de réseaux amicaux et familiaux qui faciliteraient l'embauche d'une main-d'œuvre réputée plus docile (en privilégiant les connaissances et les alliances des

salarié-e-s « bien vu-e-s »)¹⁸. Puisque nous ne disposons pas du point de vue de la direction relatif à cet aspect de la gestion productive, nous devons rester prudent quant aux conclusions. Sommes-nous confronté à des expressions d'envie, de rancœur, de jalousie¹⁹ ? Sommes-nous en présence d'une gestion « archaïque » de la main-d'œuvre, où diviser et dresser les salarié-e-s les un-e-s contre les autres permet de conserver la maîtrise des relations sociales ? Sommes-nous au contraire face à une forme « moderne » de management, consistant à exacerber la lutte des places en privilégiant les qualités « individuelles » de la compétence (docilité, motivation...) au détriment des propriétés sociales de la qualification acquise²⁰ ? Plus qu'une réponse tranchée, nous ferons l'hypothèse d'une interpénétration de ces différentes dynamiques : le pouvoir discrétionnaire et l'opacité des critères de décision à l'œuvre dans le processus de promotion²¹ finissent par créer une ambiance et un climat peu propices à une solidarité et une confiance collectives :

« [Et là, au niveau d'Électrotech, votre sentiment général sur la boîte, c'est quoi ?]
Pfff, c'est une boîte de cons, de merde... combien de fois je me suis engueulé pour avoir un coefficient raisonnable, j'ai un CAP en plus, j'ai bossé pour avoir un CAP et puis bon...

[Ils ne reconnaissent pas les qualifications ?]

Ah non, pas ici. Non puis, ils n'ont jamais voulu me faire voir si je progressais ou quoi, enfin ils n'ont jamais voulu me mettre ailleurs dans un autre îlot pour progresser et tout...

[Il y a combien de temps maintenant que vous y êtes ?]

Trois ans.

[Toujours au même...]

Ouais, là je me suis battu pour avoir O3 parce que j'estime que ce que je fais ça vaut plus que O3 déjà même, j'ai arrivé à l'avoir mais faut pas que je compte trop à plus quoi, je devrais être P1, en ayant mon CAP, je devrais être P1...

[Et pourquoi ils ne tiennent pas... c'est uniquement une question de salaire, ils veulent pas reconnaître les qualifications ou quoi ?]

Je ne sais pas.

[Vous ne savez pas, ils ne donnent pas d'explications dans ces cas-là ?]

Non, non...

[Et ils ne vous proposent pas des formations...]

Même pas, rien du tout... il y a rien.

[Et vous savez pourquoi ils ont changé d'avis, vous avez une idée ?]

Ouais, parce que je me suis présenté délégué, c'est tout... (rires)

¹⁸ 85% des salarié-e-s ayant répondu à notre enquête habitent dans la commune de l'entreprise ou une ville appartenant à la même communauté de communes. En outre, 81% sont né-e-s dans la région picarde.

¹⁹ Sur la jalousie, comme marque de comparaison intraclassiste, Florence Weber (2001, pp.173-192).

²⁰ Comme Beaud et Pialoux le montraient pour l'industrie automobile (1999).

²¹ Seuls 27% des sondé-e-s déclarent avoir bénéficié d'une promotion professionnelle à l'ancienneté et 4% consécutivement à une amélioration de la productivité de leur travail (aucun-e suite à une formation, ce qui montre que celle effectuée sur le tas par le biais des clients ou des agents de maîtrise, nécessaire pour changer de produit et/ou d'îlot, n'est pas perçue comme un élément déterminant de la promotion professionnelle).

[Ils achètent votre bonne volonté ?]

Ouais, mais moi ça ne marche pas. Je voulais à tout prix être O3 et c'est pas parce que je me suis présenté délégué que je... ça, ça n'a rien à voir, mais comme par hasard, le jour où ils ont su que j'étais délégué, ils m'ont passé O3, ça veut tout dire hein²²... »

Il n'est guère évident, pour un membre élu du personnel, de reconnaître ouvertement avoir obtenu une promotion dans de telles conditions. Non par reconnaissance de ses qualités professionnelles, mais dans l'espoir d'acheter la « paix sociale », voire, plus cyniquement, de décrédibiliser auprès des autres ouvrier-e-s son action future au sein des instances collectives (hypothèse que l'on pourra vérifier dans le chapitre 10, lors du conflit collectif). À moins de considérer, comme Edith, que la « débrouillardise » figure au rang des compétences attendues par la direction :

« Monsieur Grivois, je l'ai toujours connu sur le même produit, ça fait sept ans que j'y suis, il est depuis le début jusque-là, là cette année, sur le même produit. Monsieur Grivois il était O2, il est P1 ! Vous pouvez lui demander sa qualification, hein, je vous mens pas. Et d'après vous, pourquoi, puisqu'il est toujours sur le même produit ?

[Il plaît ?]

Il plaît et pis il fait partie des syndicats.

[Je croyais qu'en général quand on faisait partie des syndicats, au contraire c'était dangereux...]

Ça dépend si vous êtes malin ou pas... Parce que Georges Grivois il est malin. Très malin. Non mais c'est vrai ce que je vous dis... c'est dingue, hein, c'est dingue. Vous avez des personnes elles ont des capacités, je suis sûre que s'ils discutaient un peu plus avec leurs ouvriers... je suis sûre qu'il y a des personnes qui ont des capacités, mais elles sont toujours au même échelon, au même poste, et puis la personne elle se cassera plus la tête... elle fera comme ça et pis basta. "Je fais mes huit heures, et pis c'est bon".

[Et personne ne réclame ?]

Si vous plaisez pas, ils vont pas aller s'occuper de la personne, ça c'est sûr et certain. »

En plus de la critique déjà soulevée à propos des choix des dirigeants, on retrouve ici la principale objection adressée aux militants syndicaux, suspectés de profiter de leur position protégée pour privilégier leurs intérêts personnels, quand bien même la réalité s'avère infiniment plus complexe (nous y reviendrons dans le chapitre 10)²³.

²² Jean-Louis, entretien du 10/04/03.

²³ Lors de notre première rencontre avec les membres élu-e-s d'Électrotech, le 10 décembre 2002, la question du blocage de la mobilité professionnelle ascendante fut abordée par Jocelyne et Delphine. Entre cette réunion et l'entretien collectif, elles n'ont pas renouvelé leur adhésion syndicale auprès de Georges Grivois (« Ça nous apporte rien. On paie le timbre, et pour quoi faire ? Les autres ne suivent pas. »).

3)... et naturalisé par une politique de l'emploi aux effets controversés

Jusqu'à présent, nous avons envisagé la question des BNQ dans une perspective essentiellement productive. Or, il serait trompeur d'en rester à une vue « internaliste » : les ouvrier-e-s interviewé-e-s relèvent, à plusieurs titres, des dispositifs publics pour l'emploi que nous devons caractériser pour saisir les logiques d'articulation entre politique salariale d'entreprise et politique de l'emploi. De cette façon, l'analyse dynamique du statut de l'emploi (dont le mode d'accès à l'emploi) et du statut salarial nous renseignera sur la manière dont la main-d'œuvre d'exécution de faible qualification devient structurellement le mode privilégié de gestion des à-coups productifs conjoncturels²⁴.

Cependant, avant toute chose, nous devons rappeler ne disposer que de données statistiques fragmentaires concernant les salarié-e-s d'Électrotech. Ce caractère fragile des sources tient pour une large part à la manière dont nous les avons recueillies : c'est par l'intermédiaire de Christian Morin et Georges Grivois que nous avons pu avoir accès à des tableaux statistiques peu élaborés, produits par le service des ressources humaines. Ces chiffres correspondent, sauf mention contraire, à l'année 2002. Sur les 123 salarié-e-s présent-e-s en moyenne durant l'année, nous disposons de la répartition des salaires par niveau de qualification pour 118 d'entre eux. Les cinq manquants constituent les cadres (dont les membres de la direction) ; pour eux nous disposons d'un montant mensuel global moyen (ainsi que celui de quelques primes). En outre, nous avons été amené à connaître la rémunération mensuelle du PDG. Au moment voulu, nous indiquerons ces montants, car ils renseignent sur le degré de différenciation sociale, mais également sur les tensions entre ouvrier-e-s et direction. Nous verrons alors qu'Électrotech illustre de manière idéal-typique la tendance ouverte, depuis le milieu des années quatre-vingt, au creusement des inégalités salariales entre classes sociales, que l'on envisage le problème sous l'angle des salaires nets, ou celui des coûts salariaux (c'est-à-dire le salaire brut à la charge de l'employeur)²⁵.

La structure de la distribution salariale de l'entreprise picarde nous oblige à nous arrêter sur la délicate question des « bas salaires », et plus particulièrement sur les liens entretenus entre « bas salaires », emplois non qualifiés et politiques d'allégement de charges sociales. Délicate

²⁴ Cette tendance à la flexibilité externe entraînant des vagues de licenciement dans les emplois les moins qualifiés a été facilitée par la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, décidée en 1986 par le gouvernement Chirac (Vincent, 1993).

²⁵ Le second item permet de mesurer la part des salaires socialisés qui échappe aux emplois non qualifiés (exonération de charges patronales) au profit des emplois qualifiés (déplafonnement des cotisations de Sécurité

car la locution « bas salaires » prend au moins deux significations différentes, selon l'angle d'analyse privilégié. Le premier sens remonte au début des années quatre-vingt-dix, au cours desquelles les gouvernements successifs ont entrepris de mettre en œuvre des mesures générales de baisse du coût du travail pour les emplois non qualifiés proches du SMIC, en instituant des allègements de cotisations sociales patronales, dans la ligne des dispositions générales définies le 1^{er} juillet 1993 par le gouvernement Balladur²⁶. Fixé, depuis 1998, à 1,3 fois le montant du SMIC, le seuil de ce qu'il est convenu d'appeler les « bas salaires » a connu diverses modifications²⁷. Cependant, jamais n'a été remis en question le présupposé à la source de ce choix, développé dans certains milieux économiques et politiques, selon lequel le problème global du chômage aurait laissé sa place au problème spécifique des travailleur/ses non qualifié-e-s, pour cause de concurrence accrue avec les pays à bas salaire et d'un niveau de SMIC trop important (Sterdyniak, 2001, p.44). Ces présupposés s'ancrent dans la « croyance économique », développée en France à partir de 1983, qui ferait des rigueurs budgétaire, monétaire et salariale la triple condition incontournable d'une amélioration de la situation économique²⁸.

Réussir dans une telle entreprise passerait nécessairement par la baisse du coût du travail non qualifié, au détriment de mesures en direction du volume total d'emploi (la politique des 35 heures mise en œuvre sous le gouvernement Jospin a pourtant pu démontrer que cette stratégie était susceptible de réduire durablement le sous-emploi et le chômage)²⁹. C'est par exemple la position développée par l'économiste Jean Pisani-Ferry (2001, p.166), en réponse au constat d'une formation insuffisamment développée pour les actif/ves peu qualifié-e-s³⁰ : « réduire le coût du travail peu qualifié pour inciter les entreprises à embaucher, en allégeant les cotisations sociales sur les bas salaires ». Convaincu que le poids du SMIC pour ce type d'emplois est en partie responsable de la chute de l'emploi non qualifié, il précise : « Il apparaît que les entreprises bénéficiaires de ces allègements – celles qui employaient des

sociale), même si la moindre progression des salaires nets sous la pression des cotisations salariales peut donner le sentiment que l'évolution salariale est davantage freinée pour les hauts salaires (Bayet et Demailly, 1996).

²⁶ Pour une description, en trois temps, des étapes de cette politique, cf. Dares (2003, pp.81-89). Notons que les premières exonérations datent en réalité de 1986, mais elles étaient alors ciblées en direction des jeunes (embauche ou contrat en alternance).

²⁷ Avec la fusion des allègements sur les « bas salaires » et des aides au passage aux 35 heures, ce seuil a été monté à 1,8 SMIC (avec un principe de dégressivité). Chez Électrotech, le montant total des exonérations salariales pour 2002 (lois Aubry comprises) s'est élevé à 304 658 euros. Source : Électrotech, documents préparatoires à la négociation annuelle 2003.

²⁸ Sur la genèse de la « neutralité économique » à la base de cette croyance, et les propriétés sociales de ses tenants, lire Lebaron (2000, pp.182-211).

²⁹ Sans pour autant méconnaître les limites et critiques qui lui furent adressées (Bloch-London et T. Coutrot, 2001, pp.85-98).

³⁰ Pour une discussion plus précise sur l'évaluation des politiques d'allègement, se reporter à l'annexe 5.

smicards – ont substantiellement modifié leur comportement. Dans le tertiaire, et aussi dans une moindre mesure l'industrie, elles ont accru leurs effectifs de salariés peu qualifiés et ont en contrepartie réduit leurs investissements. » (*idem*, pp.172-173)

Ces affirmations font rapidement l'impasse sur un certain nombre de problèmes. D'abord, elles euphémisent l'accroissement général du niveau de formation des nouveaux/elles entrant-e-s sur le « marché » du travail (chapitre 1), et leur impact sur les possibilités réellement existantes de hausse des qualifications requises/acquises/reconnues, pour peu qu'une négociation politique globale chercherait à les organiser. Ensuite, elles ont tendance à oublier que les formations sont peu développées parce que, comme nous l'avons déjà montré dans un précédent chapitre, les entreprises n'en éprouvent pas le besoin, ni n'en mesurent l'intérêt à moyen et long termes (chapitres 3 et 4). Enfin, se développe un effet de substitution entre actif/ves certifié-e-s et actif/ves peu certifié-e-s, y compris sur les postes les moins qualifiés : en 1982, 3% des personnes certifiées aux niveaux IV et plus occupaient un poste non qualifié. En 2001, elles étaient 13% dans la même situation (Chardon, 2001, p.3). Les qualifications acquise et reconnue se voient de ce fait de plus en plus dissociées (les diplômes étant notamment relativement dévalorisés), sans que cela ne résolve pour autant le problème du chômage des individu-e-s les moins qualifié-e-s/certifié-e-s (*cf.* le chapitre 2). Seconde conséquence directe de cette substitution, les situations de déclassement augmentent sensiblement, comme nous l'avons vu au premier chapitre. Dans le cas d'Électrotech, nous avons notamment noté une part d'OS diplômé-e-s de niveau V et IV. Ces cas empiriques de sous-qualification des OS diplômé-e-s relevés dans notre enquête par questionnaires illustrent parfaitement bien les résultats généraux de l'étude de Nauze-Fichet et Tomasini (2002), selon qui les chances de déclassement sont, de surcroît aux éléments déjà abordés, supérieures au sein des communes de moins de vingt mille habitants.

Ces arbitrages en termes de qualification ont eu des effets directs sur le niveau des rémunérations salariales. Or, comme le remarquent les économistes de la DARES, l'impact des mesures d'allègement de cotisations sociales sur la distribution des salaires et la dynamiques salariales a peu retenu l'attention des chercheurs. De manière symptomatique, on peut rappeler que le salaire horaire à temps non complet a crû de 13,5% entre 1999 et 2000 pour les cadres. Cette hausse n'était que de 3,9% pour les employé-e-s et 5,3% pour les ouvrier-e-s (Rasolofoarison et Seroussi, 2002, p.4). Même si ces chiffres ne mesurent pas l'écart salarial entre catégories socioprofessionnelles (et *a fortiori* entre qualifications), ils donnent une idée des dynamiques en jeu. Pour mesurer plus précisément ces écarts on

regrettera que l'article de Rasolofoarison et Seroussi ne fasse que très imparfaitement le point sur le rapport interdécile D9/D1. En effet, selon ces auteurs on assisterait à un resserrement de l'éventail des salaires, le rapport interdécile ayant été de 3,3 en 1994, pour s'établir à 3,1 en 1999 et 2000, mais en ne prenant en compte, dans leurs calculs, que les *emplois à temps complet*, ils méconnaissent les effets du temps partiel dans le développement des inégalités salariales : sur la période 1984-2000, Alain Gubian et Sophie Ponthieux (2000) estiment à 516 000 le nombre d'emplois non qualifiés à temps partiel créés (dont 414 000 dans le tertiaire), tandis que 549 000 emplois non qualifiés à temps complet étaient détruits (principalement durant la période 1984-1994). Cela explique vraisemblablement le décalage entre les données de Rasolofoarison et Seroussi et celles d'autres auteurs ayant travaillé sur plus longue période :

« l'inégalité des salaires français était la plus élevée du monde occidentale en 1970, avant de diminuer rapidement pendant les années soixante-dix et de se stabiliser pendant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, avec une très légère augmentation depuis 1983-1984, puisque l'écart P90/P10 avait atteint 3,1 en 1984 avant de remonter à 3,2 pendant la période 1984-1995. » (Piketty, 2001a, p.20)

De leur côté, Alain Bihr et Roland Pfefferkorn (1999, p.47) indiquent que cette réduction/stabilisation est en partie liée à la transformation du SMIG en SMIC en 1970, et aux nombreux « coups de pouce » gouvernementaux sur cette période. La hausse des écarts postérieure à 1984 trouve, quant à elle, une partie de son explication dans les politiques salariales dites d'austérité impulsées à partir des gouvernements Mauroy et Fabius (Théret, 1991, pp.342-381).

« À âge identique, l'écart entre cadres et ouvriers s'est creusé [...] par le haut de la hiérarchie : si, entre 1982 et 1992, les 10% d'ouvriers qui ont connu l'évolution salariale la plus défavorable n'ont pas perdu en moyenne plus que les 10% de cadres ayant connu la même évolution (respectivement 14 et 15%), le décile des cadres qui ont connu l'évolution la plus favorable aura vu son salaire s'élever en moyenne de 92%, tandis que c'est de moitié moins (42%) qu'aura crû le salaire moyen du décile des ouvriers qui auront connu la même évolution. » (Bihr et Pfefferkorn, 1999, p.48)

Que retenir de toutes ces évolutions dans le cadre de notre enquête ? En ne prenant en compte que le seuil de 1,3 SMIC (qui définit strictement les « bas salaires » – hors allégements liés aux 35 heures), nous pouvons déterminer la proportion de la main-d'œuvre ouvrière et

technicienne d'Électrotech relevant de tels dispositifs d'aide à l'emploi (tableau 10) : le seuil maximal se trouve fixé à 1 404 euros bruts mensuels.

Tableau 10 : Répartition salariale par niveau de qualification (2002)

| Qualification | Salaire brut mensuel moyen ³¹ | Nombre de salarié-e-s | Salarié-e-s concerné-e-s par le dispositif | % cumulé rapporté au nombre total de salarié-e-s (123) |
|-------------------------|--|-----------------------|--|--|
| OS | 1 109,8 | 69 | 69 | 56,1 |
| OP | 1 175 | 31 | 31 | 81,3 |
| TA | 1 448,4 | 8 | 5 | 85,4 |
| AM | 1 507,8 | 10 | 7 | 91,1 |
| Total | 1 209 | 118 | 112 | - |
| Cadres | 3 130,4 | 5 | - | - |
| SMIC brut (2002) | 1 080 | | | |

S'il n'est pas étonnant que 100% des OS soient concernés par ces mesures, la présence au sein d'un tel dispositif d'ouvrier-e-s qualifié-e-s, d'agents de maîtrise et de techniciens d'atelier ne laisse pas de questionner ces mesures. Tout en cristallisant des statuts d'emplois (BNQ = bas salaire = peu de formation = peu d'évolution), les politiques d'allègement contribuent également à fragiliser les salarié-e-s proches des cibles originelles, tout en assurant une rémunération confortable aux cadres et à la direction : ainsi, alors que le salaire net annuel moyen des dirigeant-e-s d'entreprise de plus de cinquante salarié-e-s s'élevait, en 2000, à 95 200 euros, celle du PDG d'Électrotech se montait à 102 900 euros, soit 8,1% de plus que la moyenne, 105,8% si l'on ne tient compte que de la rémunération moyenne observée dans la branche d'activité qui nous intéresse (Brouillet, 2003, p.2).

Électrotech semble donc confirmer les travaux des économistes postulant le regain d'inégalités salariales importantes et le développement de « trappes à bas salaires » situées aux alentours de 1,2/1,3 SMIC³² qui s'articulent au mode d'accès à l'emploi précarisé, dont les femmes, les jeunes et les étrangers appartenant aux classes populaires sont les principales victimes (Tanay, 2000 ; Boëldieu et Borrel, 2001)³³. Concernant les inégalités sexuées, il faut noter que l'écart salarial moyen, en France, entre hommes et femmes était de 23% en 2000, pour le temps complet (Hecquet et Reignier, 2002). Pour l'Oise, cet écart passait à 26%, mais se réduisait pour la catégorie des ouvrier-e-s (de 22% au niveau national à 21% pour l'Oise).

³¹ Hors prime d'ancienneté, comprise entre 5,5 et 15,5 euros bruts par mois.

³² Sterdyniak (2001) évalue à 29,7 euros le coût patronal total d'une augmentation de salaire de 15,2 euros brut – 12 euros nets – pour les salaires situés entre 1,1 et 1,3 fois le SMIC.

³³ Sans entrer dans les détails, indiquons par ailleurs que la prime pour l'emploi, instituée par le gouvernement Jospin, agit directement sur les politiques salariales entrepreneuriales en subventionnant pas le biais d'un crédit d'impôt les ménages à faibles revenus salariaux. Cela ne saurait remettre en cause les processus décrits jusque-là.

Divers travaux ont proposé, grâce à des hypothèses sociologiquement validées (prise en compte des arbitrages sexués entre (in)activité, chômage et temps de travail, par exemple), la quantification matérialiste d'un phénomène directement lié à la hiérarchisation au principe de la division sexuelle du travail (Meurs et Ponthieux, 2000), et habituellement envisagé essentiellement sous l'angle des représentations sociales (notamment l'idée que le temps partiel est « naturellement » féminin), montrant ainsi que coexistent inextricablement des effets liés à l'organisation patriarcale des rapports sociaux, en même temps que des effets propres aux représentations sociales véhiculées par les agents sociaux (Djider et Roth, 2002)³⁴. Or, l'écart sexué a évolué selon la conjoncture économique et les dynamiques propres aux politiques de l'emploi, de manière différenciée selon les classes sociales. Ainsi, en 2000, le salaire des femmes du 1^{er} décile représentait 92% de celui des hommes, quand il n'était plus que de 74,3% au 9^e décile ; en dix ans, l'écart au 1^{er} décile aura diminué de 4,4%, tandis que celui du 9^e se sera réduit de 7,5%. Pour comprendre ces modifications apparemment contradictoires, il faut se rappeler d'une double dynamique concernant la répartition sexuée des salaires : en premier lieu, les femmes appartenant aux « classes moyennes » et à la bourgeoisie parviennent à réduire les inégalités d'accès aux professions supérieures, tout en continuant à voir leurs carrières freinées par le « plafond de verre ». En second lieu, les femmes sont massivement représentées dans l'extrémité basse des emplois et des salaires (notamment à cause du temps partiel) : les bas salaires sont à 80% féminins³⁵.

Cette dernière précision nous permet de glisser vers le second sens de la locution « bas salaires », qui renvoie aux études relatives aux *working poor*, c'est-à-dire à la proportion de travailleur/ses percevant un salaire inférieur au salaire minimum (en 2001, cela concernait 3,4 millions de salarié-e-s) : « en 1997, les “très bas salaires” représentent près de 70% des “bas salaires” en France³⁶ » (en 2001, cette proportion s'est sensiblement modifiée : les « bas salaires » concernaient 16,6% des salarié-e-s, et les « très bas salaires » 9%, soit 54% des « bas salaires³⁷ »). Dans ce cadre, Margaret Maruani a raison de bien distinguer les travailleur/ses pauvres des salarié-e-s pauvres : si les premier-e-s sont 1,3 millions et les second-e-s 3,4, la raison tient à deux éléments d'explication : d'une part, la notion de *working poor* concerne

³⁴ Plus spécifiquement sur la région picarde, Hecquet et Reignier (2002).

³⁵ On note une situation similaire en Allemagne (Schäfer, 2000, pp.57-96).

³⁶ Les « bas salaires » sont inférieurs aux 2/3 du salaire médian, les « très bas salaires » à la moitié (Concialdi et Ponthieux, 2000, p.1).

³⁷ On peut sans doute voir dans cette modification un des effets de la conjoncture économique favorable, et de la politique de l'emploi menée par le gouvernement Jospin, notamment la loi sur les 35 heures, qui a incité les entreprises à créer des emplois à bas salaire (limitant vraisemblablement, en proportion, la part d'emplois à très bas salaires créés). Sur cette question, Sterdyniak (2001).

une personne qui travaille et qui vit au sein d'un ménage pauvre, alors que celle de salarié-e pauvre, au lieu de se concentrer sur la famille, prend en compte l'individu-e. Différence de taille quand l'on sait à quel point le familialisme tend à naturaliser les positions sociales et les *habitus*³⁸.

Pour autant, si se « référer au ménage, c'est agglomérer des situations diverses et les convertir en une "moyenne familiale" qui fait fi de l'autonomie des individus – et une moyenne qui brouille l'analyse des causes de la pauvreté » (Maruani, 2002, p.113), il ne faut pas oublier que l'analyse en termes de ménage a le mérite d'inclure la totalité des supports disponibles éventuellement mobilisables aux fins de cette autonomie (démarche qui n'empêche absolument pas au demeurant d'interroger les dynamiques sexuées ou générationnelles à la source de l'utilisation desdits supports), notamment le niveau de « dépendance » (non en termes moraux, mais bien matérialistes – du fait de la faiblesse des revenus salariaux) de la cellule familiale aux prestations sociales ou aux conjoint-e-s et/ou parents et à leurs caractéristiques sociales³⁹.

Cette remarque étant faite, on ne peut toutefois en conclure, comme on peut le lire dans une publication de l'INSEE que « la pauvreté des salariés est au total plutôt masculine⁴⁰ », sauf à considérer comme acquise l'idée de salaire d'appoint féminin, et à oublier que les principales victimes de ces salaires particulièrement faibles sont les salarié-e-s à temps partiel : en 1997, il y avait 4,6 fois plus d'emplois à « bas salaire » en temps partiel qu'à temps complet (Concialdi et S. Ponthieux, 2000, p.3). En outre, interruptions des carrières (et donc moindre ancienneté), moindre qualification, moindre intéressement aux primes, moindres heures travaillées et secteurs d'activité moins porteurs provoquent une forte concentration dans la partie inférieure de la distribution salariale de ce type d'emploi⁴¹. Au final, 80% des salaires inférieurs au SMIC sont féminins. Bien qu'Électrotech ait recouru massivement à l'emploi à temps partiel lors de la reprise de l'activité au début des années quatre-vingt-dix, cet aspect des discussions ne concerne plus directement l'entreprise. En effet, la flexibilisation temporelle caractéristique de la précarisation des emplois féminins a été obtenue par l'intermédiaire de l'annualisation du temps de travail lors du passage aux 35 heures en 2000.

³⁸ Sur la question du familialisme, comme système mettant la famille comme matrice cognitive centrale dans la lecture et la construction du monde social, lire Lenoir (2003, chapitres 4 et 5).

³⁹ Pour une estimation de ces questions, cf. Lagarenne et Legendre (2000).

⁴⁰ Jean-Michel Hourriez, cité par Maruani (2002, p.115).

⁴¹ Selon Colin (1997, p.3), en 1994, alors que seuls 20% des salarié-e-s à temps partiel touchaient un revenu mensuel supérieur à 6 500 francs bruts, 63% d'entre eux/elles se concentraient dans la tranche de salaire-équivalent – c'est-à-dire extrapolé à un volume horaire annuel plein, divisé par 12 – 5 500/8 500 francs (30% pour ceux à temps plein).

De la sorte, les secousses productives se caractérisent dorénavant par des phases alternatives de sous-emploi et de sur-activité qui ont l'avantage de lisser les salaires sur l'année, au prix d'un rythme de travail et de vie bousculé.

Dans des conditions pareilles d'organisation productive et de rémunération, il n'est guère étonnant que les personnes ayant répondu à notre questionnaire aient massivement considéré leur rémunération comme non convenable et sans lien réel avec les efforts productifs fournis (tableau 11). Le tableau 11 indique une distorsion importante entre les données locales et nationales concernant l'évaluation financière des erreurs et la satisfaction du niveau de rémunération. En effet, globalement « alors que les salaires des ouvrières sont largement inférieurs à ceux des ouvriers, elles sont plutôt moins nombreuses à se juger mal payées par rapport au travail qu'elles fournissent. » (Gollac et Volkoff, 2002, p.45) Ce point recoupe une autre étude faisant le point sur les travaux analysant la perception subjective des salarié-e-s, et où il apparaît un décalage sexué entre le montant de salaire perçu et la satisfaction éprouvée pour celui-ci : par exemple, une femme payée 1 395 euros se considérera comme « plutôt bien payée » quand un homme percevant 1 383 euros se considérera comme « plutôt mal payé » (Godechot et Gurgand, 2000, p.6). Pourquoi alors, dans le cadre de notre enquête, les femmes apparaissent plus nombreuses que la moyenne à considérer leur salaire insuffisant ?

Tableau 11 : Dimensions financières chez les ouvrier-e-s

| | Électrotech | | Moyenne nationale ⁴² | |
|--|-------------|--------|---------------------------------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Une erreur dans votre travail n'entraînerait pas de coûts financiers importants pour l'entreprise | - | 19% | 35% | 53% |
| Vous estimez votre travail payé « très bien », « bien » ou « normalement » par rapport au travail fourni | 25% | 10% | 48% | 52% |
| Vous percevez une prime de productivité individuelle | - | - | | |
| prime individuelle d'assiduité au travail | 20% | 24% | | |
| prime collective de productivité | - | 10% | | |
| primes sur les résultats de l'entreprise | 60% | 43% | | |
| Augmentation de salaire annuelle automatique (légale) | 71% | 60% | | |
| Augmentation de salaire liée à la productivité | - | - | | |
| Augmentation de salaire liée à une formation | - | - | | |

En premier lieu, cela peut être dû à la nature des postes occupés et des produits fabriqués, induisant une insatisfaction croisée entre conséquences des erreurs et faible niveau de salaire⁴³ :

⁴² Les chiffres nationaux que nous utiliserons à titre de comparaison dans les prochains tableaux sont tous tirés de Gollac et Volkoff (2002).

⁴³ Godechot et Gurgand (2000, p.15) notent que les femmes sont davantage insatisfaites de leur salaire quand elles estiment que des erreurs seraient coûteuses pour l'entreprise.

« quand on passe ne serait-ce que de l'industriel à l'aéro [aéronautique], pff, ça n'a rien à voir. Moi je suis passée des cartes, cartes industrielles, soudure, tout ce qui s'ensuit. À la limite la soudure, comment je vais expliquer ça, la soudure on a un fer, on a une carte, on soude les composants, on contrôle les composants, tatata, et par contre passer en aéro filaire, ça n'a plus rien à voir. Moi du fil j'en ai fait, mais en industriel, ça n'a [insistant sur les mots] rien à voir. C'est plus du tout les mêmes critères, on n'a pas le droit à l'erreur en aéro, y a des produits qui valent hyper chers. Des tous petits trucs, on appelle ça des bus, c'est un tout petit truc, si on le foire ça coûte trois cent cinquante francs, on a des prises qui valent deux mille francs. Donc chaque truc, on sait qu'on n'a pas le droit à l'erreur⁴⁴. »

Mais cette surreprésentation peut également être due aux conditions mêmes de l'enquête, au cours de laquelle se seraient exprimé-e-s des salarié-e-s davantage revendicatif/ves. Nous verrons dans les chapitres suivants que cette explication mérite d'être creusée ; les échanges qui suivent montrent ainsi que l'idée du salaire d'appoint féminin se voit contestée par certaines ouvrières (nous reviendrons sur ce point dans le chapitre 10), contrairement à ce que les données nationales indiquent, puisque le salaire attendu par les hommes vivant en couple est supérieur à celui des femmes, qui n'attendent un supplément significatif qu'en cas de situation de monoparentalité (*idem*, p.17)⁴⁵.

« Jocelyne : [accepter d'être dévalorisé] c'est une usine de femmes, c'est un deuxième salaire quand même.
 Sophie : ah alors ça, faut pas me dire ça à moi, putain ! (rire) Ah non ! C'est pas un deuxième salaire, je suis désolée !
 Jocelyne : bah si, il y en a qui se considèrent comme ça. Y en a que c'est un complément.
 Delphine : bah oui, hein.
 Sophie : attends, il arrive quelque chose à ton mari, il décède...
 Jocelyne : oui, mais les gens pensent pas comme ça...
 Sophie : il arrive n'importe quoi, ton salaire ce sera plus un deuxième salaire...
 Jocelyne : mais les gens ne pensent pas comme ça
 Sophie : ce sera toujours un salaire...
 Jocelyne : mais les gens ne pensent pas comme ça Sophie. Tu crois pas que c'est ça ? C'est un deuxième salaire.
 Delphine : oui, oui.
 Sophie : un deuxième salaire, comme si tu travailles pour le plaisir !
 Jocelyne : c'est pas un salaire de chef de famille. Mais ça doit être dans beaucoup d'entreprises comme ça, quand la femme travaille c'est un complément.
 Sophie : mais c'est diminuer la personne aussi, c'est pas parce qu'on est des femmes qu'on... je comprends pas ça...
 Delphine : moi j'estime que c'est mon mari qui a le salaire d'appoint (rire).

⁴⁴ Sophie, entretien cité.

⁴⁵ Les trois élues du CE sont mariées et ont des enfants. Elles réclament toutes un meilleur salaire.

Jocelyne : *c'est toi qui as le gros salaire* (rire).

Sophie : *mais c'est pas une question de petit ou gros salaire pour moi, c'est un salaire...*

Delphine : *oui, c'est un salaire, on en a besoin... »*

Localement, si les hommes s'estiment plus souvent mieux payés que les femmes, il n'en demeure pas moins que la relation erreur/salaire bas conserve le même sens que les données nationales. Pour expliquer cette situation, on peut avancer deux hypothèses : soit les hommes ayant répondu localement survalorisent les tâches et les responsabilités (travailler avec du matériel coûteux) et négligent la dimension instrumentale du travail, ce qui revient à remettre en cause les données nationales concernant le rapport au travail masculin (l'homme garant des ressources familiales) ; soit ils survalorisent leur travail pour euphémiser la prégnance des bas salaires. Le haut niveau de réponses « salaire bas » nous incite toutefois à privilégier la seconde hypothèse.

Si l'on envisage maintenant la question des primes, plusieurs remarques s'imposent. D'abord, on peut noter que l'entreprise a peu développé l'individualisation salariale⁴⁶, puisque peu de primes « au mérite » sont versées : la prime d'assiduité, touchée mensuellement par les salarié-e-s sans absence, permet une différenciation, tout comme l'augmentation de salaire consécutive à un changement de qualification (sur proposition des animateur/rices d'îlot). Seul-e-s les cadres et dans une moindre mesure les agents de maîtrise (catégories absentes dans les résultats du questionnaire) bénéficient de primes individuelles régulières sur les résultats⁴⁷. En revanche, existe une prime d'ancienneté fixée par un barème et un accord d'intéressement et de participation qui dépend des résultats dégagés par l'entreprise. Comme le souligne Sylvie Mabile, les accords d'intéressement et de participation jouent au bout de quelques années, surtout dans les établissements de moins de deux cents salarié-e-s, un effet de substitution par rapport au salaire de base. Dans les entreprises à la recherche d'avantages fiscaux (jusqu'à 20% d'abattement sur les cotisations sociales), l'intéressement « serait utilisé comme un dispositif de flexibilité et de transfert de risque, permettant de réduire le coût du travail en période de ralentissement conjoncturel. » (Mabile, 1998, p.56) L'ensemble de ces éléments semble donc indiquer une insatisfaction massive liée à une gestion salariale

⁴⁶ Cette individualisation est en revanche développée lorsque l'entreprise embauche par voie d'intérim et par CDD ou lorsqu'elle recourt à des chômeurs en SIFE (14 en 2002). L'éclatement des collectifs consécutifs aux nouveaux modes de recrutement ne permet pas de maintenir intacte une échelle homogène des rémunérations (Silvera, 1998).

⁴⁷ Électrotech ne se distingue pas, à ce niveau-là, de la tendance générale : existe une différenciation cadres/non cadres dans les pratiques de rémunération, avec un développement de l'individualisation salariale plus importante pour les premier-e-s (Barreau et Brochard, 2003).

extrêmement contrastée selon les catégories de salarié-e-s. La question demeure alors de savoir ce qui incite les ouvrier-e-s à conserver leur emploi à Électrotech.

B) Subir, mais tenir

Les conditions salariales et statutaires de l'entreprise Électrotech n'offrent guère de perspectives professionnelles aux ouvrier-e-s rencontré-e-s. Pourtant, selon Sophie, le turnover dans l'usine est faible et les personnes recrutées en CDD lors de l'année 2003 ont toutes accepté l'embauche en CDI proposée par la direction quand l'activité tournait à plein régime. Quels sont les éléments pouvant expliquer un tel attachement à son emploi ? Nous avons déjà dit que l'usine représentait une entreprise importante des environs. Mais il faut encore analyser deux grandes dimensions : d'abord, les conditions et les relations de travail n'apportent-elles pas de la satisfaction aux salarié-e-s ? ; ensuite, les conditions contextuelles sont-elles propices à un changement d'emploi dans la région ?

1) Travail et ambiance

Tableau 12 : Contraintes productives

| | Électrotech | | Moyenne nationale | |
|---|-------------|--------|-------------------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Travail répétitif avec temps d'exécution inférieur à une minute (par produit) | 24% | 20% | 27% | 10% |
| Méthodes de travail imposées | 81% | 80% | 29% | 21% |
| Appliquer les consignes à la lettre | 81% | 80% | 56% | 43% |
| Interdiction de parler | 48% | 20% | 10% | 2% |
| Contrôles qualité chiffrés à respecter | 57% | 60% | 33% | 30% |
| Contrôles hiérarchiques fréquents sur votre travail | 29% | 40% | | |

L'un des exemples les plus symptomatiques de la place des ouvrier-e-s dans le monde du travail est sans doute celui du travail à la chaîne. Dans le premier chapitre, nous avons vu que le travail à la chaîne occupait en France la même proportion de travailleur/ses qu'il y a vingt ans, c'est-à-dire 3% des salarié-e-s et 8% des ouvrier-e-s. Dans l'entreprise, cette proportion s'élève à 12% des personnes interrogées, toutes des femmes. Si cette surreprésentation sexuée converge avec les données nationales disponibles (43% des ouvrier-e-s à la chaîne sont des ouvrières, quand elles ne représentent qu'un cinquième de cette catégorie), le faible nombre de réponses masculines à l'enquête doit être pris en compte pour

comprendre les réponses exclusivement féminines à cette question. Pour autant, si l'on considère ensuite les réponses concernant l'autonomie et l'initiative dans le travail (tableau 12), il ressort des questionnaires un indéniable sentiment de surexploitation lié au procès de production : 81% des salarié-e-s estiment qu'ils/elles doivent appliquer les consignes à la lettre et que les méthodes de travail leur sont imposées, quand 42% disent se voir interdire de parler, chiffres sans commune mesure avec les données nationales. Les écarts sexués sont moins importants pour ce qui est du sentiment de répétitivité des tâches, mais ils existent néanmoins⁴⁸.

À propos de l'interdiction de parler, et bien que cette contrainte disciplinaire soit interdite depuis les lois Auroux de 1982, on peut noter deux points : d'abord, les hommes répondent affirmativement à la question nettement moins souvent que les femmes, ce qui permet de faire la double hypothèse d'une pression plus forte en direction de ces dernières, du fait de leur appartenance sexuée que vient renforcer leur infériorité statutaire (ce sont principalement les jeunes femmes OS qui ressentent le plus cette interdiction), et d'une propension plus forte des hommes à répondre "non". Cette propension s'explique par une pression hiérarchique moindre, les chefs d'équipe hésitant davantage à imposer ce type de contrainte (surtout si ces chefs sont des femmes), mais également par un contournement plus facile de cette prescription illégale – forme connue de résistance au pouvoir patronal. Notons qu'il existe malgré tout une pression réelle, puisqu'à la question relative aux contrôles hiérarchiques, qui peuvent renvoyer tout à la fois à la discipline et au travail, les hommes sont davantage à répondre "oui" que les femmes⁴⁹.

À ces contraintes viennent s'ajouter les normes qualitatives, qui s'imposent à 58% des salarié-e-s : 57% des femmes (33% au niveau national) et 60% des hommes (30% en moyenne), majoritairement pour les OS (63% d'entre eux répondent "oui", soit 67% du total des réponses positives). Comme le signalent Gollac et Volkoff, la pression du client s'exerce donc davantage sur les hommes que sur les femmes. Mais on note aussi que diverses pressions (la méthode de travail, les contrôles hiérarchiques et le travail répétitif) apparaissent davantage ressenties à mesure qu'augmente l'ancienneté dans l'entreprise, contrairement à l'interdiction de parler, comme si les normes illégales étaient finalement contournées, contrairement aux

⁴⁸ À noter qu'un travail peut être considéré comme répétitif et au rythme rapide sans pour autant être assimilé au travail à la chaîne.

⁴⁹ On comprend mieux pourquoi quand on sait que les niveaux de certification les plus élevés (Bac et plus), aux trois quarts des femmes, considèrent unanimement ne pas subir de contrôles hiérarchiques fréquents. Comme si dans ce cadre productif, l'acculturation scolaire jouait le rôle de filtre protecteur contre les excès disciplinaires.

normes managériales, par les salarié-e-s les plus ancien-ne-s. Pour finir sur ce point, notons que certaines pressions voient leurs effets se surajouter, contribuant à créer un effet systémique d'exploitation et d'oppression, qui ne peut que contribuer à alimenter les processus d'atomisation : il en est ainsi de l'interdiction de parler, dont l'existence est affirmée dans des proportions plus fortes quand le sont également les réponses positives au travail à la chaîne, au rythme de travail fixé par une machine et aux contrôles hiérarchiques fréquents : de 42% de base, on passe respectivement à 67%, 50% et 50%. Le sentiment d'exploitation dépend donc à la fois de la trajectoire hors entreprise⁵⁰ et dans celle-ci, comme l'ancienneté ou le niveau de qualification acquis.

Précisons ici que les OS répondent proportionnellement plus que la moyenne qu'ils ne doivent pas appliquer les consignes à la lettre (31% contre 19% en moyenne), ni que les méthodes de travail leur sont imposées (25% contre 19%) ou que leur rythme de travail dépend d'une machine (94% contre 88%). Quand on sait que les OS sont majoritairement des jeunes femmes et des salarié-e-s présents dans l'entreprise depuis moins longtemps que les autres catégories, ces réponses peuvent paraître paradoxales, voire contradictoires avec les points présentés jusqu'ici. En fait, la quasi totalité des OS est recrutée dans la région, ce qui laisse penser que l'attraction géographique et l'inexpérience relative conduisent à euphémiser, chez les personnes interrogées, le sentiment d'aliénation éventuellement ressenti. Toutefois, on peut provisoirement conclure que les marges d'autonomie dans le travail sont faibles pour les ouvrier-e-s d'Électrotech, comme Jocelyne l'exprime avec véhémence :

« Jocelyne : *c'est vrai qu'ici les animateurs d'îlot ils n'ont pas eu de formation, on les a mis animateurs d'îlot, ils ont jamais eu aucune formation pour...*

Delphine : *ah non.*

Jocelyne : *... encadrer les gens. On se croirait, c'est un peu, moi je pense comme à l'école, c'est comme l'école. Ils nous parlent comme à l'école. Ils ne laissent pas les gens prendre des responsabilités dans leur travail, moi je pense que s'ils laissaient les gens prendre des responsabilités, ils seraient plus motivés à travailler, et ils travailleraient peut-être de meilleure façon, mais non c'est comme à l'école. Et puis alors si t'as fait une faute, là attention ! Si t'as fait une erreur, ou n'importe quoi... là, euh ! »*

D'ailleurs, trois quarts des plus diplômé-e-s ne ressentent pas l'interdiction de parler. À l'inverse, ils/elles répondent majoritairement avoir des contrôles qualité à respecter.

⁵⁰ Notamment le niveau de diplôme, mais on trouve des éléments convergents selon que l'on soit ou non né en Picardie – les salarié-e-s né-e-s dans une autre région française expriment davantage ce sentiment d'aliénation, comme si les Picard-e-s étaient *habitué-e-s*.

La référence à l'école n'est pas fortuite, Jocelyne appuyant avec cette comparaison le sentiment d'infantilisation ressentie durant les périodes productives⁵¹. Par ses propos, elle critique l'incohérence managériale, confinant les ouvrier-e-s dans une irresponsabilité décisionnelle, mais leur imputant la totalité de la *faute* (on notera la dimension morale, liée à la culpabilité supposée de la fautive) lors d'une erreur. « Mais comment responsabiliser après avoir retiré les outils de celle-ci ? », semble demander Jocelyne, exprimant à sa manière les contradictions que nous avons rencontrées à plusieurs reprises lors de nos précédentes enquêtes, à propos de la gestion des populations au chômage.

Puisque le cadre productif ne semble guère satisfaisant, on doit chercher parmi d'autres dimensions professionnelles les éléments positifs permettant de ne pas chercher à quitter son emploi. Que nous apprennent les résultats de l'enquête concernant la pénibilité au travail ?

Tableau 13 : Pénibilité au travail

| | Électrotech | | | Moyenne nationale | |
|--|-------------|--------|--------|-------------------|--------|
| | Total | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Rester longtemps debout | 8% | 5% | 20% | 71% | 77% |
| Postures pénibles ou fatigantes | 31% | 33% | 20% | 59% | 57% |
| Troubles de la vision | 62% | 71% | 20% | | |
| Maux de tête (plusieurs fois par mois) | 62% | 62% | 60% | | |
| Nervosité | 54% | 57% | 40% | | |
| Anxiété | 58% | 67% | 20% | | |
| Manque de sommeil | 35% | 33% | 40% | | |
| Irritabilité | 23% | 29% | - | | |

La nature de la production (attention et minutie sur des petites pièces) entraîne une fatigue nerveuse certaine : troubles de la vision (62%), maux de tête (62%), nervosité (54%) et anxiété (58%) sont fortement présents dans le quotidien (tableau 13). Si les troubles diffèrent localement des données nationales, les femmes déclarent plus souvent que les hommes souffrir de ces conditions, à une exception : le manque de sommeil. On fera ici l'hypothèse d'une gestion psychique différenciée des situations de stress : le schème de la virilité masculine implique un silence (ne pas montrer sa douleur éventuelle, ne pas la déclarer) qui resurgit durant le sommeil. Les femmes, moins concernées par ce schéma psychique, déclarent davantage les souffrances subies.

On trouve également un effet d'âge qui indique une usure au travail, les plus de 35 ans étant les plus affecté-e-s par les conditions de travail. En outre, les OS déclarent davantage des troubles de la vision et les OP de la nervosité, de l'anxiété et de l'irritabilité : on peut penser

⁵¹ Jocelyne donne ici à voir ses dispositions d'ancienne artisane, habituée à prendre des décisions et à gérer son

que la nature des tâches effectuées et la durée de présence dans l'entreprise (plus longue pour les OP) jouent un rôle sur le ressenti des effets des conditions de travail (et des perspectives de promotion peu ouvertes, nous le verrons). Notons que la façon dont les salarié-e-s perçoivent les effets des conditions de travail sur leur santé dépend de la manière dont ils perçoivent l'organisation du travail et la manière dont ils sont statutairement reconnus (maux de tête et nervosité sont plus élevés parmi les réponses négatives au travail payé « très bien, bien ou normalement ») : celles et ceux qui ont répondu "oui" à l'interdiction de parler ressentent plus durement les conditions de travail que les autres (par exemple, 82% déclarent des troubles de la vision, quand ils ne sont que 43% parmi ceux qui disent ne pas subir d'interdiction de parler), et la possibilité de coopérer joue sur la nervosité, le manque de sommeil ou les maux de tête.

La santé, les conditions de travail et les conditions statutaires entretiennent donc des liens d'interdépendance (subjectivement et objectivement). Annie Thébaud-Mony (1997) insiste d'ailleurs sur le fait que la dégradation de la santé n'est pas une simple conséquence de la flexibilisation du travail, mais un déterminant majeur de celle-ci. Comme le montrent, chacun à sa manière, Marcel Mauss, Alain Supiot et François Ewald – l'exposé du dernier sur l'assurance expose la manière dont la logique de prévention des causes, dans les accidents, est abandonnée au profit d'une logique de réparation financière des risques dont on occulte par omission les sources –, le consensus historique symbolisé par l'État-social tournant invariablement autour de la question de la préservation de la santé des salarié-e-s et de ses liens avec la législation sociale, sans faire correspondre les risques avérés scientifiquement (d'où le rôle important, et souvent ambigu de l'expertise) et les mesures de prévention. Cet arbitrage a trop fréquemment été appuyé par l'État au nom de la « rationalité » économique, mais au détriment d'une quelconque rationalité écologique ou sanitaire : « Tenir à tout prix... Telle est la nouvelle norme de santé au travail. Tenir jusqu'au point de rupture que sanctionne le chômage éventuellement de longue durée. C'est ainsi que s'effectue la sélection des personnes devenues « inemployables » par inaptitude médicalement attestée à ces nouvelles normes de la santé au travail. » (*idem*, p.568)

Mentionner ainsi la santé au travail nous permet une transition directe vers les conditions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise (tableau 14). Comme Gollac et Volkoff le soulignent, hommes et femmes affrontent des nuisances différentes dans le travail (l'âge jouant des effets supplémentaires – les plus âgé-e-s étant par exemple plus sensibles au

travail. Nous y reviendrons.

bruit⁵²), les nuisances touchant les femmes n'étant par ailleurs pas forcément reconnues comme telles (et donc non statutairement couvertes – par des primes par exemple). À Électrotech, si les hommes se plaignent davantage de la poussière ou du froid, les femmes insistent sur les pointes de bruit ou la respiration de produits toxiques. En outre, comme dans les données nationales, les hommes déclarent globalement plus de nuisances que les femmes (sept items contre quatre)⁵³. « Les conditions de travail des ouvriers de sexe masculin sont conformes au stéréotype de l'ouvrier viril, disponible pour un travail salissant ou dangereux [...] La domination masculine se retourne ici contre les hommes et facilite l'exploitation de la force de travail ouvrière. » (Gollac et Volkoff, 2002, pp.35-36)

Tableau 14 : Hygiène et sécurité

| | Électrotech | | | Moyenne nationale | |
|---|-------------|--------|--------|-------------------|--------|
| | Total | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Humidité | 4% | - | 20% | 18% | 38% |
| Microbes, agents infectieux | 23% | 19% | 40% | 21% | 24% |
| Froid | 62% | 57% | 80% | 20% | 28% |
| Chaleur | 69% | 67% | 80% | 26% | 26% |
| Bruit fort (empêche d'entendre une voix normale) | 23% | 19% | 40% | 31% | 27% |
| « Pointes » de bruit | 46% | 48% | 40% | 41% | 55% |
| Respiration de fumées | 65% | 62% | 80% | 16% | 35% |
| Respiration de poussières | 38% | 38% | 40% | 52% | 68% |
| Respiration de produits toxiques (acides, alcools...) | 69% | 71% | 60% | 23% | 36% |
| Manipulation de produits toxiques | 42% | 43% | 40% | 26% | 39% |
| Manipulation de produits explosifs ou corrosifs | 8% | 10% | - | 5% | 14% |
| Risque d'électrocution | 15% | 14% | 20% | 14% | 30% |
| Risque de brûlure | 77% | 76% | 80% | 23% | 35% |
| Risque de blessure sur machine | 27% | 33% | - | 33% | 47% |
| Risque de blessure avec outils | 62% | 62% | 60% | 35% | 68% |

Les différences notables avec la moyenne nationale, voire les inversions en termes sexués, s'expliquent par la nature spécifique de la production (notamment une manipulation plus importante de produits dangereux) et la place de chaque sexe dans la chaîne productive. On note toutefois des conditions d'hygiène et de sécurité globalement plus dégradées à Électrotech.

Tableau 15 : Relations sociales et coopération dans le travail

| | Électrotech | | | Moyenne nationale | |
|--------------------------------|-------------|--------|--------|-------------------|--------|
| | Total | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Pas de possibilité de coopérer | 19% | 19% | 20% | 25% | 14% |
| Pas d'aide reçue du chef | 19% | 19% | 20% | 47% | 38% |

⁵² Le niveau d'études semble jouer un rôle dans la moindre estimation des nuisances, huit items étant négatifs à 100% pour les salarié-e-s de niveaux Bac et supérieur. Est-ce une meilleure analyse des situations, un moindre effet de virilité, une sous-estimation des effets néfastes pour rationaliser le déclassement ?

⁵³ Cet écart provient sans doute de la non-reconnaissance de certaines nuisances touchant les femmes.

| | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| Pas d'aide reçue de collègues proches | 8% | 10% | - | 36% | 25% |
| Pas d'aide reçue de collègues éloigné-e-s | 50% | 52% | 40% | 70% | 62% |
| Pas d'aide reçue de l'extérieur de l'entreprise | 92% | 95% | 80% | 96% | 86% |
| Devoir se débrouiller seul-e dans une situation difficile | 31% | 24% | 60% | 13% | 20% |
| Tensions avec la hiérarchie (agents de maîtrise, direction...) | 35% | 29% | 60% | 8% | 14% |
| Tensions avec les syndicats | 4% | 5% | - | | |
| Tensions avec les collègues | 27% | 29% | 20% | | |

Au total, les différents éléments analysés jusqu'à présent n'indiquent pas que les conditions de travail soient considérées comme particulièrement attrayantes par les sondé-e-s. Peut-être alors les relations sociales dans l'entreprise permettent-elles de compenser cette situation difficile ? Au niveau national, « face à un travail ingrat et intense, les ouvrières se retrouvent assez souvent, plus souvent que les ouvriers, isolées. » (*idem*, p.30) Or, il semble que nous ayons affaire à une situation légèrement différente ici (tableau 15). D'abord, les possibilités de coopérer dans le travail et de bénéficier de l'aide de ses collègues ou de ses chefs sont globalement supérieures à la moyenne. Les relations sociales semblent donc renvoyer à la solidarité ouvrière traditionnelle, où l'on n'hésite pas « à donner le coup de main ». D'ailleurs, la possibilité de coopérer et la manipulation de produits dangereux jouent de concert : les réponses affirmatives à la manipulation de produits toxiques et de produits explosifs ou corrosifs sont plus fortes dans la coopération (respectivement 91% et 100%). La coopération serait-elle facilitée là où les risques industriels le nécessitent ?

Cependant, cette approche en termes de solidarité classiste doit être précisée. On note en effet que la coopération pour les femmes est supérieure à la moyenne nationale, contrairement au cas des hommes. Ici deux hypothèses sont à privilégier : le travail en îlot facilite une telle situation, tandis que les hommes se trouvent davantage isolés dans une usine largement féminine, contrairement aux situations nationales. La coopération prend essentiellement la forme de l'aide entre collègues proches : l'hypothèse des îlots se trouve renforcée, tandis que l'approche sexuée permet à nouveau d'affiner le constat. Les hommes ne se trouvent pas simplement plus isolés, *ils s'isolent davantage* en ne demandant pas d'aide (schéma parallèle, quoique plus prononcé, à la moyenne nationale) : le stéréotype de l'homme solitaire et débrouillard fonctionnerait-il ici ? En tous les cas, cela permettrait de comprendre pourquoi les hommes déclarent devoir se débrouiller seuls dans des proportions plus importantes (comme au niveau national, mais en plus grande proportion, du fait de la structure féminisée de l'usine). L'organisation du travail et le schème de la virilité contribueraient donc à émousser la solidarité de classe. Notons également que l'aide diminue avec l'éloignement

spatial. Il faudrait étudier directement sur site pour déterminer dans quelle mesure ces variations découlent des contraintes disciplinaires (interdiction de se déplacer, par exemple). De même, les relations entre subordonné-e-s et hiérarchie nous donnent l'occasion de compléter plusieurs hypothèses. D'abord, l'aide du chef est plus fréquente à Électrotech qu'au niveau national. Cela se vérifie surtout pour les hommes, renversant le schéma moyen. Or, parallèlement on note plus de tensions avec la hiérarchie qu'au niveau national, surtout pour les hommes (d'ailleurs la réponse "oui" à ces tensions augmente lorsque l'on croise avec la variable "contrôle"). Il semble donc que l'on soit face à une gestion paternaliste de la main-d'œuvre d'exécution, situation entrant vraisemblablement plus fortement en conflit avec les schèmes virils des hommes qu'avec les dispositions des femmes (cela renforce par ailleurs l'hypothèse de la gestion psychique sexuellement différenciée développée *supra* : les hommes trouvent dans le conflit l'occasion d'extérioriser une partie de leur stress). En outre, les plus de 35 ans sont davantage en conflit avec la hiérarchie, contrairement aux plus jeunes, davantage en conflit avec leurs collègues⁵⁴ : effet de génération et effet de saturation font que les conflits s'expriment plus facilement chez les ouvrier-e-s plus âgé-e-s (sans doute moins inquiet-e-s pour leur progression professionnelle – les relations avec la hiérarchie sont d'ailleurs plus tendues pour les OP, qui ont une ancienneté supérieure à celle des OS, que pour ces dernier-e-s). Et de fait, on s'aperçoit que les salarié-e-s présent-e-s dans l'entreprise depuis plus de cinq ans sont davantage critiques vis-à-vis du fonctionnement de l'entreprise : alors qu'ils/elles représentent 62% de l'échantillon, ils/elles correspondent à 100% des réponses négatives à la possibilité de coopération et 80% des réponses négatives à l'aide reçue du chef (contre 50% de l'aide des collègues et devoir se débrouiller seul-e). Inséré-e-s de longue date dans l'entreprise, ces salarié-e-s nous renseignent sur la qualité de leur intégration dans un collectif gêné dans son fonctionnement : à cet égard, il n'est pas illogique que le sentiment de collaboration, d'aide du chef, d'aide reçue de collègues éloigné-e-s et de ne pas devoir se débrouiller seul-e augmente avec la non-interdiction de parler (54% de base contre respectivement 57, 55, 62 et 61%).

De même, l'absence de tensions avec les collègues (69% de base) augmente sensiblement avec les réponses positives à la coopération (76%), l'aide du chef (75%) et des collègues proches (75%) et ne pas devoir se débrouiller seul-e (83%). En revanche, cela ne joue pas pour les collègues éloigné-e-s (62%), ce qui montre que l'organisation du travail en îlot (notamment le fait de travailler sur des produits différents, mais également la restriction de

⁵⁴ Ce point recoupe les analyses « générationnelles » de Beaud et Pialoux (1999).

circulation) gêne l'entraide. D'ailleurs, les tensions avec les collègues (27% du total) avec les réponses négatives à la possibilité de coopérer (60%), aide reçue du chef (40%) et avec le sentiment de devoir se débrouiller seul-e (50%). Par ailleurs, les tensions avec la hiérarchie (35% de base) augmentent avec le sentiment de contrôles hiérarchiques fréquents (50%) et d'interdiction de parler (45%), avec les réponses négatives à l'aide reçue de collègues éloigné-e-s (38%) mais surtout avec le sentiment de devoir se débrouiller seul-e (63%), quand 100% des réponses positives à l'impossibilité de coopérer ont souligné des tensions avec la hiérarchie. Tout ceci montre que les difficultés de coopération et d'entraide dans les collectifs de travail sont en grande partie liées à la discipline productive, qui tend à exacerber les frictions qui peuvent par ailleurs exister entre ouvrier-e-s. Il faut en revanche noter que les tensions avec les syndicats sont quasi absentes, ce qui nous permet de renforcer l'hypothèse concernant la frange des salarié-e-s touché-e-s lors de cette étude : sans doute les sondé-e-s gravitent-ils davantage que la moyenne de l'entreprise dans la sphère militante, ce qui expliquerait pour partie que les réponses soient particulièrement connotées d'une dimension critique.

Pour terminer avec ce panorama de la situation des salarié-e-s dans l'entreprise, il nous reste à évoquer brièvement la question du temps de travail (tableau 16).

Tableau 16 : Organisation du temps de travail

| | Électrotech | | | Moyenne nationale | |
|---|-------------|--------|--------|-------------------|--------|
| | Total | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Travail le dimanche (au moins une fois par an) | - | - | - | 11% | 19% |
| Travail la nuit (au moins une fois par an) | - | - | - | 6% | 22% |
| Alternance 3x8 | - | - | - | 2% | 8% |
| Contrôle par fiches | 73% | 76% | 60% | 41% | 31% |
| Heures supplémentaires demandées par vous | 4% | 5% | - | | |
| Heures supplémentaires demandées par la direction | 85% | 90% | 60% | | |
| Pause obligatoire le matin | 100% | 100% | 100% | | |
| Horaires de travail commodes avec sa vie hors de l'entreprise | 69% | 76% | 40% | | |

D'emblée, on note deux grandes indications : des horaires peu contraignants par rapport à ce que peuvent connaître d'autres ouvrier-e-s (l'embauche a lieu à 8h30 et la journée se termine à 16h30 – avec une pause repas de 12h à 13h) ; une faible initiative des salarié-e-s dans l'organisation du temps productif et un contrôle accru par rapport à la moyenne. La première dimension de la question permet de comprendre pourquoi les femmes sont ici 76% à considérer les horaires de travail commodes avec la vie en dehors de l'entreprise. Les heures d'embauche et de débauchage permettent en effet aux femmes d'emmener et de récupérer

leurs enfants à l'école. Toutefois, un rituel bien établi dans l'entreprise indique que cette commodité pose tout de même question. À chaque sortie d'usine, l'observateur peut voir des dizaines de femmes surgir des locaux et se précipiter en courant vers les automobiles garées à l'extérieur du site. Certes, des heures fixes, correspondant à peu de chose près aux horaires scolaires, *pourvu que l'on se hâte*, rythmées par les seuls jours de la semaine, doivent convenir aux mères de famille devant gérer leur progéniture. D'ailleurs, 89% des moins de 35 ans sont satisfaits de cette commodité (contre 59% des plus de 35 ans). En outre, comme nous l'assurait Sophie lors de l'entretien individuel, ces horaires sont d'autant plus commodes que l'on habite à proximité de l'entreprise, justement parce que cela permet de gérer les aspects pratiques de la sphère domestique : ce positionnement caractérise tout à fait la situation de ses jeunes collègues (Sophie a moins de 35 ans et est la mère d'un jeune enfant)⁵⁵. Dans ce cas, on comprend mieux que les hommes ne soient que 40% à approuver cette commodité. Ayant moins de charges domestiques, sans doute préféreraient-ils gérer davantage leur temps de travail en fonction d'autres impératifs que les heures d'école, voire de travailler le vendredi après-midi, alors que dans le cadre de l'accord des 35 heures celui-ci est chômé (sauf en cas de surcharge de travail). Ce point relève directement de la seconde dimension soulevée, à savoir l'initiative des salarié-e-s dans la gestion du temps de travail. La contrainte managériale renforce ce que nous disions à propos de l'absence de temps partiel dans l'entreprise : la flexibilité temporelle, caractéristique de l'emploi féminin, s'exprime ici, non pas à travers une baisse du temps de travail moyen, mais passe par l'annualisation du temps de travail et la possibilité, pour la direction, d'imposer des heures de travail supplémentaires quand cela s'avère nécessaire (notons qu'une prime est prévue pour les salarié-e-s acceptant de venir le vendredi de la semaine en cours, mais bien souvent les ouvrier-e-s ne la réclament pas, preuve supplémentaire d'une certaine pusillanimité envers la hiérarchie⁵⁶).

Après avoir exposé tous ces éléments du contexte productif, il s'avère nécessaire de chercher ailleurs les causes du maintien dans l'emploi des ouvrier-e-s d'Électrotech. Si l'autonomie conférée au sein de l'entreprise ne permet guère aux salarié-e-s de s'épanouir dans leur travail, il convient alors de creuser davantage le contexte régional.

⁵⁵ 78% des sondé-e-s résidant dans la commune de l'entreprise ou dans une commune limitrophe considéraient les horaires commodes, contre seulement 50% de celles et ceux résidant dans une commune n'appartenant pas à l'agglomération de communes.

⁵⁶ Les animateur/rices d'îlot freinent par ailleurs les revendications, car verser trop de « primes du vendredi » revient à montrer à la direction que l'on ne sait pas gérer le temps de production de son équipe.

2) Des perspectives bouchées ?

Alors que dans la première partie de ce chapitre nous insistions sur la place qu'occupait Électrotech dans l'emploi local, il s'avère maintenant indispensable de brosser un portrait socioéconomique du Santerre-Oise, et de le resituer dans le contexte picard. De la sorte, nous comprendrons mieux la force d'attraction que joue la commune d'implantation de l'usine, et mesurerons plus précisément comment un contexte géographique donné influe directement sur les possibilités de changement social, ou au contraire d'inertie (on se rappellera ici du chapitre consacré à Longwy), des individus.

La Picardie était peuplée, au dernier recensement de la population, de 1 847 500 habitants, la plaçant au douzième rang des régions de France métropolitaine. L'Oise, le département le plus peuplé, comptait 766 440 habitants (535 490 pour l'Aisne, 555 550 pour la Somme). Globalement, la région est une région jeune (les moins de vingt ans représentent 26,9% de sa population, contre 24,6% en moyenne nationale) qui a bénéficié, entre les années soixante et quatre-vingt-dix, d'un solde migratoire interrégional globalement positif (Insee, 2001). Toutefois, ce solde migratoire s'est récemment inversé (-0,16% par an entre 1990 et 1999), y compris pour l'Oise, les jeunes pour continuer leurs études étant souvent obligé-e-s de quitter la région, tandis que les conditions d'emploi se durcissaient parallèlement. Le taux de natalité continue cependant d'assurer un taux de croissance démographique positif (0,28% par an entre 1990 et 1999), ce qui différencie la Picardie de l'exemple lorrain.

L'Oise se distingue de la Somme et de l'Aisne selon une zone de clivage nord/sud largement organisé par l'attraction de la région Île-de-France. Ainsi, en trente ans ce département a vu sa population progresser de 59%, notamment sous l'influence de l'arrivée de jeunes adultes francilien-ne-s : l'observation directe des annonces immobilières montre que le Vexin, zone rurale jouxtant entre autres le Val-d'Oise et l'Oise, attire de nombreux/ses francilien-ne-s travaillant dans la zone d'emploi de Cergy-Pontoise⁵⁷. En outre, en 1999, 22% des actif/ves en emploi vivant dans l'Oise travaillaient en Île-de-France ; 19% pour le Santerre-Oise. Si l'inversion récente du solde migratoire interrégional a également joué pour l'Oise, la commune d'implantation d'Électrotech a malgré tout enregistré une hausse de 15% de sa population entre les deux derniers recensement. Cette position centrale dans la zone d'emploi

⁵⁷ « la proximité de l'Île-de-France entraîne une certaine pression urbaine dans le sud de l'Oise et de l'Aisne » (Insee, 2001).

se voit par ailleurs renforcée par les nombreuses activités commerciales, associatives et culturelles développées sur son sol.

Pour comprendre la situation des ouvrières rencontrées à Électrotech, il faut précisément analyser la structure de l'activité dans la région et dans le Santerre-Oise. Comme c'était le cas dans la région lorraine, le taux d'activité des femmes picardes accuse un net retard par rapport à celui des hommes (tableau 17). En revanche, le canton du Santerre-Oise se caractérise, par rapport à la moyenne régionale, par un dynamisme économique certain, surtout pour les hommes (qui sont également moins touchés par le chômage qu'au niveau national).

Tableau 17 : Activité et chômage des 15 ans et plus (recensement 1999) (en %)

| | Population active | | |
|--------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------------|
| | Taux d'activité | Taux de chômage | dont chômage longue durée |
| Canton du Santerre-Oise | | | |
| Hommes | 67,6 | 9,6 | 46,4 |
| Femmes | 49,3 | 15,6 | 53,2 |
| Picardie | | | |
| Hommes | 64,3 | 12 | 51,6 |
| Femmes | 48,3 | 17 | 57,4 |

Une étude de l'INSEE menée à partir du recensement de 1999 (Hecquet et Lepan, 2001) montre que pour 100 hommes actifs seules 79 femmes se trouvent dans la même situation, en Picardie et dans l'Oise (contre 85 pour la moyenne française). Cette tendance est particulièrement marquée sur le canton de Santerre-Oise où la proportion tombe à 71 femmes pour 100 hommes actifs (ce qui en fait l'un des cantons picards où le taux est le plus faible). Si ce mode de comparaison indique une tendance (en 1990, la proportion picarde s'élevait à 74 actives pour 100 actifs), il faut toutefois ne pas oublier que, en comparant une proportion de femmes à une proportion d'hommes donnée, on augmente artificiellement le nombre de femmes actives, puisque l'on ignore que leur part dans la population potentiellement concernée par l'activité est supérieure à celle des hommes, du fait d'un plus grand nombre de femmes dans la population totale⁵⁸. Ces précisions posées, il n'en demeure pas moins que la Lorraine et la Picardie partagent cette singularité d'être deux des régions où l'activité des femmes reste le plus en retrait par rapport à celle des hommes.

Pour rendre compte de cet écart important, on peut avancer plusieurs types d'explications corrélatives (recoupant celles du chapitre 3). Rappeler d'abord que les statisticiens (Desrosières et Thévenot, 2002, pp.36-39) ont de longue date mis en évidence la tendance des

⁵⁸ Les femmes de 15 ans et plus représentent 51,3% de l'ensemble de la population potentiellement active.

épouses d'agriculteurs ou de commerçants à se déclarer non actives (en milieu rural le taux d'activité des femmes est de 75%, contre 78,9% en milieu urbain). Insister ensuite sur la moindre importance des emplois salariés occupés par les femmes (elles en représentent 41,3%, contre 46,6% en France). De même, la structuration des secteurs d'activité, avec une place davantage réservée au hommes, renforce les effets de la coupure urbain/rural (nous y reviendrons).

Un autre élément particulièrement important doit faire l'objet d'une attention particulière : la fonction maternelle. En Picardie l'indice de fécondité⁵⁹ s'élevait en 2000 à 1,99 enfants par femme (1,88 en moyenne nationale), et la moyenne était de 1,79 enfants par femme en Picardie (1,72 au niveau national). Comme le soulignaient il y a quelques années Maruani et Reynaud, les trajectoires professionnelles des femmes françaises sont de moins en moins interrompues par les maternités que dans le passé, et la coupure ne se fait plus au premier enfant mais davantage au deuxième (Maruani et Reynaud, 2001). Récemment, Maruani revoyait à la hausse son diagnostic : la cessation d'activité féminine intervient dorénavant davantage au troisième enfant (Maruani, 2003, pp.15-16). On ne peut comprendre la forte inactivité des femmes picardes sans se référer à cette particularité (parallèlement à la situation lorraine, dont le taux de fécondité en 2000 était de 1,76). Il n'est donc pas inutile de rappeler que 23% des familles picardes avec enfants en comptent trois ou plus (20% en moyenne). Et ce d'autant plus que le niveau de diplôme et le nombre d'enfants semblent liés dans la tendance à l'inactivité féminine, alors que les hommes ne sont pas sensibles, dans leur comportement d'activité, au nombre d'enfants présents au foyer (le taux d'activité des hommes en couple est proche de 99% à un, deux ou trois enfants). Pour les femmes picardes, le niveau diplôme est particulièrement discriminant dans le retrait d'activité (alors que pour les hommes de 25 à 49 ans l'écart du taux entre non diplômés et diplômés du supérieur est de seulement 3,7 points, contre 27,9 points pour les femmes) : la baisse d'activité étant plus sensible, à nombre d'enfant égal, pour les femmes moins diplômées (tableau 18 – on se souviendra ici des chiffres cantonaux concernant les femmes peu diplômées). On voit par ailleurs que le taux d'inactivité est le double entre un et deux enfants, ce qui indique que le schéma révisé de Maruani ne correspond pas à la situation picarde. Comme en Lorraine, le modèle patriarcal fonctionne d'autant mieux que les effets de tri d'employabilité opèrent un arbitrage défavorable pour les femmes les moins qualifiées. Or, dans son article, Guylène

⁵⁹ Nombre moyen d'enfants que mettrait au monde, au cours de sa vie entière, une femme appartenant à une génération fictive (non soumise à mortalité ou émigration), avant l'âge de 50 ans, et qui aurait, à chaque âge, la fécondité de l'année et de la région considérées.

Tandeau de Marsac précise que les mères les moins diplômées peuvent alors avoir recours à l'allocation parentale d'éducation, sans toutefois préciser le nombre de Picardes dans cette configuration, ce qui diminue l'intérêt de sa remarque, sans pour autant totalement la disqualifier (au niveau national, 98% des allocataires sont en effet des femmes)⁶⁰. Or, l'on sait qu'au niveau national ce sont les femmes d'origine populaire qui ont surtout saisi la possibilité de se retirer du « marché » du travail afin d'élever leur troisième enfant (puis deuxième, à partir de 1994). Les causes sont multiples, mais elles impliquent généralement des conditions de travail et d'emploi éprouvantes, et, dans un nombre de cas non négligeable, une définition familialiste du rôle de la femme (Lovat, 2000).

Tableau 18 : Inactives picardes de 25-49 ans selon le nombre d'enfants et le diplôme détenu en 1999 (en %)⁶¹

| Nombre d'enfants | Niveau du diplôme détenu | | | | Total |
|------------------|--------------------------|---------|-----|----------|-------|
| | VI | V bis-V | IV | III et + | |
| 0 | 6,7 | 5,7 | 1,8 | 3,5 | 17,6 |
| 1 | 4,7 | 7,1 | 1,4 | 1,4 | 14,6 |
| 2 | 8,6 | 14,1 | 3,1 | 2,4 | 28,2 |
| 3 ou + | 17,6 | 16,7 | 2,6 | 2,8 | 39,7 |
| Total | 37,6 | 43,6 | 8,8 | 10,1 | 100 |

Lecture : 37,6% des inactives n'ont pas de diplômes, et 17,6% d'entre elles, tous diplômes confondus, n'ont pas d'enfant.

Cette désincitation politique à l'activité féminine, sous couvert de protection infantile⁶², apparaît relever de la « discrimination indirecte », que la Cour de justice des communautés européennes définit comme « une mesure apparemment neutre qui affecte de manière disproportionnée les personnes d'un sexe, le plus souvent les femmes, à moins que cette disposition ne soit justifiée objectivement indépendamment du sexe des intéressés et ne soit appropriée et nécessaire. » (Lanquetin, 1998, p.118) Ces points sont renforcés par un phénomène de tolérance sociale à l'inactivité des femmes dont nous parlions dans le deuxième chapitre, et entretiennent le découragement et l'autocensure : « l'activité féminine est généralement plus faible dans les départements où le chômage est le plus élevé, car de nombreuses femmes sont alors dissuadées de se porter sur le marché du travail. » (Hecquet et Lapan, p.2)

Au vu de ces éléments, il est fort probable qu'une grande partie des ouvrier-e-s d'Électrotech considèrent leur emploi comme un atout non négligeable par rapport à leur niveau de diplôme.

⁶⁰ Pour une présentation succincte de ce dispositif (Afsa, 1998) et Maruani (2002, pp.53-58).

⁶¹ Tiré de Tandeau de Marsac (2002).

⁶² Sur l'exemple britannique, plus implicite mais dont les ressorts renseignent sur le cas français, Land et Parker (1984).

Et ce d'autant plus que le chômage a ses propres effets. À cet égard, « la moyenne picarde recouvre un net clivage entre le nord et le sud de la région [... Les écarts] persistent largement quel que soit l'échelon géographique considéré (département, zone d'emploi, canton). » (Hecquet et Lainé, 2003, p.1)

Tableau 19 : Taux de chômage CVS (BIT et recensement)⁶³ (en %)

| | 3 ^e trimestre 2001 | 2 ^e trimestre 2002 | 1 ^e trimestre 2003 | Recensement 1999 |
|----------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| Santerre-Oise | 10,7 | 9,1 | 9,6 | 12,6 |
| Oise | 9,1 | nd | 8,5 | 12,3 |
| Picardie | 10,6 | 9,9 | 10 | 14,2 |
| France | 8,9 | 8,9 | 9,3 | 12,8 |

Depuis 1996, le taux de chômage du Santerre-Oise a rarement été au-dessus de la moyenne picarde (tableau 19), mais il a toujours été supérieur à celui de l'Oise (depuis le 3^e trimestre 2000, c'est la zone d'emploi parmi les quatre que compte le département qui connaît le plus fort taux) et souvent à celui de la France, particulièrement en raison du surchômage féminin, notamment du chômage de longue durée : alors que les femmes représentent 57,5% des CLD du canton, elles ne sont « que » 55,6% dans le même cas en Picardie. On peut raisonnablement penser que les emplois féminins du canton « tournent » moins rapidement que la moyenne régionale (voir pour 1997 et 1998 le tableau 20), offrant de moindres opportunités aux chômeuses de longue durée au profit des hommes.

Tableau 20 : Évolution de l'emploi salarié dans les grands établissements industriels⁶⁴ (en %)

| | Taux d'évolution des effectifs | | Taux d'entrées CDI | | Taux de sorties | | | |
|---------------|--------------------------------|------|--------------------|------|---------------------------|------|------------|------|
| | | | | | Licenciements économiques | | Démissions | |
| | 1997 | 1998 | 1997 | 1998 | 1997 | 1998 | 1997 | 1998 |
| Picardie | -0,2 | -0,7 | 0,7 | 0,8 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,5 |
| Oise | 0,0 | -0,2 | 0,7 | 0,8 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,5 |
| Santerre-Oise | 1,1 | 4,6 | 0,4 | 0,7 | 0,2 | 0,1 | 0,3 | 0,2 |

À des niveaux plus fins de description, on retrouve des dynamiques connues dans les régions plus urbaines : dans l'Oise, le chômage est particulièrement élevé dans les grandes agglomérations comme Creil (19,9% en 1999) ou Beauvais (18,7%). « Les grandes villes

⁶³ Sources : 2001 (Lepan, 2001), 2002 (Millet, 2003) et 2003 (Hecquet et Lainé, 2003).

⁶⁴ Données tirées de (Darras et Dizy, 1999, p.2). Ces données ne concernent que les salarié-e-s des établissements du secteur privé de 50 salarié-e-s et plus. Dans l'industrie, ces établissements employaient en 1997 près de 69%

concentrent [...] des personnes qui, à chaque niveau de diplôme, sont davantage exposées au risque de chômage en raison de leurs autres caractéristiques : jeunes, étrangers, familles monoparentales, chômeurs de longue durée, etc. » (Darras et Dizy, 1999, p.3)

Tableau 21 : Probabilité d'être au chômage en 1999 par rapport à la personne de référence (en %)⁶⁵

| Écart par rapport à la probabilité d'être au chômage de la personne de référence | Probabilité pour la personne de référence | | |
|--|---|----------|--------|
| | Oise | Picardie | France |
| | 7,7 | 8,9 | 9,7 |
| Sexe | | | |
| Homme | réf. | réf. | réf. |
| Femme | 4,6 | 5,8 | 4,5 |
| Âge | | | |
| -25 ans | 13,7 | 17,1 | 12 |
| 25-49 ans | réf. | réf. | réf. |
| 50 ans et + | -1,4 | -2,1 | -2,5 |
| Diplôme | | | |
| Aucun | 6,6 | 7,4 | 5,3 |
| BEPC | 0,4 | 0,8 | 0,7 |
| CAP/BEP | réf. | réf. | réf. |
| Bac général | -2,2 | -2,6 | -1,2 |
| Bac technique | -1,5 | -2,4 | -2,1 |
| Diplôme Bac+2 | -3,7 | -4,9 | -4,2 |
| Diplôme Bac+3 | -4,2 | -5,2 | -4,2 |
| Nationalité | | | |
| Français | réf. | réf. | réf. |
| Étranger | 8,7 | 9,2 | 8,7 |

Lecture : un homme français de 25 ans et possédant un CAP aurait une probabilité de 8,9% d'être au chômage en Picardie. Cette probabilité augmenterait de 5,8% pour une femme présentant les mêmes caractéristiques.

Cette situation s'oppose à la réalité sociologique des cantons frontaliers de l'Île-de-France et des zones pavillonnaires situées aux pourtours des villes : le chômage y est moins élevé (par exemple 8,1% – BIT – pour la zone du Sud-Oise⁶⁶) et les catégories socioprofessionnelles les plus qualifiées y résident davantage. Hecquet et Lepan notent à ce sujet que « de nombreuses personnes exerçant une profession intermédiaire et résidant dans l'Oise quittent chaque jour leur département pour aller travailler dans la métropole parisienne. » (Hecquet et Lepan, 2001, p.3) Les individu-e-s restant sur place appartiennent donc davantage aux classes populaires, en emploi ou au chômage. En effet, le tableau 21 montre qu'existent localement – accentués dans le cas de la Picardie – les effets de tri d'employabilité connus au niveau du chômage (cf. le chapitre 2).

des salarié-e-s du secteur. Il manque donc les PME les plus petites, mais la tranche à laquelle Électrotech appartient est représentée.

⁶⁵ Tiré de Darras et Dizy (1999, p.4).

On note une proximité des résultats entre l'Oise et la moyenne nationale, notamment en termes de chômage des femmes et des actif/ves étranger-e-s, la différence avec la moyenne picarde s'expliquant par un surchômage féminin et étranger particulièrement fort dans l'Aisne et la Somme. Les femmes subissent en premier lieu la moindre présence d'emplois tertiaires : 68,9% dans l'Oise, 65,2% pour la circonscription législative de Beauvais⁶⁷ (71,9% en moyenne nationale). Comme pour l'activité, l'ancrage rural fait peser de fortes contraintes pour les déplacements domicile/travail (lieu de résidence plus dispersés ; contraintes domestiques fortes, dont le nombre d'enfants)⁶⁸. Les hommes profitent donc davantage de l'attractivité de l'Île-de-France. En outre, les étranger-e-s représentent 2,8% de la population de la circonscription (81,5% nés à l'étranger), alors que la moyenne picarde s'élève à 3,4% (dont 51,4% nés à l'étranger), et la moyenne française à 5,6%. Pourtant, les taux de chômage des étranger-e-s extra-communautaires sont particulièrement élevés (tableau 22).

Tableau 22 : Taux de chômage (INSEE) selon le sexe et la nationalité en 1999⁶⁹ (en %)

| | Français-e-s | | | Étranger-e-s | | |
|-----------------|--------------|------------|-----------------|------------------|---------|-------|
| | Ensemble | « souche » | par acquisition | Union européenne | Algérie | Maroc |
| Ensemble | 12,8 | 12,7 | 18,8 | 6,2 | 28,9 | 38 |
| Hommes | 11,1 | 11 | 14,9 | 5 | 8 | 28 |
| Femmes | 14,9 | 14,6 | 23,5 | 8,2 | 64,2 | 59,1 |

Quand on croise les données concernant le sexe et la nationalité des actif/ves, on retrouve localement des résultats convergents avec la moyenne nationale (tableau 3 du chapitre 2). En dépit de l'impossibilité de recouper les données du tableau 21 par tranches d'âge, on note que la situation générale des femmes étrangères demeure particulièrement problématique (on peut par ailleurs se demander si elles sont chômeuses ou si elles sont inactives, mais le fond demeure inchangé), en dépit d'une sous-représentation de cette population au niveau locale.

⁶⁶ Cette zone d'emploi est également la seule de Picardie à ne pas avoir vu son taux de création d'entreprises inférieur à la moyenne française entre 1998 et 2001.

⁶⁷ Si l'Oise bénéficie d'une présence d'emplois tertiaires plus importante que la circonscription législative de Beauvais, cela est dû au découpage administratif de ces deux entités. La première regroupe en effet Beauvais et Creil (ville de moyenne importance au sein de laquelle l'armée de l'air possède une base où travaillent de nombreux/ses employé-e-s de bureau).

⁶⁸ C'est ce qu'explique Sophie : « *tu démissionnes d'ici et tu vas postuler à Vector. Vector c'est à quarante bornes, ce que tu vas gagner en plus, tu vas les [sic] dépenser dans ta bagnole.* » À cette explication doit en être ajoutée une autre, nettement plus « contraignante » : suite à un accord entre les deux entreprises, Vector s'est engagée à ne pas embaucher d'ancien-ne-s salarié-e-s d'Électrotech, pour éviter à celle-ci une perte trop importante de sa main-d'œuvre qualifiée. Les rapports sociaux de production sont donc extrêmement dépendants des relations sociales entretenues entre membres du patronat.

⁶⁹ Source : INSEE, Recensement de la population (circonscription législative Beauvais), 1999.

Les Français-e-s « de souche » constituent donc une population « protégée », en dépit de leur surreprésentation dans le chômage (52% des chômeur/ses français-e-s, contre 45,1% des actif/ves). Le lieu de naissance vient préciser ces données : le chômage picard (recensement) s'élevait à 14,2% en 1999. Le taux était de 14,9% pour les personnes restées dans leur département de naissance, et de 14,7% pour celles demeurées en Picardie, ce qui confirme la fragilité des actif/ves locaux. Ce taux passait à 11,9% pour les actif/ves né-e-s ailleurs en France, 13,06% pour celles et ceux né-e-s aux DOM-TOM et 20,8% pour les actif/ves né-e-s à l'étranger.

Au total, les salarié-e-s d'Électrotech se voient appliquer une précarité salariale que la configuration locale les oblige à subir pour conserver leur emploi en CDI, dans un secteur d'activité globalement en crise ; le nombre d'emplois ONQ dans le secteur de l'électronique a baissé de 60 000 personnes entre 1982 et 2001 (Chardon, 2001). En outre, le fait d'appartenir à une zone d'emploi plus dynamique que le reste de la région – l'évolution des effectifs, avec base 100 en 1989, montre que le Santerre-Oise est passé de 82 en 1992 à 90 en 1998, quand l'Oise passait de 92 à 83 et la Picardie de 94 à 84 – accroît leur sentiment d'être « chanceux/ses », même si les espoirs de promotion sociale sont extrêmement faibles (tableau 23).

Tableau 23 : Évolution envisagée du statut salarial

| | oui | non |
|--|------------|------------|
| Promotion professionnelle à l'ancienneté (changement de niveau de qualification) | 19% | 81% |
| Promotion professionnelle à la productivité | 4% | 96% |
| Promotion professionnelle suite à une formation | - | 100% |

Pialoux et Beaud, dans leur dernier ouvrage, donnent à voir le même type de rapport à l'emploi dans une PME du secteur automobile, de laquelle les femmes peu qualifiées craignent de partir à cause de leurs charges familiales, mais surtout en raison « de la conscience très vive qu'elles ont de ne pouvoir rien trouver de mieux ailleurs [...] autant de freins objectifs à la mobilité professionnelle horizontale des femmes, qui expliquent, bien sûr, pourquoi on trouve, dans ces usines du Technoland, autant de femmes prédisposées à subir cette sorte de surexploitation. » (2003, pp.248-249) Edith ne nous aura pas dit autre chose :

« *monsieur Rabot* [un membre de la direction] *il a déjà dit à des ouvrières “mais si vous êtes pas contentes, vous allez chercher du travail ailleurs”.*

[Et ailleurs y a pas...]

(rire)

[... y a pas beaucoup de boulot si j'ai bien compris.]

(rire) *Vaut mieux pas. Si on veut tenir une place ! Ailleurs par ici, faut qu'on monte à B., C., ou C. je sais pas.*

[Ouais donc c'est minimum trente kilomètres aller, trente kilomètres retour ?]

C., c'est quarante. »

Le cas d'Électrotech nous a permis d'illustrer comment la sous-traitance éclaire d'une manière crue les enjeux qui se jouent derrière les restructurations capitalistes récentes. Loin de concerner une minorité de salarié-e-s, cette forme d'externalisation des coûts, outre qu'elle entraîne une mise sous pression importante des travailleur/ses des PME prestataires (rappelons une nouvelle fois que les PME sont les premières pourvoyeuses d'emplois en France), tant au plan du travail que des conditions salariales, finit par avoir des répercussions dans l'organisation du travail au sein même de l'entreprise donneuse d'ordre⁷⁰ : les impératifs démesurés de productivité prescrites aux salariés du sous-traitant – souvent au mépris des règles élémentaires de sécurité ou de droit du travail, entraînant ainsi un manque de contrôle sur le processus de production (et donc une incertitude plus grande quant aux tâches à réaliser en cas de problèmes) et un isolement social important (nomadisme du fait de la dispersion des sites, notamment) – finissent par se répercuter sur les objectifs des salarié-e-s « stables » ; de même, les relations entre les deux types de salarié-e-s ne sont pas basées sur la confiance et la connaissance mutuelle – la vision du travail étant parcellaire, il y a de moins en moins de « référentiel commun » (Huez, 1997, p.25) –, mais sur la peur de perdre son emploi et sur la méfiance (pas de transparence des conditions de travail chez les sous-traitants). Autant d'éléments collectifs venant alimenter les processus d'atomisation consubstantiels à la précarisation sociale, et que les collectifs salarié-e-s doivent tenter de prendre en compte pour opposer une résistance aux objectifs managériaux les plus injustes (comme nous le verrons dans le chapitre 10).

⁷⁰ Pour une analyse de la sous-traitance à l'aune du principe démocratique d'égalité, et les conséquences de celle-ci sur le droit social en général et le droit du travail en particulier (Morin, 1997, pp.97-109).

CHAPITRE 6 : L'APPRENTISSAGE DANS LA COIFFURE. DES PERSPECTIVES RESTREINTES

« j'avais toujours quelqu'un derrière moi, "tu fais ci, tu fais ça, tu fais comme ça", pis dès que j'avais le malheur de faire à mon idée ça allait pas. Pis bah j'ai quand même continué, j'ai passé mon brevet, j'ai eu mon brevet et puis... et puis voilà quoi. »

Notre quatrième et dernière enquête empirique s'est déroulée entre mai 2003 et janvier 2004 au sein de deux salons de coiffure situés dans la zone d'emploi de Cergy-Pontoise, en région parisienne. Fidèle à notre démarche originelle, nous avons privilégié un secteur traditionnellement occupé par des membres des classes populaires, et encore largement organisé par les politiques de l'emploi (ici par l'apprentissage). De cette manière nous souhaitons comparer les résultats récoltés avec ceux des autres interviewé-e-s, complétant utilement, en particulier, le travail mené avec les salarié-e-s d'Électrotech. En effet, nous accédions de la sorte une seconde fois au monde des PME (ici des très petites entreprises – TPE). Toutefois, pour approcher une autre partie du continuum des positions sociales caractéristique des classes populaires, nous avons décidé de concentrer nos entretiens sur des salarié-e-s ayant obtenu leur brevet professionnel (diplôme de niveau IV), ce qui nous permettait de faire l'hypothèse qu'ils/elles bénéficiaient d'une situation meilleure que celle des autres personnes rencontrées. Mais quelle était la nature et l'étendue exactes de cette protection, notamment par rapport à un diplôme comme le CAP ou le BEP ? Et comment les salarié-e-s du secteur la percevaient-elle ? En outre, cette situation socioprofessionnelle entraînait-elle un positionnement et un comportement politiques différents de ceux rencontrés jusqu'alors ?

Contrairement au terrain picard, nous avons bénéficié d'un allié précieux au cours de cette enquête. Une amie personnelle, Sylvana, coiffeuse de vingt-quatre ans, travaille en effet dans l'un des salons enquêtés, et a travaillé il y a quelques années dans le second. De la sorte, nous fûmes mis en relation de façon extrêmement rapide avec nos futures interviewées. L'emploi du féminin ne doit, ici, pas surprendre. Cette profession est, contrairement au passé, fortement féminisée et les deux seuls hommes que nous aurions eu la possibilité de rencontrer, l'un directement dans un des salons, l'autre par l'intermédiaire d'une enquêtée, ont refusé de le faire. Le premier parce que des difficultés personnelles l'empêchaient « d'avoir la tête à ça » ; le second, comme nous le rapporta Céline, coiffeuse expérimentée de quarante ans, parce qu'il

ne se sentait pas à la hauteur de ce qu'on attendait de lui. Est-ce que le genre (sexué) et le niveau d'études de l'enquêteur auront induit un effet d'autocensure ? Est-ce que la réputation (véhiculée également dans les entretiens) d'homosexualité souvent attachée aux coiffeurs les aura dissuadés de s'exposer face à un homme dont ils ne pouvaient pas prévoir les représentations sociales ? Autant de questions qui resteront à l'état d'hypothèses, mais que nous garderons à l'esprit lors de nos analyses. Notre alliée nous permet également de préciser le fonctionnement de la profession, ce qui nous facilita la compréhension générale du rapport au travail dans un salon de coiffure, difficile en dehors d'une enquête menée à l'intérieur des structures. Certes, sa position particulière – relais dans un magasin franchisé, c'est-à-dire le premier échelon « supérieur » dans la hiérarchie salariale d'un salon d'une certaine taille¹ – nous obligeait à questionner sa manière de voir l'organisation du travail et sa description des relations professionnelles entre salariées, tout comme son intermédiaire nous pousserait à questionner la manière dont les coiffeuses rencontrées nous décrivaient l'ambiance du salon, les relations avec la hiérarchie, etc. ; toutefois, cela contrebalançait le point de vue des salariées « de base » (c'est-à-dire exécutantes strictes) et complétait utilement celui des coiffeuses engagées comme elle dans un processus interne de mobilité sociale ascendante.

D'un point de vue empirique, l'analyse du secteur de la coiffure comporte des avantages certains. D'abord, du strict point de vue de la connaissance, il existe peu d'études récentes sur cette profession, et la plupart des ouvrages existants renvoient aux domaines pédagogique (physiologie², préparation aux examens, etc.), ergonomique (Caduff Daviaud, 1987), historique³ ou strictement professionnel (Amiot, 1992). Lorsque la sociologie s'est emparée de cet objet, elle s'est davantage intéressée à *la* coiffure qu'aux individu-e-s qui la pratiquent (Barlesi, 1996). Notre angle d'analyse permet indéniablement de mieux connaître une profession qui emploie plusieurs dizaines de milliers de salarié-e-s. Ensuite, la période actuelle connaît une accélération dans les mouvements de concentration des unités productives, à travers le développement massif des chaînes de franchises. Il s'avère donc possible d'examiner les effets, dans un secteur artisanal traditionnel, des processus de salarisation d'un métier *au moment où ils se produisent*, c'est-à-dire sans le décalage historique tel que l'on peut par exemple le trouver dans la somme de Robert Castel consacrée à la stabilisation du salariat. De la sorte, on peut questionner les liens d'interdépendance

¹ Nous développerons ce point plus tard, mais précisons schématiquement que l'on trouve une hiérarchisation statutaire à cinq étages : apprenti-e, assistant-e, employé-e, relais, manager. Cette hiérarchisation peut néanmoins bouger dans ses appellations, selon les salons et selon la manière dont se définissent eux/elles-mêmes les salarié-e-s.

² Parmi les nombreux ouvrages traitant de ce type de questions, Viale (1994).

³ C'est par exemple le cas de Gerbod (1995). Dans un autre registre, Zdatny (1999).

entretenus entre politique de l'emploi (apprentissage), mouvements du capital (modification de la structure productive – aussi bien dans les liens juridiques et commerciaux que dans la répartition des moyens de production) et stratégies de mobilité sociale possibles pour les salarié-e-s, avec les représentations sociales qui les accompagnent. De même, le contenu des entretiens nous donnera la possibilité, dans un chapitre ultérieur, de préciser la notion de « vocation » telle que nous l'avons rencontrée lors de notre enquête à l'AFPA, et d'en creuser davantage la fonction dans les représentations sociales et le positionnement en termes de projection sociale et d'analyse de la trajectoire. Le dernier avantage de ce travail empirique était pour nous d'ordre pratique : mener une enquête dans un secteur géographique proche et connu facilite grandement le travail du chercheur. Il faudrait cependant tenir compte du fait que l'ancrage francilien de la zone étudiée renverrait à un type marqué de salons, ce qui se vérifiait par ailleurs dans la structure des deux salons dont il est question ici. En effet, nous verrons que la taille (plus de dix salarié-e-s) et la forme juridique et commerciale (un franchisé et un indépendant anciennement franchisé) jouent à la fois sur l'organisation statutaire des employé-e-s, leurs perspectives d'avenir et la description des rapports de production.

D) Un univers féminisé : de l'apprentissage aux métiers de service aux personnes

Les professions de la coiffure souffrent, si l'on en croit les personnes qui les pratiquent, d'une image dévalorisée dans l'« opinion publique ». Il est vrai que le sketch de Pierre Desproges, raillant les capilliculteurs lui touchant « la raie de [s]on quoi ? la raie de [s]on crâne », n'a rien à voir, en termes d'image sociale, avec la pièce de Beaumarchais (1959), où Figaro, quasiment sur un pied d'égalité avec son ancien maître noble, se joue avec un humour féroce des élites économiques et intellectuelles de son pays. Entre les deux créations, trois siècles se sont écoulés, entraînant des modifications dans la structuration des formes productives et de formation, mais également dans celle du pouvoir social des membres de la profession. « Voie de garage » pour « shampooineuses écervelées », la coiffure ne semble plus réellement « faire rêver les petites filles ». En fait, elle concentre un certain nombre de caractéristiques négatives du système de formation français : une faible valorisation des enseignements de métiers manuels par rapport à l'enseignement général (dont nous avons déjà eu l'occasion de parler dans les chapitres précédents) ; une dévaluation du système de formation professionnelle initiale (préparation des diplômes de niveau V en

apprentissage et lycées professionnels) sous l'effet conjoint de la création des baccalauréats professionnels et de l'annonce, avec la réforme Chevènement, de l'objectif de 80% d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat (Moreau, 2002) ; une concentration des élèves en « échec scolaire » dans ces formations : il y a vingt ans, Bernard Zarca notait que, dès les années soixante-dix, les apprenti-e-s se recrutaient de plus en plus parmi les « exclus scolaires » (1986, p.209). Plus récemment, une étude comparative portant sur les lycées professionnels et l'apprentissage dans la région Centre indique que, depuis 1990, les filières d'apprentissage accueillent environ deux tiers des jeunes de niveau VI et plus de la moitié des jeunes de niveau Vbis (Bonnal, Fleury et Rochard, 1999, p.5)⁴.

En introduisant les choses d'une façon quelque peu brutale, nous posons les termes de la discussion tels qu'ils nous ont été renvoyés par les interviewées, de manière à les questionner à l'aune des connaissances sociologiques sur le sujet. De la sorte, nous verrons que la coiffure, bien qu'elle touche à des dimensions importantes de notre société (rapport au corps, à l'hygiène, à l'intime), souffre d'une dévalorisation relative de la qualification reconnue qui s'est progressivement renforcée à mesure que s'affirmaient, dans un mouvement parallèle, la salarisation et la féminisation de la profession⁵, tandis que croissaient les qualifications acquises et requises. Analyser ces processus et ce qu'ils représentent pour celles et ceux qui en sont partie prenante constitue un préalable à la compréhension des représentations sociales de nos interviewées. Avant cela, cependant, nous devons revenir sur ce que nous entendons par coiffeur/ses.

A) Champ de la profession

Comme le rappelle Delphine Gardey dans son ouvrage sur les employé-e-s de bureau, l'étude d'une profession ou d'un groupe social commence généralement par sa définition (2001, chapitre 1) : or, elle souligne immédiatement les ambiguïtés attachées à la catégorie générique d'employé – que nous soulignons dès le premier chapitre –, historiquement définie par opposition à celle d'ouvrier, sur la base de la distinction classique travail matériel/travail intellectuel. Cette distinction pose autant de difficultés que le regroupement au sein d'une

⁴ Notons toutefois que cette forte proportion de faibles niveaux de certification initiale est trompeuse, puisqu'on ne connaît pas la part des apprenti-e-s qui iront finalement jusqu'au BTS, voire en diplôme d'ingénieur-e.

⁵ La mauvaise réputation du métier a cependant précédé l'arrivée en masse des femmes : « le “nom de Figaro est synonyme de sot”, lit-on en 1925 dans un grand journal. » (Gerbod, 1995, p.226)

seule catégorie de professions aussi diverses qu'employé de banque ou garçon boucher. Certains métiers « employés » se rapprochent en effet davantage de la condition ouvrière que d'autres métiers de la même catégorie, même si l'idée de relation humaine vient préciser la dichotomie matériel/intellectuel (selon Maurice Halbwachs, davantage que l'ouvrier-e, l'employé-e est engagé-e dans des opérations « immatérielles » – rendre la monnaie, conseiller, etc. –, travaillant en relation avec d'autres individus et pas uniquement sur de la matière inerte). Nous verrons à cet égard que les coiffeuses interviewées parlent beaucoup des relations interpersonnelles salariée/client-e-s.

1) De qui parle-t-on ?

Le groupe des coiffeur/ses se caractérise d'emblée par cette ambiguïté. On peut d'ailleurs le lire sur les fiches de paie consultées chez Sylvana. Lorsqu'elle était en lycée professionnel pour préparer son CAP de coiffure, son statut salarial d'apprentie était doublé de la qualification d'ouvrière. Une fois son CAP obtenu, son statut de nouvelle diplômée fut modifié : sa qualification devint celle d'une assistante coiffeuse (pour toute la durée du contrat de qualification qui la préparait au brevet professionnel), c'est-à-dire qu'elle entra dans dorénavant dans la catégorie des employé-e-s, mais d'une manière incomplète. Ce n'est qu'en décrochant son BP qu'elle accéda définitivement au rang d'employée, sous l'emploi de coiffeuse. Les tâches différaient-elles à ce point entre l'apprentissage du CAP et son obtention pour que Sylvana passe objectivement d'ouvrière à employée ? Les entretiens nous apprendront qu'il n'y a pas de vérité tranchée en la matière, l'organisation de l'emploi dépendant avant tout de la qualité du maître d'apprentissage et/ou du patron embauchant la nouvelle diplômée.

Pour autant, l'obtention du CAP objective le début du passage d'une catégorie à l'autre, et contribue à l'intériorisation, par les coiffeuses, de leur qualification d'employée ; cela aussi apparaîtra clairement dans les entretiens. La séparation ouvrier/employé repose donc dans ce cadre-là sur l'organisation du système de formation, le niveau de diplôme et le rapport au travail entretenu par les salarié-e-s. Encore une fois, ce flottement relatif des catégories pourrait inciter à laisser de côté l'idée de classes populaires, l'hétérogénéité des catégories socioprofessionnelles ne permettant pas de mener des analyses précises à partir de cette notion. Sans revenir sur l'argumentation déployée dans le premier chapitre, on doit tout au contraire insister ici sur la parenté sociale des ouvrier-e-s et des employé-e-s, à tel point que

puisse exister une interpénétration des appellations pour un emploi au cours des années d'apprentissage. Et l'on peut penser que, loin de renvoyer à une réalité productive clairement stabilisée, le terme employé-e se substitue à celui d'ouvrier-e d'abord en raison de la forte féminisation du groupe dans le cadre du régime salarial. N'oublions pas, en effet, que lorsque la profession regroupait une majorité d'hommes on parlait d'ouvrier-coiffeur ou de garçon-coiffeur : la substitution fonctionnerait donc ici comme principe de distinction sexuée.

Pour bien comprendre ce point, un détour historique n'est pas inutile. Pour cela, on se reportera au magnifique livre de Paul Gerbod (du point de vue des illustrations – gravures, peintures, photos), qui tente de retracer une histoire comparative de la coiffure dans l'histoire, tenant compte des modes (et leurs significations sociales), des techniques et de leurs créateurs, et des conditions sociales et politiques dans lesquelles cette histoire particulière se déroule. Si l'ambition du livre en constitue parfois la limite (il y a peu d'information sur les salarié-e-s du secteur ; on ne sait rien des raisons de la féminisation du métier ; ni de la masculinisation du *vedettariat*⁶), l'auteur nous apporte en revanche matière à réflexion. L'ancrage, dans l'univers des métiers, des coiffeurs date du XIII^e siècle, déjà dans un contexte de lutte pour la reconnaissance : les barbiers-chirurgiens, comme on les appelait alors, pratiquaient certes la coiffure, mais également certains petits actes chirurgicaux (saignées, soins de brûlures...), ce qui leur valut une opposition particulièrement acharnée de la part des médecins, qui voulaient les éloigner de la chirurgie⁷. Gerbod dénombre cent cinquante et une boutiques de barberie à Paris en 1292. Parallèlement aux boutiques de barberie, se développe chez les aristocrates et les riches bourgeois la coiffure à domicile ; il faudra attendre le XIV^e siècle pour que les premières femmes coiffeuses à domicile – les *atourneuses* – apparaissent. La concurrence entre les deux professions s'accroît considérablement au milieu du XVII^e siècle. Les hommes commencent par ailleurs à davantage investir « les salons des nobles dames », contre les positions de l'Église (qui interdisait aux hommes de toucher les cheveux des femmes)⁸ ; ce n'est qu'en 1772 que les femmes seront officiellement autorisées « à friser et à coiffer les personnes de leur sexe » (Gerbod, 1995, p.99), montrant à quel point le rapport à la technique dépend du sexe et des rapports de pouvoir au sein de la société⁹. C'est d'ailleurs sous Louis XV que se répand « la mode du coiffeur masculin » (en salon) qui se perpétuera tout au long

⁶ Cf. la longue litanie de noms de coiffeur/ses célèbres des années post 1945, où apparaissent trente-huit hommes pour cinq femmes (*idem*, pp.251-255).

⁷ Lutte acharnée qui trouvera son épilogue dans l'édit du 23 mars 1673, qui met un terme à la profession de barbier-chirurgien (dorénavant barbier-perruquier).

⁸ En 1674, les coiffeurs sont autorisés à porter l'épée, ce qui donne un indice de leur place dans la société monarchique.

⁹ Nous reviendrons plus précisément sur ce point.

des XVIII et XIX^e siècles, « mode » que Gerbod ne prend pas la peine de questionner plus avant, mais que le double rapport notoriété/technique à la base de l'enrichissement d'un certain nombre de coiffeurs (surtout basés sur Paris) semble expliquer pour une large partie. À cette époque, c'est donc la clientèle fortunée qui assure le succès des coiffeurs, et les modes ont tendance à se dessiner dans les parties hautes de la société, sous l'influence des « expériences pratiques » et des inventions techniques mises au point par les artisans (que l'on appelle également artistes).

Pourtant, les barberies se sont développées, et avec elles une autre forme de clientèle (moins fortunée) et de travailleurs : les ouvriers-coiffeurs. Entre 1850 et 1900, les ouvertures de salons de coiffure se multiplient. Les femmes représentent alors seulement 10% de la profession : patrons et ouvriers compris – en 1901, on comptait cinq cents salariées pour vingt mille salariés (Zarca, 1987, p.78). Le double processus de massification des pratiques (de plus en plus de gens vont chez le coiffeur) et de féminisation de la profession ne sera plus freiné. En 1911, il y a en France vingt-huit mille patron-ne-s et vingt-cinq mille trois cents ouvrier-e-s (« garçons coiffeurs »). Les femmes représentent 11% du total. À Paris, elles représentent 23% des patron-ne-s et 3,5% des salarié-e-s. Par ailleurs, on dénombre 5% d'étranger-e-s travaillant dans le métier. Le modèle artisanal est encore largement majoritaire. Gerbod note le développement des luttes entre patrons et militants ouvriers sur les questions des conditions de travail (en 1900, un ouvrier coiffeur travaillait de 7h à 22h ; en 1919 la semaine de 48 heures est mise en place). Dans le milieu des années trente, l'on compte cent vingt-cinq mille coiffeur/ses, dont 37% de femmes (20% en 1921). Les étrangers ne représentent que 9% du total en 1936, suite à la mise en application de quotas pour lutter contre la crise économique ; cette proportion ne variera guère par la suite. En 1946, on dénombre cent cinquante six mille patron-ne-s et ouvrier-e-s. En 1968, 71,2% des salarié-e-s en salon seront des femmes (54 500 sur un total de 76 600) ; 49,3% des patron-nes (30 700 sur 62 300 environ)¹⁰. Le processus de salarisation de la profession accompagnera, comme nous le notions d'une manière générale dans notre premier chapitre, ceux de féminisation et d'accroissement des niveaux de diplôme. Zarca montre en effet qu'à partir des années soixante-dix le nombre de diplômé-e-s n'a cessé d'augmenter, les artisan-e-s de plus de quarante ans diplômé-e-s passant de 5% à 23% entre 1970 et 1977 (ceux de moins de vingt-cinq ans passant de 43 à 78%), tandis que les compagnons de moins de vingt-cinq ans passaient de 46 à 63% (Zarca, 1986). Notons que

¹⁰ INSEE, *Recensement général de la population de 1968*, « Population active », Imprimerie nationale, 1971, p.127.

cette féminisation n'a pourtant pas conduit à modifier l'intitulé de la PCS : le recensement de l'INSEE comptabilise toujours des *coiffeurs*, ce qui n'est pas sans laisser d'étonner.

Encadré 1 : Méthodologie statistique

Pour pouvoir comparer les données précédentes avec des chiffres récents, il nous a fallu chercher dans diverses sources, relativement disparates. Inutile de nier que nous avons rencontré énormément de difficultés pour dénombrer le nombre de salarié-e-s travaillant dans la coiffure, à la fois en nombre absolu, mais également en nombre relatif selon le type de poste occupé (les salarié-e-s travaillant dans le secteur d'activité identifié comme celui de la coiffure par l'INSEE – codé par la référence APE 930D – peuvent être des coiffeur/ses, mais également des ouvriers d'entretien, ou des cadres commerciaux). Cette difficulté s'accroît quand on se rend compte que des salarié-e-s classé-e-s 5622 dans les PCS de l'INSEE peuvent travailler dans un établissement codé sous une référence NAF différente de celle de 930D – coiffure – (930E – soins du visage – ou 019A – polyculture – par exemple). Pour notre étude statistique, nous avons donc privilégié les salarié-e-s classé-e-s en 5622 dans un établissement codé 930D, afin de correspondre au plus près aux caractéristiques des interviewées. Le recensement de 1999 nous indiquait ainsi que 94,1% des personnes codées 5622 étaient classées sous le code 930D (et 0,3% sous le code 930E), ce qui confirme l'idée selon laquelle les coiffeur/ses salarié-e-s travaillent dans leur écrasante majorité dans une structure de type salon de coiffure ou pour un indépendant travaillant à domicile.

Les mêmes difficultés se sont posées pour les artisans et les chefs d'entreprise travaillant dans le secteur de la coiffure. En effet, les premiers sont classés dans la PCS 2172, qui renvoie, outre à la coiffure, aux activités de manucure et d'esthétique ; les seconds apparaissent par exemple sous les PCS 2320 (chef de moyenne entreprise – 50 à 499 salarié-e-s) ou 2333 (chef d'entreprise commerciale de 10 à 49 salarié-e-s). Là encore nous avons, pour affiner, circonvenu notre recherche au code NAF 930D. Le résultat le plus significatif indique que 83,1% des personnes classées en 2172 sont codées 930D (11,4% en 930E). En outre, si l'on considère le seul code 930D, il apparaît que 99,5% de ses effectifs relèvent des PCS 5622 et 2172. On peut donc penser que le croisement du code NAF et des PCS donne des résultats significatifs quant à la représentativité des salarié-e-s et des patron-ne-s dans le domaine de la coiffure, notamment dans le cadre d'une activité en salon. Une fois établie ces précisions, nous pouvons dire que les processus que Zarca analysait ont continué. Par exemple, 82,1% des quelque 91 600 coiffeur/ses salarié-e-s en salon – femmes dans 87,6% des cas – avaient un diplôme¹¹.

2) Remarques sur la zone géographique étudiée

Outre les renseignements sur les coiffeur/ses en général, il apparaît indispensable de donner quelques précisions sur l'organisation des structures productives dans lesquelles nos

¹¹ Source : INSEE, recensement 1999. Les données du recensement nous ont été fournies par Alexandre Kych du LASMAS-CNRS. Qu'il en soit ici remercié.

interviewées évoluent ou ont évolué. Avant cela, il faut à nouveau préciser quelques difficultés méthodologiques rencontrées dans l'élaboration des données statistiques que nous utiliserons dans ce chapitre. Les salons de coiffure ont une obligation légale de se déclarer auprès de la chambre des métiers s'ils ne dépassent pas le seuil de dix salarié-e-s. En cas de dépassement de ce seuil, les choses se compliquent un peu car il n'est pas obligatoire de passer en régime commercial (RCS). Les registres des deux chambres, pour le nombre de salons sur un territoire donné, comportent donc inmanquablement des distorsions (le temps d'enregistrement d'un passage de l'un à l'autre ; le temps d'enregistrement d'une nouvelle structure ; le temps d'enregistrement d'une cessation). Si l'on s'intéresse ensuite au type d'organisation de l'activité (indépendant, franchisé), notamment pour mieux cerner les expériences des coiffeuses au sein d'un type de structure donné, les choses se compliquent encore, puisque les sources statistiques existantes ne font pas de recoupement systématique, les recensements de ce type étant de type déclaratif (ce qui signifie qu'une enseigne donnée n'est pas obligée de répondre aux enquêtes menées par la fédération française des franchises – FFF –, et *a fortiori* de s'affilier à elle), comme nous le confirmait une responsable des études de la FFF (et encore, notre interlocutrice précisait-elle que le milieu de la coiffure est relativement clair dans son organisation, car très bien identifié dans ses métier, savoir-faire et enseignes et encore très franco-française en dépit de l'arrivée récente de deux enseignes anglo-saxonnes dans la structuration capitaliste nationale). On peut donc avoir, au mieux, un nombre global de structures opérant dans le milieu de la coiffure, sans être en mesure d'établir rigoureusement la part de chaque type d'organisation.

Ainsi, en 2002, le territoire français comptait environ 52 785 entreprises de coiffure en salon, soit 90,3% du nombre total d'entreprises de coiffure (y compris à domicile). Ne disposant pas de chiffres locaux susceptibles d'être recoupés, nous appliquerons cette proportion aux 8 128 salons de la région francilienne, soit 7 336 salons environ sur l'Île-de-France. La région parisienne regroupe ainsi sur son territoire 13,9% des salons nationaux, pour 19,9% des salarié-e-s¹², laissant apparaître une présence relative plus importante des grands salons (Fédération nationale de la coiffure française, 2003). Plusieurs indices nous permettent de mesurer cette concentration. Au niveau régional, on note par exemple une surreprésentation de la localisation des sièges sociaux des grands franchiseurs français : si 55% des sièges sociaux des quarante principaux réseaux sont localisés en Île-de-France, ce ne sont pas moins de 74,5% des magasins affiliés en France (succursales ou franchises) qui dépendent de ces

¹² Sachant que la région francilienne regroupe 20% de la population française, la proportion de coiffeur/ses est dans la moyenne.

réseaux (même si cela ne nous dit rien sur leur répartition géographique exacte, essaimée sur le territoire entier, cela donne une idée du poids parisien de cette forme capitalistique)¹³. Or, les deux salons étudiés appartiennent plus ou moins directement à cette catégorie particulière d'entreprises : celui du centre ville est un indépendant anciennement franchisé de douze salariées ; celui du centre commercial est un franchisé de quatorze salarié-e-s. La taille et la nature juridique de ces entreprises font donc qu'on ne peut plus à proprement parler d'entreprises artisanales à leur égard (le plafond de dix salarié-e-s requis pour être rattaché à la chambre des métiers étant franchi, elles ont choisi de se rattacher à la chambre du commerce et de l'industrie), bien qu'elles mènent une activité relevant traditionnellement du secteur artisanal et qu'elles forment des apprenti-e-s. De la sorte, elles se rapprochent des 1,9% de salons français dont les effectifs étaient supérieurs à 10 salarié-e-s (2002). Si le salon de centre ville n'avait pas rompu son contrat de franchise, et sans tenir compte de la taille mais plutôt des logiques capitalistiques à l'œuvre (politique commerciale, liens juridiques, royalties...), on aurait même pu les rapprocher des 4 480 magasins affiliés aux quarante principaux réseaux (8,5% des salons français) et aux 6 862 indépendants en réseaux (13% des salons).

Tableau 1 : Structure des salons de la ville nouvelle de Cergy-Pontoise¹⁴

| Taille du salon | Forme juridique | Nombre de salons | Nombre de salarié-e-s |
|--|-----------------------------|------------------|---|
| 10 salarié-e-s ou moins (chambre des métiers)¹⁵ | SARL/SARL unipersonnelle | 51 | 245 (dont 2 SARL à 34 et 21 salarié-e-s) |
| | Artisan | 33 | 56 |
| | SNC | 1 | 2 |
| 11 à 49 salarié-e-s (chambre de commerce et de l'industrie) | SARL/EURL | 3 | 44 |
| | Entreprise individuelle | 1 | 10 |
| | SA simplifiée | 1 | 15 |
| Total | | 90 | 372 |

Un autre indice de cette concentration des salons de taille plus importante sur l'Île-de-France se perçoit au niveau départemental : le Val-d'Oise regroupe en effet 7,1% de salons de plus de dix salarié-e-s (près de quatre fois plus que la moyenne nationale), quand c'est le cas pour 6,7% des salons de la ville nouvelle de Cergy-Pontoise (tableau 1).

Tableau 2 : Secteur de la coiffure en 2001 sur la zone d'emploi de Cergy-Pontoise¹⁶

¹³ Sources : L'observatoire de *Coiffure et styles* (2002). Cette revue mensuelle professionnelle, soutenue par une grande firme industrielle de production de produits de soins corporels, procède depuis 1999 à une analyse statistique de l'évolution du secteur (comportements, niveau d'activité, structuration juridique...), avec l'Institut i+c, sur la base d'un panel significatif de trois cents salons français. Notons toutefois que presque rien n'existe sur les salarié-e-s, ce qui explique que nous ayons été amené à effectuer, une fois encore, une gymnastique statistique particulièrement complexe.

¹⁴ Les données datent de juillet 2003 et proviennent des chambres de commerce et de l'industrie et des métiers.

¹⁵ Les statistiques faisaient apparaître dix salons sans précision sur le nombre de salarié-e-s employé-e-s. 372 salarié-e-s constitue donc le bas d'une fourchette que l'on peut estimer, pour sa partie haute, à 473 (tableau 2)

| Zone d'emploi de Cergy | Nombre d'établissements | Salariés hommes | Salariées femmes | Total |
|-------------------------------|-------------------------|---------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Tous établissements confondus | 6 167 | 52 564 | 35 909 | 88 473 |
| Salons de coiffure | 104 | 53 dont coiffeurs : 46 | 448 dont coiffeuses : 427 | 501 dont coiffeur/ses : 473 |

Autrement dit, les salons étudiés dans notre travail, s'ils sont représentatifs des grandes structures, tendent par contrecoup à minorer la représentativité des petits salons de quartiers et des indépendants stricts de taille importante (nous verrons toutefois que la circulation de la main-d'œuvre dans les différents types de structures permet de limiter ce biais méthodologique).

B) Des salariées peu certifiées mais qualifiées

Comme nos trois enquêtes précédentes questionnaient déjà certains dispositifs prévus dans les politiques de l'emploi, nous avons choisi de rencontrer en priorité des coiffeuses ayant suivi leur cursus en apprentissage, cette mesure étant comptabilisée dans ce cadre depuis 1977, date à laquelle les employeurs ont commencé à bénéficier d'exonérations de charges sociales (Dares, 1997, p.116). Cela nous permettrait de toucher des personnes bénéficiant de dispositifs proches (bien que distincts) de ceux déjà étudiés, et d'en saisir ainsi les dynamiques complémentaires et/ou similaires sur les individu-e-s rencontré-e-s.

1) L'apprentissage : un mode de certification alternatif des classes populaires

De fait, la coiffure s'avère un secteur particulièrement « friand » d'apprenti-e-s, pour deux raisons principales¹⁷.

¹⁶ Source : www.assedic.fr. Données Unistatis du code APE 930D. Exploitation des bordereaux de déclaration annuelle – BDA – qui enregistrent l'affiliation obligatoire à l'assurance-chômage pour tout établissement du secteur privé industriel et commercial employant au moins un salarié, y compris à domicile, ce qui exclut les coiffeurs/ses travaillant dans le secteur public ou semi-public, les artisans travaillant seuls, mais qui inclut par ailleurs les salarié-e-s non coiffeur/ses. Or, le recensement 1999 montre que 95,4% des femmes salarié-e-s 930 D sont des coiffeuses, tandis que c'est le cas de 88,2% des hommes. De même, 98,3% des coiffeuses travaillent en salon. L'écart concernant le nombre de salons entre la zone d'emploi et la ville nouvelle provient des quatre petites communes périphériques qui viennent compléter la seconde par rapport à la première.

¹⁷ Gerbod (1995, p.240) indique qu'en 1995 la coiffure formait 22 000 apprenti-e-s. Le tableau 3 montre que ces effectifs sont restés stables, la coiffure étant le deuxième secteur artisanal formant les jeunes par voie d'apprentissage.

Tableau 3 : Répartition du nombre d'apprenti-e-s par diplôme préparé¹⁸

| | 1997/1998 | 1998/1999 | 1999/2000 | 2000/2001 | 2001/2002 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Total | 21 680 | 21 838 | 21 725 | 22 222 | 22 654 |
| dont | | | | | |
| Brevet professionnel | 6 078 | 6 352 | 6 657 | 6 722 | 6 740 |
| CAP | 15 207 | 15 150 | 14 625 | 15 066 | 15 598 |

Historique d'abord : les artisan-e-s de la coiffure forment un groupe social très ancien, comme nous le mentionnions *supra*, et l'apprentissage constitue un mode d'accès à l'emploi traditionnel dans ce milieu. Ce recrutement permet d'assurer la main-d'œuvre nécessaire pour assurer la production, mais également la reproduction générationnelle et dispositionnelle de la filière¹⁹. Logique dans ce cas que la coiffure figure parmi les fédérations les mieux organisées dans l'artisanat (nombreux représentants élus aux chambres des métiers, nombreux adhérents dans les syndicaux nationaux...), et pèse sur l'organisation artisanale nationale. L'exemple de la loi du 23 mai 1946, obligeant tout gérant de salon (propriétaire ou non) à détenir le brevet de maîtrise ou le brevet professionnel, démontre la capacité de protection de la profession (Zarca, p.93), jouant du même coup sur l'organisation de la filière de formation pour les apprenti-e-s : s'installer à son compte nécessitant le BP, les jeunes faisant un tel projet sont incité-e-s à poursuivre au-delà du CAP, une étude sur la formation et l'emploi dans la coiffure de Geneviève Chauveau indiquant par exemple que 73% des jeunes interrogé-e-s envisageaient de passer le BP et que 71% d'entre eux/elles souhaitaient s'installer (Chauveau, 1991). Cette dernière remarque nous permet de glisser sur la seconde raison, productive celle-là, de la forte présence des apprenti-e-s en coiffure : le lien étroit établi entre qualification et métier. À cet égard, Bonnal, Fleury et Rochard rapportent que dans leur étude le secteur de la coiffure se distingue des autres secteurs en cela qu'il n'est exercé que par des jeunes ayant suivi une formation de coiffeur, et que « seuls 15% des jeunes s'étant préparé à ce métier ne l'exercent pas et occupent un emploi sans lien avec la coiffure. » (1999, pp.19-20) En fait, dans ce métier nous nous trouvons face à ce que Françoise Piotet (2002) nomme, dans une visée idéaltypique, une conception patrimoniale de la qualification, rendue effective par la définition autonome de l'objet de l'activité par le métier. Cette conception de la qualification, qui prolonge les débats menés dans les années soixante par Pierre Naville et Georges Friedmann, ne se comprend qu'en ce qu'elle forme

¹⁸ Ministère de l'Éducation nationale (DPD) citée in Fédération nationale de la coiffure française (2003).

« un “acte éduqué”. Elle s’appuie à la fois sur une formation spécialisée, plus ou moins théorique selon les métiers, et sur un apprentissage plus ou moins long des règles de l’art du métier. Elle confère au détenteur d’un métier une autonomie forte dans l’exercice de l’activité. Les métiers ou les professions (ces dernières se référant aux métiers intellectuels) s’organisent pour contrôler le respect des règles de l’art ou de la déontologie. » (*idem*, pp.12-13)

Il reviendra bien entendu au chercheur de déterminer les principes et conditions de cette autonomie (dont Piotet ne manque pas de souligner la relativité quand elle s’inscrit dans le cadre du travail salarié), mais il fallait tout de même préciser ce point pour justement pouvoir en discuter le fondement le moment venu.

Ainsi, l’apprentissage joue un rôle important dans l’organisation des métiers de la coiffure. Et de fait, nous pouvons d’ores et déjà noter que sur les dix titulaires du BP travaillant dans les deux salons étudiés (tableau 4), seule notre alliée, Sylvana, a suivi ses études en lycée professionnel. L’apprentissage s’avère donc largement majoritaire pour les salariées les plus diplômées des deux salons. Toutefois, il ne faut pas croire que, au niveau national, la filière scolaire préparant au CAP coiffure est négligeable. Ainsi, les effectifs des apprenti-e-s passant le diplôme en 2002 montrent que 37,2% des candidat-e-s provenaient du « contingent scolaire », contre 37% pour le « contingent apprentissage » (le reste provenant de la formation continue ou d’autres filières)²⁰. 2000 fut la dernière année où le rapport inverse s’observait. À titre de comparaison, la première session du CAP coiffure dans sa forme actuelle (c’est-à-dire sans option sexuée de la coupe) faisait apparaître la répartition suivante : 51,8% pour l’apprentissage et 28,9% pour le scolaire²¹. Cette lente dégradation de l’influence des CFA nous renseigne sur deux points : d’abord, elle tranche avec le constat de Gilles Moreau selon lequel les effectifs des CFA (opposés à ceux de l’apprentissage scolarisé) sont passés de 170 000 en 1975 à 330 000 en 1999, soit une progression absolue et relative (Moreau, 2002, p.114).

Tableau 4 : Données socioprofessionnelles des salarié-e-s des salons étudiés

| Prénom ²² | Âge | Diplôme | Fonction ²³ | Statut | Ancienneté au salon (en | Nombre de salons connus avant |
|----------------------|-----|---------|------------------------|--------|-------------------------|-------------------------------|
|----------------------|-----|---------|------------------------|--------|-------------------------|-------------------------------|

¹⁹ Sans rentrer maintenant dans le détail, on peut rappeler que l’apprentissage en artisanat est un facteur favorable à l’installation et contre l’échec de l’entreprise : 16% à cinq ans en 1970 contre 29% pour les autres catégories ; 15% contre 26% en 1977 (Zarca, p.214).

²⁰ Données tirées du site www.cereq.fr

²¹ Données de 1994 tirées de *idem*.

²² Seuls les prénoms des coiffeuses rencontrées ont été laissés en entier. Nous n’avons pas calculé la moyenne globale pour le nombre de salons et la durée de présence car le premier salon est ouvert depuis treize ans, tandis que le second ne l’est que depuis deux ans. Une telle différence faussait donc un tel calcul. C’est également ce qui explique que la manager (et patronne) du premier salon soit la seule à y être depuis le début, alors que c’est le cas de sept salarié-e-s dans le second.

| | | | | | mois) | celui-ci |
|--|-----------|-----|-------------------------|-----------------------|-------|----------|
| Salon indépendant centre-ville | | | | | | |
| Céline | 40 | BP | Coiffeuse | Employée | 84 | 8 |
| N. | 25 | CAP | Coiffeuse | Employée | 24 | 3 |
| M. | 16 | - | Apprentie-coiffeuse | Apprentie | 5 | 2 |
| E. | 27 | CAP | Technicienne (en cours) | Assistante | 15 | 1 |
| C. | 39 | CAP | Coiffeuse | Employée | 144 | 3 |
| Florina | 30 | BP | Coiffeuse | Employée | 84 | 4 |
| Carine | 28 | BP | Coiffeuse | Relais | 84 | 3 |
| S. | 20 | CAP | Technicienne (en cours) | Assistante | 15 | 2 |
| L. | 20 | CAP | Technicienne (en cours) | Assistante | 15 | 2 |
| A. | 16 | - | Apprentie-coiffeuse | Apprentie | 5 | 2 |
| M. | 20 | CAP | Technicienne (en cours) | Assistante | 24 | 2 |
| C. | 33 | BP | Coiffeuse | Manager ²⁴ | 156 | 2 |
| <i>Moyenne 1</i> | 26 | | | | 54 | 3 |
| Salon franchisé centre commercial | | | | | | |
| Sylvana | 24 | BP | Coiffeuse | Relais | 24 | 3 |
| Estelle | 24 | BP | Technicienne | Employée | 4 | 4 |
| V. | 33 | CAP | Coiffeuse | Employée | 3 | 2 |
| F. | 33 | CAP | Technicienne | Relais | 24 | 4 |
| Marie | 21 | BP | Technicienne | Employée | 10 | 4 |
| Nathalie | 23 | BP | Coiffeuse | Relais (en cours) | 24 | 4 |
| S. | 43 | CAP | Coiffeuse | Employée | 3 | 5 |
| V. | 42 | CAP | Coiffeur | Employée | 24 | 4 |
| Claire | 32 | BP | Coiffeuse | Manager | 24 | 3 |
| Carole | 35 | BP | Coiffeuse | Employée | 24 | 9 |
| S. | 29 | CAP | Coiffeuse | Employée | 12 | 5 |
| M. | 24 | CAP | Coiffeuse | Employée | 12 | 4 |
| L. | 23 | - | Technicienne | Employée | 24 | 6 |
| S. | 17 | - | Apprentie-coiffeuse | Apprentie | 15 | - |
| <i>Moyenne 2</i> | 29 | | | | 16 | 4 |
| Moyenne | 27 | | | | | |

Zarca (1986, p.206) nous avait pourtant préparé à une telle évolution sectorielle, sous l'influence des grands salons pour qui « la formation complète des apprentis dans l'entreprise ne représente plus un investissement rentable. Il vaudrait mieux au contraire institutionnaliser cette division du travail [entre coiffage et technique], former dans les écoles privées de la profession, quitte à y être très sélectif, une élite professionnelle, et utiliser des apprentis, en surnombre croissant, à des tâches annexes. » Si nous ne sommes pas encore dans cette situation (notamment parce que l'école publique joue encore un grand rôle dans la formation scolaire²⁵), la tension perceptible dans l'apprentissage éclaire en revanche les propos de Carine, coiffeuse/relais de vingt-huit ans :

²³ Les apprenties-coiffeuses sont les jeunes filles préparant leur CAP coiffure. Les coiffeuses sont les salariées responsables de la coupe et du coiffage. Les techniciennes sont les salariées responsables de la partie « bac » : shampooing, couleurs, etc.

²⁴ Sans détailler ici, indiquons que la manager gère le fonctionnement quotidien du salon pour des patron-ne-s ou pour elle-même, si elle détient le salon.

²⁵ Selon les données de l'Éducation nationale, sur les 310 lycées professionnels publics nationaux, 154 préparent aux métiers de la coiffure, dont huit en Île-de-France.

« j'estime, et je suis en rébellion face à ça, que déjà moi, j'avais déjà quinze/seize ans, c'était un peu considéré – et même avant que j'ai quinze/seize ans – c'était un peu considéré comme voie de garage et le CAP c'était super... [s'interrompant] C'était considéré péjorativement, c'était vraiment voie de garage, que t'étais bête, tu vois ? Si t'avais pas ton Bac à une certaine époque, t'étais rien. Mais en réfléchissant bien t'as ton Bac, OK, mais on est arrivés à une certaine période t'as ton Bac maintenant, t'as rien non plus, il faut avoir ton objectif et continuer dans telle ou telle branche, t'es bien d'accord ? Et est arrivée une époque où, je sais pas si tu te souviens, est arrivée une super publicité, en gros, "l'apprentissage, c'est pro". Ils ont mis ça en avant, peut-être parce qu'ils se sont rendu compte qu'ils avaient fait une connerie de dire... mais moi je pense qu'il faudrait revaloriser totalement ce... cette orientation parce que les jeunes ils arrivent là-dedans, déjà si ils sont en échec scolaire et qu'en plus ils considèrent quelque part qu'ils sont dans une voie de garage qui peut les mener nulle part, euh... eh ben ils sont pas motivés. »

Il nous faut donc tenir compte de cette spécificité des interviewées : passées par un enseignement « sur le tas » qu'elles considèrent souvent de qualité, elles refusent de souscrire au sens commun qui dévalorise la profession, et ne se reconnaissent pas dans les apprenties-coiffeuses qui dénigrent leur propre parcours : pour cela, Carine met en avant, sans l'explicitier clairement, les efforts financiers, médiatiques et symboliques déployés dans les années quatre-vingt/quatre-vingt-dix par certaines collectivités territoriales pour relancer l'apprentissage, à la fois pour des raisons liées au chômage des jeunes et aux « enjeux relatifs à la territorialité des certifications » (Jaludin et Moreau, 2002, p.54). Durant la période, en effet, les lois de décentralisation de 1982 et 1993 ont délégué aux régions les compétences liées à la formation professionnelle. C'est dans ce cadre institutionnel et politique que la hausse du chômage et la précarisation statutaire croissante, surtout pour les jeunes, « ont donné naissance à de nouveaux dispositifs d'alternance emploi/formation (contrat de qualification, contrat d'adaptation, contrat d'orientation, etc.) dans un espace où l'apprentissage occupait jusqu'alors une situation de monopole. » (*idem*, p.55) Cette position de monopole, pour la période contemporaine, s'est construite petit à petit à partir de 1962, date de création des CFA (en lieu et place des cours professionnels de la loi Astier de 1919), pour aboutir avec la loi de 1987 à une véritable filière apprentissage (Simon-Zarca, 1996). Dans sa lutte historique avec le lycée professionnel pour la certification, l'apprentissage a par ailleurs bénéficié d'un contexte idéologique disqualifiant l'école au profit d'un accroissement des prérogatives des entreprises en la matière (notre premier chapitre rappelait quelques éléments clés qui ont facilité cette critique). C'est ce qu'exprime Carine quand elle fait référence au Bac comme première étape de certification générale en opposition à la filière professionnelle (en parlant d'un rattrapage de *connerie*).

Or, par rapport au lycée professionnel l'apprentissage joue un rôle effectivement positif dans l'adéquation formation/emploi, surtout pour les individu-e-s réussissant à décrocher leur diplôme²⁶. Selon Bonnal et *alii*, les apprenti-e-s s'assurent en effet une insertion professionnelle plus stable que les lycéen-ne-s professionnel-le-s, y compris pour les diplômé-e-s de niveau V : plus souvent en CDI, moins souvent en emplois temporaires, aidés ou en stages, les apprenti-e-s sont en revanche plus touché-e-s par le chômage, les secteurs et le type d'entreprise étant particulièrement sensibles aux effets économiques conjoncturels²⁷. Mais cette stabilité d'embauche s'explique également par les logiques d'entreprises, de faible intensité capitalistique et privilégiant la maîtrise du savoir-faire sur le long terme, ainsi que par le rôle de la formation : les apprenti-e-s détiennent un « savoir informel » acquis lors de l'expérience en entreprise, et sont considéré-e-s comme davantage prêt-e-s à l'emploi par les employeurs du secteur de formation, ce qui pose par ailleurs la question de la transférabilité des compétences acquises (Sollogoub et Ulrich, 1999, p.45)²⁸. Cependant, ces tendances générales ne se vérifient pas pour la coiffure, dont les employeurs n'hésitent pas à utiliser les stages, les contrats de qualification et les CDD, y compris pour les diplômé-e-s : nous verrons plus loin que cela participe d'une fragilisation relative du milieu de la coiffure. Pour être plus explicite, nous devons préciser que la filière apprentissage est, dans son ensemble, davantage masculine que féminine : selon une enquête menée par le CEREQ, 22% des femmes et 44% des hommes ont préparé, entre 1989 et 1992, leur diplôme professionnel en apprentissage (on voit mieux, par ailleurs, le poids réel du lycée professionnel). Cette distinction sexuée s'explique en grande partie par l'organisation sectorielle de la production : l'apprentissage est particulièrement développé dans l'industrie et le bâtiment²⁹. Or, cette sexuation des filières renforce nécessairement la sexuation du « marché » du travail, mais introduit en plus une concurrence plus importante entre filles pour accéder aux places, nécessairement restreintes³⁰, disponibles pour se former (les garçons ont en effet un éventail de choix plus important). Cette lutte des places sexuée introduit donc un effet de sélectivité qui joue sur les tris

²⁶ « L'obtention du diplôme semble être une variable cruciale pour l'obtention d'un emploi pour les lycées mais encore plus pour les apprentis » (Bonnal, Fleury et Rochard, 1999, p.11).

²⁷ Cette tendance générale montre que le secteur de l'apprentissage a bénéficié des effets positifs de la loi de 1971 (plus grande sévérité des normes en matière de formation). Cela explique que le constat posé il y a vingt ans par Béatrice Appay (1982, chapitre III) sur un handicap des apprenti-e-s vis-à-vis des lycéen-ne-s professionnel-le-s est moins vrai aujourd'hui.

²⁸ Cette analyse confirme celle menée par Bonnal et *alii* sur la meilleure insertion professionnelle des apprentis (les auteur-e-s ont restreint l'étude aux seuls hommes).

²⁹ Chiffres repris in Sollogoub et Ulrich (1999, p.34).

³⁰ Gilles Moreau note que les sections vente et coiffure « suffisent pour concentrer près des deux tiers des apprenties de CAP, alors qu'il en faut au moins dix pour réunir une proportion équivalente de garçons » (Moreau, 2000, p.73).

d'employabilité : les patron-ne-s recrutent les filles aux meilleurs dossiers scolaires, les plus « motivées », aux capitaux sociaux les plus importants, etc. (Moreau, 2000).

Tableau 5 : Diplômes des salarié-e-s de la coiffure en 1999 (en %)

| Niveau de diplôme | Femmes | | | Hommes | | | Total sexes | | |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| | Françaises | Étrangères | Total | F. | É. | Total | F. | É. | Total |
| Niveaux VI et V bis | 17,8 | 31,9 | 18,2 | 14,7 | 25 | 15,3 | 17,5 | 30,4 | 17,9 |
| Niveau V | 66,3 | 57 | 66,1 | 66,7 | 61,1 | 66,3 | 66,3 | 57,9 | 66 |
| Niveau IV | 15 | 9,6 | 14,8 | 16,9 | 11,1 | 16,6 | 15,2 | 9,9 | 15,1 |
| Niveau III et + | 0,9 | 1,5 | 0,9 | 1,7 | 2,8 | 1,8 | 1 | 1,8 | 1 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Autant dire que les jeunes femmes de la coiffure apparaissent comme quelque peu isolées et bousculées dans un milieu réputé masculin et porteur de stabilité. Autant d'éléments qui donnent à penser que, avec leur diplôme de niveau IV, les interviewées représentent une sorte d'aristocratie de la coiffure (tableau 5), position qu'elles entendent mettre en valeur (nous développerons ce point plus bas). Et Carine veut d'autant plus défendre sa position qu'elle-même, comme toutes ses collègues interviewées – à l'exception notable de Céline –, a arrêté les études générales en fin de cycle collégien (tableau 6), ce qui, relativement à l'âge moyen, sort du schéma désormais dominant que nous avons longuement rappelé dans le premier chapitre. À l'image de ce que nous raconte Nathalie, coiffeuse de vingt-trois ans, aller à l'école impliquait pour elles de gros efforts :

« moi sincèrement j'étais nulle à l'école [...] »

[Quand tu dis que tu étais nulle à l'école, ça signifie quoi exactement ?]

Bah j'aimais pas l'école, déjà. Moi pour moi l'école ça m'intéressait pas, j'avais pas du tout de bons résultats, quoi. Je faisais rien, j'allais en cours, mais les mains dans les poches. C'était vraiment... c'était lourd pour moi d'aller en cours, c'était vraiment la chose horrible, quoi. Alors que quand je suis arrivée en CAP, on avait quand même des cours de français, de maths [...] J'ai eu un déclic en arrivant en CAP en me disant "bon là il faut bosser un peu".

[C'est le fait de s'apercevoir que le côté théorique était indispensable...]

Voilà, tout à fait.

[Parce que ça tu ne le percevais pas quand tu étais plus jeune ?]

Non, pour moi non. Ce que je faisais à l'école ça m'aiderait à rien quoi. Pour moi c'était "je veux faire de la coiffure, je vois pas ce que, par exemple, les maths peuvent venir faire là-dedans". Que après quand on était en coiffure, même les maths ils arrivent à les... quand on parle un peu de maths c'est après la comptabilité donc on se dit "la comptabilité on en a besoin en coiffure", donc tout était relié à la coiffure, donc après, bon... [...]

[Et ça, le fait que tu n'aimais pas l'école c'était dès le départ, dès la primaire ?]

Oui. Depuis toute petite. Ç'a toujours été le problème, même en 5^{ème} mes parents savaient plus quoi faire donc on a essayé de me faire sortir pour me diriger en fait en pré-apprentissage et j'étais trop jeune. »

Tableau 6 : Données biographiques partielles des interviewées

| Prénom | Dernier niveau scolaire avant le CAP | Professions des parents | | Professions des grands-parents | |
|----------|---|-------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------|
| | | Père | Mère | Côté paternel | Côté maternel |
| Céline | Terminale technologique | Électricien | Au foyer | Cultivateur/Journalière | Cheminot/Couturière |
| Carine | 3 ^{ème} générale | Plombier | Commerçante | Ouvrier/Employée | Agriculteurs |
| Florina | 3 ^{ème} générale | Employé de maison | Bobineuse | Agriculteurs | Agriculteurs |
| Estelle | 3 ^{ème} générale | Cuisinier | Vendeuse | ? | ? |
| Marie | 3 ^{ème} technologique | Ouvrier (RATP) | Employée de bureau | Gardien de prison/Au foyer | Mineur/Au foyer |
| Nathalie | 3 ^{ème} générale | Chef magasinier | Assistante maternelle | Ouvriers | Ouvriers |
| Claire | 3 ^{ème} générale | Artisan-menuisier | Secrétaire | ? | Agents SNCF/Retoucheuse |
| Carole | Équivalent 3 ^{ème} générale (Suisse) | Carrossier | ? | ? | ? |

Ces propos rappellent combien de nombreux membres des classes populaires ont eu maille à partir avec l'école. Nathalie exprime en tous les cas une trajectoire scolaire idéal-typique pour les interviewées. Moins souvent, le rejet de l'institution n'est pas mis explicitement en avant, comme c'est le cas pour Claire et Florina. N'en demeure pas moins que la manière de raconter sa trajectoire scolaire indique une ambivalence certaine vis-à-vis de l'impossibilité de poursuivre ses études dans la « voie normale », comme le dit Claire, manager de trente-deux ans. En effet, elle a préféré s'orienter en coiffure plutôt que d'aller au lycée pour suivre la filière technologique, sans clairement expliciter ce qui lui fit rejeter le choix d'une filière qu'elle décrit pourtant comme professionnelle (Bac G), et donc proche de la filière apprentissage. Nous ne rentrerons pas ici davantage dans le détail de ces ambiguïtés, mais nous ne manquerons pas d'y revenir dans un chapitre ultérieur, car elles permettent de comprendre en grande partie le rapport au travail de nos interviewées.

En dépit de leur faible niveau de scolarité générale, les interviewées ont toutes suivi avec succès leurs études de CAP puis de BP (voire de brevet de maîtrise pour certaines, quand ce brevet était indispensable pour encadrer des apprentis-e-s). Il semble donc que se vérifie ici l'analyse de Sollogoub et Ulrich, dont l'enquête montre que les taux d'abandon et d'échec à l'examen sont moins forts pour les jeunes entré-e-s dans l'apprentissage après la 3^{ème} que pour ceux/celles entré-e-s après la 5^{ème}, une différence sexuée apparaissant par ailleurs entre abandon et échec (tableau 7) : en effet, comme nous l'avons vu pour l'AFPA, les femmes abandonnent plus que les hommes, mais échouent moins, du moins pour la tranche qui nous

intéresse ici. Cette différenciation sexuée ne laisse de questionner : les femmes abandonnent-elles davantage parce que les conditions sociales leur sont moins favorables (encouragements des parents, légitimité à se maintenir dans une filière de formation) ? Abandonnent-elles davantage parce que les conditions de formation sont trop dures (pression des patron-ne-s et infériorisation dues à leur sexe) ? Ces hypothèses indiqueraient que les dispositions socialement transmises aux femmes n'incluent pas nécessairement la légitimité à obtenir une formation et un emploi, quand les hommes, eux, n'auraient qu'à affronter des conditions de formation (ils bénéficient déjà, en arrivant dans la formation, de la légitimité à tenir un emploi et donc à s'y former). De ce fait, l'échec à l'examen s'expliquerait par une sélection en amont (comme nous l'avons vu *supra*) : moins nombreuses à suivre une filière d'apprentissage, les filles sont plus durement sélectionnées, sélection opérant également durant la formation, avec pour résultat le maintien des meilleures d'entre elles au moment de passer l'examen. À l'inverse, les garçons subissent une moindre sélectivité amont, qui se répercute d'autant plus au moment de l'examen. Au final, le taux de réussite s'équilibre donc.

Tableau 7 : Abandon scolaire, échec et réussite à l'examen³¹

| Filière suivie | | Abandon | Échec | Réussite | Total |
|---|-----------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Apprentissage après la 5 ^{ème} | Ensemble | 15,2 | 21,1 | 63,7 | 100 |
| | Homme | 14,4 | 20,7 | 65 | 100 |
| | Femme | 18,4 | 22,8 | 58,8 | 100 |
| Apprentissage après la 3 ^{ème} | Ensemble | 8,8 | 11,7 | 79,5 | 100 |
| | Homme | 8,3 | 12,3 | 79,4 | 100 |
| | Femme | 10,1 | 10,3 | 79,6 | 100 |

En revanche, l'apprentissage à partir de la 5^{ème}, il semble que les jeunes filles soient globalement plus en difficulté, sans que nous puissions faire la moindre hypothèse concernant ce retournement de tendance (y compris en termes de réussite scolaire par rapport aux garçons). Pour cela, il faudrait mener une étude spécifique dépassant largement le cadre de ce travail. Ce qu'il faut retenir concerne la différence entre 5^{ème} et 3^{ème}, car de par leur trajectoire scolaire, même chaotique, les interviewées s'offraient les meilleures chances de réussite dès la première phase de leur apprentissage. Le BP sanctionne donc une trajectoire favorable au sein d'une population globalement perçue comme défavorisée au point de vue scolaire. Ce constat éclaire ce que Bourdieu voulait dire quand il affirmait que les réussites parmi les classes populaires se recrutaient parmi les éléments bénéficiant des ressources les plus importantes. Nous verrons que nos interviewées vérifient globalement ce constat dans d'autres domaines.

³¹ Tiré de *idem*, p.35. Précisons toutefois que c'est uniquement du CAP et du BEP qu'il s'agit ici.

Avec la sérénité qu'offrent la vision et la position *a posteriori* d'une réussite incontestable (tant sur le plan des études elles-mêmes que sur celle de l'insertion professionnelle), les discours concernant la période du CFA se teignent souvent d'une satisfaction, voire d'une fierté, légitime : du point de vue de la certification professionnelle, les interviewées appartiennent, avec leur BP, à la frange la plus qualifiée de la profession (encadré 2).

Encadré 2 : Niveaux de diplôme dans les métiers de la coiffure

Les chiffres du recensement de 1999 indiquent que seul-e-s 15,1% des salarié-e-s de la PCS 5622 relevant du code NAF 930D déclarent un diplôme de niveau IV, la grande majorité déclarant un diplôme de niveau V (66% des sondé-e-s). Notons également une petite sous-représentation des femmes par rapport aux hommes présents à ce niveau de certification : alors que 15% des coiffeuses françaises possèdent un diplôme de niveau IV, c'est le cas pour 16,9% des hommes français (pour les étrangers, le taux passe respectivement à 9,6 et 11,1%). Ces données contredisent en partie les dernières tendances françaises concernant la réussite des études, et peuvent donc renforcer le sentiment de réussite des interviewées. Pour bien comprendre ce phénomène, la comparaison des données concernant la zone d'emploi de la région parisienne issues de deux enquêtes emploi réalisées à dix ans d'intervalle peut nous être utile, en dépit de petites variations statistiques observables par rapport aux données nationales³². Entre 1992 et 2002, les coiffeuses françaises de la zone étudiée sont passées d'un taux de diplômées de niveau IV de 2,2 à 14% (ce niveau inférieur à la moyenne nationale n'en rend que plus précieux le diplômé de nos interviewées), pendant que le taux de coiffeuses salariées passait de 64,8 à 69,7%. L'indépendance statutaire des femmes a donc baissé pendant une augmentation du niveau de qualification acquise (ce qui corrobore les données productives locales décrites plus haut). Dans le même intervalle de temps, les coiffeurs français sont passés d'un taux de diplômés de même niveau de 6,4 à 20,7%, pendant qu'ils passaient de 43,1 à 40,3% de coiffeurs salariés (artisans à 56,9 et 59,7%).

Si le niveau numérique des hommes a baissé dans la coiffure, on note toutefois une progression parallèle du niveau de diplôme et de l'indépendance statutaire ; avec les modifications de la structure productive, on a vu s'accroître le poids relatif des hommes aux postes de patron. Pour compléter ces informations, un autre élément statistique peut être mobilisé : entre 1992 et 2002, parmi les artisanes françaises de la zone, les diplômées de niveau V sont passées de 64,5 à 60,2% et celles de niveau IV de 28,1 à 33,9%, pendant que la proportion féminine des artisan-e-s français-e-s passaient de 74,7% des artisan-e-s français-e-s à 73,3%. Le niveau de diplômées a donc également augmenté chez les artisanes, pendant que l'influence féminine dans le tissu productif baissait quelque peu. Pour les hommes les proportions passaient respectivement de 53,7 à 60,5% de niveau V et à 29,3 à 32,6% de niveau IV, pendant qu'ils passaient de 25,3% des artisan-e-s français-e-s à 26,7%. Dans ce cas, la consolidation statutaire s'accompagne d'une hausse moins importante de la part des diplômés.

On doit faire attention dans le maniement de ces données, car elles ne reflètent pas de manière totalement exacte la répartition nationale sexuée des deux professions étudiées ici. Cela se voit notamment dans la diminution de la part des femmes artisanes entre 1992 et 2002, ce qui constitue une rupture locale un peu étrange dans la dynamique engagée depuis un siècle (de 15% en 1901, les artisanes passeront à 52% en 1975 pour atteindre les chiffres donnés *supra*), d'autant que le recensement de 1999 donne une répartition sexuée des artisan-e-s

français-e-s de l'ordre de 29,7% pour les hommes et 70,3% pour les femmes. Pourtant, les modulations intrasexuelles enregistrées par les deux enquêtes emplois constituent un détail intéressant qu'il convient de souligner. Il semble en effet que le diplôme joue moins pour les femmes que pour les hommes un rôle de support dans l'installation indépendante, les données croisées entre niveau de diplôme et évolution du rapport salariat/artisanat indiquant pour elles une dépendance statutaire accrue. On retrouve donc dans cette profession fortement féminisée les dynamiques rappelées dans le premier chapitre : salarisation, féminisation et hausse de certification ont partie liée. Et si les coiffeurs possèdent davantage un diplôme de niveau IV, on peut en trouver l'explication dans la prévision de s'installer à son compte³³, ce qui confirme l'hypothèse déjà effectuée plus haut. Il faudra donc tenir compte de cette situation pour comprendre les déclarations de nos interviewées à propos de leurs désirs ou non de s'installer, car bien qu'appartenant à la frange qualifiée des coiffeuses elles ne sont pas sans savoir que le diplôme ne les libère pas totalement de certains processus connus dans le milieu (investissements financiers, concurrence accrue...), surtout dans la zone d'emploi francilienne.

Le fait de réussir un cursus lorsque l'institution scolaire vous a préalablement « recalé-e » dans une filière dévalorisée constitue sans aucun doute une revanche personnelle par rapport au jugement social (y compris pour ceux et celles qui se sont orienté-e-s de manière volontaire – c'est-à-dire sans que cela soit dû à des difficultés scolaires importantes –, qui ont dû également faire face au poids de ce jugement). De sorte que le rappel des (bonnes) notes obtenues aux différents examens (nos interviewées ont toutes insisté sur ce point) fonctionne comme un marqueur de réussite³⁴. La précision de Carole, coiffeuse de trente-cinq ans d'origine antillaise qui a vécu une grande partie de son enfance en Suisse, nous en offre une illustration :

« moi j'ai arrêté en neuvième année, j'ai arrêté pour commencer tout de suite en apprentissage. Parce que les études c'était pas trop mon truc [...] l'équivalent du CAP en Suisse, n'existe pas, c'est-à-dire que vous avez directement le brevet. J'ai fait quatre ans d'apprentissage donc j'ai un certificat fédéral [...] chaque année de votre cursus vous avez des examens, pour à chaque fois rentrer dans l'année d'après et en fin d'année vous avez des examens finaux qui englobent vraiment tout ce que vous avez appris en technologie, en pratique, et après ça vous donne une moyenne – c'est sur 6 la note –, donc moi j'avais une moyenne générale de 5,2 ».

2) Les qualifications acquise et requise des métiers de la coiffure

³² Nous remercions Irène Fournier, du LASMAS-CNRS pour avoir extrait pour nous les données des enquêtes emploi.

³³ Le diplôme constitue un des éléments de la « dimension organisationnelle » de la gestion du risque pour les indépendants (Estrade et Missègue, 2000).

Jusqu'ici, nous nous sommes intéressé au niveau de certification initiale des coiffeuses rencontrées, mais peu au contenu de ces certifications. Or, nous devons avouer avoir été frappé par l'étendue des qualifications requises pour exercer les métiers de la coiffure. Aux techniques proprement dites, qui imposent une longue pratique de la coupe, du coiffage et des différents modes de coloration ou de structuration des cheveux (à propos desquelles nous reviendrons plus bas, notamment à propos des effets néfastes qu'une mauvaise maîtrise peut entraîner), s'ajoutent des qualités « psychologiques » liées à la « relation de service³⁵ », dont l'absence peut être rapidement sanctionnée.

Se lit en effet clairement dans le modèle de la qualification patrimoniale un enchevêtrement de savoirs-faire et de savoirs-être collectivement partagés qui constitue le degré d'employabilité attendu par les employeur/ses (sur la place croissante du savoir-être dans la qualification requise, *cf.* le chapitre 1). Et l'on y retrouve, avec les client-e-s en leur centre, les trois registres distingués par Goffman : une dimension technique, une dimension contractuelle et une dimension civile (1968, p.383). Cependant, on ne comprendrait pas totalement la constitution de cette employabilité si l'on faisait abstraction de la division technique et sociale du travail qui gagne les salons de coiffure. De sorte que se laisse percevoir un mouvement de procéduralisation de la qualification patrimoniale : l'importance référentielle du poste de travail, et non plus du métier, conduit à complexifier la relation maître/apprenti-e autour d'une division fonctionnelle du travail. Voyons comment cela se caractérise.

Indéniablement, lors d'enquêtes ethnographiques les interviewé-e-s ont souvent tendance à produire une image de soi la plus positive possible. Nos interviewé-e-s n'ont pas échappé à la règle lorsqu'elles nous ont présenté précisément le contenu de leur travail, c'est-à-dire à la fois les tâches à réaliser, mais également les compétences diverses nécessaires et les implications sociales des attentes formulées à leur égard. Pour bien comprendre comment tout ceci fonctionne, procédons par une sorte de jeu de rôle fictif, et suivons une femme (nous verrons pourquoi une femme plus qu'un homme), appelons-la Andrée, pénétrant dans un salon de coiffure.

Si Andrée a pris rendez-vous chez le coiffeur durant son heure de repas, elle procède comme bon nombre de client-e-s, aux dires de toutes les interviewées. Lorsqu'elle arrive, elle est accueillie par un-e salarié-e le plus souvent debout, répondant au téléphone, maniant un planning informatique ou papier, selon les cas. Notre coiffeuse doit avoir le sourire, être courtoise et polie, et prendre soin d'Andrée (la débarrasser de son manteau, lui proposer un

³⁴ Sur l'importance de la notation comme forme d'étiquetage social, à la fois positive et négative, *cf.* Terrail (2002, pp.77-80).

café, de la lecture, etc.). Si Andrée n'a pas pris rendez-vous, puisque les deux salons étudiés offrent cette flexibilité, l'accueil devra être de même qualité, la souplesse en plus : relais et/ou manager doivent gérer le flux selon la disponibilité des salarié-e-s en poste. Ici, doit donc s'exprimer à plein ce dont Schwartz parlait à propos de la déségrégation des classes populaires : la gestion des relations interpersonnelles. Les interviewées ont insisté sur la dimension psychologique de leur métier : elles doivent être à l'écoute de la clientèle autant qu'elles-mêmes doivent demeurer le plus neutre possible, comme le raconte Nathalie, coiffeuse de vingt-trois ans :

« [Le relationnel a énormément d'importance dans le métier...]

C'est 50%. La façon d'accueillir, la disponibilité aussi, quand une cliente veut venir à telle heure, qu'on la prenne à l'heure c'est très important, parce que bon maintenant les femmes travaillent plus qu'avant, donc elles ont pas toujours le temps, donc elles ont des créneaux horaires et je pense que c'est plus important, le relationnel, parler avec la clientèle c'est très important. On a toujours dit que dans un salon on était un petit peu psychologues aussi, parce que les clientes ont tendance à un petit peu parler, même des fois elles parlent un petit peu de leur vie privée et on est obligées de les écouter, on est là pour les écouter. Nous on doit rien dire, on doit pas juger, on doit rien dire de notre vie personnelle, mais on est là pour les écouter. »

Nous sommes ici au cœur du « travail émotif » dont les relations de service sont particulièrement porteuses (Soares, 2000). En effet, les coiffeur/ses doivent gérer des émotions parfois contradictoires, ce qui nécessite une coordination de soi et de ses émotions « pour que le travail paraisse être accompli sans efforts » (*idem*, p.2) Cette gestion pulsionnelle est d'autant plus forte que l'on doit gérer des flux de clientèle importants, mais elle prend des caractères différents selon le sexe des salarié-e-s et des client-e-s.

« À travers la gestion de l'émotion de l'autre, le coiffeur peut sauver beaucoup de travail physique. Le même type de remarque est aussi faite lorsque la coiffeuse a un client. Cependant, dans ce dernier cas, la travailleuse doit faire la gestion de l'émotion de l'autre jusqu'à une certaine limite pour que son travail émotif ne soit pas confondu avec une ouverture sur des avances à caractère sexuel. » (ibid., p.4)

Aussi le savoir-être se construit à la confluence de la division sexuelle des émotions (réactualisant des stéréotypes dispositionnels – la femme douce, l'homme agressif) et de la division sociale du travail (les hommes et les femmes sur un même poste doivent avoir une gestion émotionnelle différenciée).

³⁵ Sur ce concept, Goffman (1968, pp.377-403 principalement).

Mais au savoir-être appris et/ou renforcé lors des cours de psychopédagogie enseignés durant le BP, s'ajoute ce que Delphine Gardey nomme le « devoir être » employé : « Pour une femme, être une bonne employée, c'est être ponctuelle et sérieuse. À cela s'ajoute un dernier critère, plus insaisissable : avoir une "tenue correcte". Atout de nombre d'employées, la définition de cette attitude signale ce minimum nécessaire en termes de comportement et de moralité » (Gardey, 2001, p.221). Florina, coiffeuse de trente ans, explique cela de manière très claire :

« [Tout à l'heure vous avez fait allusion à la discipline et à la responsabilité quand on intégrait le métier de coiffeuse. Qu'est-ce que vous entendez par là ?]
Discipline ?, eh ben... alors vis-à-vis de la coiffeuse il faut quand même malgré ça se tenir. C'est-à-dire que dans un salon, même si y a pas beaucoup de monde dans un salon, une coiffeuse normalement ne doit pas se permettre de s'asseoir à côté de la cliente et prendre un magazine et attendre. Ou euh... y a pas... on n'est pas avachie, on est toujours droite, il faut montrer qu'on est au top, même si ça va pas, ça va. Donc ça je trouve que c'est une bonne chose. Euh... c'est pareil, on n'est pas voûtée, on est droite, on n'est pas mal coiffée, on est bien coiffée, on arrive pas le matin comme si on arrivait de son lit, il faut toujours être respectable aussi vis-à-vis de la cliente. Si déjà sur nous-même on n'a pas ni l'esthétique, ni la pratique, ni aux yeux de la cliente on est pas bien, la cliente elle va se dire "bah pourquoi je viens ici. Regarde déjà quand tu la vois elle donne pas envie de rentrer" ».

On note le lapsus de Florina, qui, parlant de la cliente dit en fait coiffeuse (c'est vis-à-vis de la cliente que la coiffeuse doit bien se tenir³⁶), insiste sur la forte intériorisation de cette discipline, d'abord pour elle avant que d'être pour la cliente. Si le devoir être/savoir-être apparaît dans tous les entretiens, toutes les interviewées ne se positionnent pas avec tant de vigueur sur ce point, chacune véhiculant ses propres dispositions, qui articulent les deux dimensions de manière différenciée (nous verrons que l'ethos de Florina se rapproche à bien des égards de celui des petits artisans). Pourtant, ce sentiment général s'exprime, et rejoint celui de Claire, la manager. Ici, c'est son regard de « patron » (nous verrons en détail comment elle en est arrivée à posséder des parts dans plusieurs salons) sur les salarié-e-s qui nous intéresse, et le moins qu'on puisse dire, c'est qu'elle n'est pas tendre avec la jeune génération : « *les vingt-deux/vingt-trois ans qui sont sur le marché, qui viennent d'avoir leur brevet, c'est j'en-foutiste, si la cliente est pas contente, c'est pas grave* ». En négatif, et sans préjuger de la validité du jugement, se lit donc la nécessité, pour être un-e salarié-e apprécié-e

³⁶ Toutefois, ce lapsus explicite une dimension que nous développerons dans le chapitre 10, à savoir l'autocontrôle vis-à-vis des collègues de travail.

de se soucier des réactions de la clientèle, que cela soit dans les relations interindividuelles ou dans la satisfaction du travail fourni³⁷.

Si cette dimension sociopsychique de la qualification concerne tout le monde dans un salon, ce que l'on pourrait qualifier d'invariant sexué patrimonial (mais sans doute est-ce une formulation trop tranchée, car les coiffeurs ont peut-être le même type de contrainte comportementale), se dessinent en revanche de nets clivages lorsque l'on aborde la question de la qualification à l'aune des hiérarchisations salariales observables. En effet, avec le développement de la salarisation et l'agrandissement des salons se sont fait jour, notamment dans les chaînes franchisées et les gros indépendants, des principes de division hiérarchique venant modifier la vieille trilogie apprenti-e/coiffeur-se/patron-ne. Nous avons fait allusion à plusieurs reprises au relais et au manager. Ce sont en fait des salarié-e-s mis-e-s en place par les patron-ne-s de salon pour gérer le quotidien en leur absence :

« moi j'aide pas mal dans le sens où j'entends plus ce que les employées disent et mon rôle c'est ça aussi, c'est de pouvoir lui transmettre des choses, et une fois qu'on est toutes là à en parler, on peut dire "tiens untel m'a dit qu'elle aimerait bien travailler comme ça, mais on le fait pas – ah bon ?, ma patronne elle dit, mais moi je suis totalement ouverte il n'y a pas de souci". La personne aura pas osé parce que tout le monde faisait d'une telle manière, elle va pas oser aussi s'imposer, t'as énormément de gens comme ça. Donc à nous de sentir la chose et de dire "tiens, t'as envie de travailler comme ça", c'est à nous d'aller vers les personnes et dire "tiens, comment tu te sens, t'as envie de quoi, tu proposerais quoi ?", c'est un peu le sujet des réunions, quoi. Elle va demander l'avis à tout le monde, en l'occurrence il y en a beaucoup qui : "ça va tout va bien ? – oui, oui", pis par derrière elles vont se lâcher. C'est pour ça que moi à certains moments de mon parcours, j'arrivais pas à remonter les infos, j'avais l'impression que c'était tout le temps "tatati tatata", et tu sais plus quoi dire. Elle m'a dit "mais non, remonte simplement les choses très importantes. Je sais que on parle de moi, on m'apprécie pas, mais je m'en fous." Tu vois ? Y a un moment où y a un certain degré où il faut t'en foutre et puis des choses plus importantes où il faut agir. Donc moi c'est un rôle (sourire) un peu à la con, hein, donc c'est à moi de remonter les infos. »

Bien que se disant proche des coiffeuses, Carine adopte le « nous » des responsables, traduisant subjectivement l'éloignement que son ascension professionnelle commence à objectiver. La position de relais est une position *à la con*, c'est-à-dire inconfortable et difficile à gérer, entre une patronne (ou une manager) et des salariées, toutes présentées comme insatisfaites les unes des autres. On retrouve la délicate situation des chefs d'équipe dans

³⁷ La nature de notre travail ne nous a pas incité à développer la dimension client-e/salarié-e, en dépit de son importance pour explorer plus avant, notamment, les transformations intervenues dans la qualification des coiffeuses. Pour un plaidoyer en ce sens, dans le cadre de la sociologie du travail, Borzeix (2000).

l'industrie, devant nécessairement « jongler » avec des éléments contradictoires sans donner l'impression de « baver » ou de ne pas jouer le jeu de la confiance. À ce niveau, on se trouve encore dans du savoir-faire relationnel, mais, à la différence de celui adressé à la clientèle, celui-ci constitue un élément direct des rapports de sujétion de la salariée à l'employeur. Le relais constitue un rouage salarial dans le bon fonctionnement de l'outil de production. Carine doit en quelque sorte filtrer les problèmes et/ou les points positifs soulevés par ses collègues, pour en faire part à sa manager. On voit que, dans cette conception, les salariées apparaissent souvent comme des personnes ne pouvant pas faire face seules, étant incapables d'exprimer leur ressenti, comme si l'accroissement de la taille du salon annihilait toute prise d'initiative. Claire nous permet de préciser quelque peu ce point. En présentant son rôle de manager, elle confirme ce que Carine décrivait : le relais constitue bien le premier échelon hiérarchique menant à terme aux fonctions managériales :

« mon rôle à mon stade c'est faire que les choses fonctionnent, et je gère les choses au fur et à mesure du temps aux gens concernés. Ça ça commence par le manager et après ça passe par les filières, donc les coiffeuses, et les techniciennes, qui retransmettent après. Déjà le pôle, c'est le manager que je dois former, donc là à C. indirectement je suis manager de salon, mais je forme deux personnes à côté.

[Les relais ?]

Voilà les relais. Les relais sont formées par mon biais deux jours par semaine. Je vais plus focaliser sur ces deux personnes-là qui vont retransmettre après au reste de l'équipe. Donc pour moi le relais c'est un poste de manager en formation. Notamment pendant mon absence c'est elles qui dirigent le salon, parce que pour moi c'est des managers, c'est des managers potentiels, "en formation". [...]

[Cette fonction de manager a pas toujours existé ? Quand il y avait les petits salons...]

Y avait que le patron. Y avait pas ça dans les salons de quartier, c'est les franchisés qui ont développé ça. Parce que les franchisés, y a des gens dans les franchises qui sont investisseurs mais pas coiffeurs. »

Est clairement posée la manière dont la structuration capitaliste organise concrètement la hiérarchisation salariale. Les propriétaires des capitaux ont besoin de salarié-e-s de confiance (Bouffartigue et Gadea, 2000, pp.35-37) pour assurer la production et parce que les salarié-e-s sont perçu-e-s comme incapables de travailler de manière pleinement autonome. Le poste de relais constitue donc un point d'entrée pour une ascension possible vers un statut d'encadrement.

Toutefois, cette division sociale du travail ne se fait pas sur un mode univoque. En effet, pendant le même temps que se développait la taille des salons, la filière coiffure transformait les référentiels de formation. Le 26 juin 1952 étaient créés les CAP coiffeur pour dame et coiffeur pour messieurs, suivant en cela la division sexuée des salons : notons que la

dénomination « coiffeur pour » est devenue « coiffure pour » le 29 novembre 1961, objectivation indéniable du processus de féminisation de la profession. Pour faire face à l'accroissement de la clientèle et répondre favorable aux demandes, beaucoup de salons se sont peu à peu ouverts aux deux sexes, entraînant la création, le 20 avril 1972, du CAP coiffure mixte. Cette tripartition a fonctionné jusqu'au 19 juillet 1991, date à laquelle le diplôme fut baptisé simplement CAP coiffure (entre-temps, entre le 21 juillet 1982 et le 19 juillet 1991, la tripartition sera renommée autour d'options – coiffure options coiffure dames, coiffure option coiffure messieurs, coiffure option coiffure mixte). Le BP suivra une évolution parallèle, mais plus chaotique : entre 1979 et 1989, on passera d'une division sexuée de la coupe à un BP mixte, pour revenir à une division optionnelle sexuée jusqu'en 1998. À partir du 12 octobre 1998 (les premières sessions ayant lieu en 2000), le BP sera organisé non plus autour d'un principe sexué, mais d'un principe technique : d'un côté le BP coiffure option coloriste permanentiste (techniciennes), de l'autre le BP coiffure styliste visagiste (coiffeuses). L'existence d'une telle dissociation technique provoque donc au sein des salons une division fonctionnelle du travail redoublée par la division sociale examinée plus haut (dans les deux salons étudiés, il existe un relais côté coiffage et un relais côté bac – c'est-à-dire la partie du salon organisé autour des bacs où se déroulent shampooings, préparations de couleur, etc.) : Zarca insistait déjà sur cette taylorisation des tâches avec le développement des salons de taille importante. En dépit de la dénomination « moderniste » des diplômes du BP, qui insiste sur le côté « créatif » des métiers, les deux filières ne débouchent pas sur une valorisation salariale totalement identique (voir plus bas), et ne sont pas vécues de la même manière : le coiffage demeure la filière « noble », attachée aux aspects artistiques, lumineux du métier (d'où l'emploi des termes de *feeling*, de *création*). Au contraire, la technique (comme l'appelle les interviewées) se trouve renvoyée à ses tâches ingrates, obscures (sales, peu reconnues), y compris spatialement. D'ailleurs, selon Nathalie, il existe une forte division du travail, en dépit d'une interdépendance possible en cas de « rush » :

« [Les techniciennes ne coupent jamais ?]

Non, elles ne coupent pas, mais par contre elles nous aident au niveau brushing, si vraiment il y a trop de monde, on fait la coupe et la technicienne nous avance le brushing.

[Et comment on établit la distinction ?]

Quand j'ai passé mon brevet ils venaient juste de changer, parce qu'avant le brevet c'était mixte, on faisait les deux, au niveau pratique on faisait technique et coiffage. Maintenant c'est dispatché en deux, y a la voie technique et la voie coiffage. [...] ils ont décidé de faire ça comme y a beaucoup de chaînes qui se développent, et maintenant en chaîne les techniciennes et les coiffeuses sont quand même séparées au niveau du

travail, donc c'est pour ça qu'ils font ça. Moi je sais faire les techniques, et les techniques savent coiffer, mais elles le font pas. Moi en salon je vais pas faire de couleurs ou de mèches, à part s'il y a vraiment trop de monde ou si une technicienne est absente, là on s'entraide. »

Cette distinction fonctionnelle coiffeuse/technicienne apparaît dans la plupart des entretiens. Les salarié-e-s ont pris conscience d'une réorganisation du travail du fait d'une différenciation des filières de production. Les techniciennes rencontrées, Marie, vingt et un ans, et Estelle, vingt-quatre ans, ne font en revanche état d'aucune différence de traitement dans les relations entre coiffeuses d'une part et coiffeuses et techniciennes de l'autre. Il semble donc que les relations internes dans les deux salons sont largement pacifiées et que l'ambiance est bonne. Pourtant, se donnent indéniablement à voir des éléments de séparation que ne peuvent totalement effacer les échanges productifs entre techniciennes et coiffeuses.

Pour bien comprendre ce qui se joue ici, retrouvons Andrée, confortablement installée dans un fauteuil, et attendant d'être prise en main. Qu'elle soit dans l'un ou l'autre salon, pour accéder à la partie bac, elle devra se diriger vers le fond du magasin. En effet, les salons sont organisés de telle manière que la partie coupe/coiffage occupe la partie physique faisant face à la devanture et aux larges vitres. De l'extérieur, on distingue très facilement les coiffeuses en action, tandis que les techniciennes ne sont pas repérables au premier coup d'œil. Placées souvent près des locaux « techniques », c'est-à-dire les pièces réservées au personnel, à titre privé (toilettes, repos) ou professionnel (entreposage de matériel)³⁸, la partie bac du salon demeure plus ou moins dissimulée des regards extérieurs par les postes de travail des coiffeuses, constitués de meubles à haut miroir. La disposition de plusieurs de ces postes empêche donc un regard panoptique, pour reprendre un terme fréquemment utilisé par Foucault, de se déployer. On pourrait penser que cette disposition résulte du fruit du hasard des propositions des architectes. Il n'en est évidemment pas ainsi et nous allons voir qu'il s'agit en fait de l'objectivation spatiale, plus ou moins consciente, d'une dissimulation de la surexploitation des techniciennes par rapport au coiffeuses et d'un refoulement de certaines pulsions, refoulement qui participe également à l'infériorisation statutaire des techniciennes. Florina explicite cela à sa manière³⁹ :

³⁸ Notons que dans le salon du centre commercial, la pièce professionnelle sert également de salle de pause café, cigarette), ce qui implique une frontière floue entre locaux professionnel et privé.

³⁹ Que ce soit Florina, une coiffeuse, qui rentre le plus dans ce genre de détails est révélateur des tendances à cacher aux yeux de l'observateur extérieur tout ce qui peut renforcer le côté « dégradant », non légitime d'une pratique. Les deux techniciennes ont fait davantage référence à la dimension technologique du travail, sans doute pour réduire la distance sociale existant entre leur spécialité et ce qui peut être vécu, par les client-e-s (dont nous faisons partie en puissance), comme inacceptable. Nous verrons que ce silence ne les empêche toutefois pas de noter des différenciations entre coiffeuses et techniciennes.

« C'est vrai que maintenant dans un salon y a deux équipes, équipe technique et équipe coiffure. Et de plus en plus on... je veux pas dire qu'on mélange pas, mais les salons déjà... y a trois niveaux de salons : y a le salon de quartier, le salon déjà correct et le salon de luxe. Bon bah les salons corrects comme on en fait partie, euh bah y a vraiment le salon qui est grossièrement divisé en deux. C'est-à-dire qu'il y a la partie technique qu'on évite de montrer au travers de la rue, et la partie coiffage que là oui... les dispositions... puisque bon c'est une vitrine où y a du passage donc faut pas voir ce qui se passe du côté technique, parce que c'est pas très valorisant, quand on a une cliente qui pose avec sa couleur, ses mèches comme ça, les bigoudis de telle couleur, bon bah c'est pas très beau. Il faut mieux regarder au travers d'une vitrine quelqu'un qui fait une coupe, c'est plus sympa à regarder. Voilà. Y a des salons où c'est par étage, j'ai travaillé dans un salon où le premier c'était tout ce qui est technique, et le rez-de-chaussée c'était tout ce qui était coupe. »

Comme le faisait remarquer Elias, le processus de civilisation des mœurs s'est accompagné d'un processus de refoulement des pulsions inconvenantes en public. Nous sommes ici sur un schéma similaire, puisque tout ce qui est non montrable est relégué ailleurs (comme lors du travail émotif), que la coupure opère réellement (comme une répartition par étage) ou qu'elle soit davantage symbolique (au fond du magasin). L'ampleur de cette rupture dépendra évidemment des possibilités matérielles de son organisation et des conditions sociales dans lesquelles elle a lieu (plus le salon s'adresse à une clientèle bourgeoise, plus la coupure doit être réelle). Tout semble fait pour que les coulisses de l'intime soient préservées dans un entre-soi sexué⁴⁰, au sein duquel demeurent cachées les étapes pratiques de la reproduction du capital corporel. C'est d'ailleurs l'une des raisons qui expliquent (avec l'économie financière que cela peut conférer) le développement d'un « syndrome du champ de maïs », dont les techniciennes ont à gérer les effets potentiellement dévastateurs dans le rapport de soi à soi et de soi à autrui : l'utilisation incontrôlée de kits de couleur vendus notamment par les magasins de grande distribution entraîne des effets non voulus allant d'une couleur étrange (qu'il faut camoufler tant bien que mal avec une autre application), à une répartition mal faite du produit sur les cheveux (ce qui produit « des petits trous où on met pas de produit si on fait pas attention », selon Marie – qui a nommé ce phénomène champ de maïs), jusqu'à des cheveux

⁴⁰ Les statistiques ne nous offrent pas la possibilité de différencier hommes et femmes dans chaque spécialité, mais l'évolution du nombre d'apprenti-e-s dans chaque diplôme montre que les hommes sont peu nombreux à se diriger dans l'option coloriste : 9,1% en 1999/2000 et 8,3% l'année d'après. Cette baisse de 9,6% est deux fois plus élevée que la baisse enregistrée par les effectifs globaux de cette filière (-4%). Parallèlement, les hommes représentaient 12% des effectifs du BP visagiste en 1999/2000 et 12,7% l'année suivante, soit une hausse de 5,8%, contre une hausse globale de 5,4%. Ces évolutions contrastées indiquent que les hommes fuient la filière technique : on pourrait penser que ceci est étrange puisque la technique relève généralement du masculin, mais l'on verra plus loin que les conditions statutaires inférieures pour les techniciennes expliquent cette orientation. En outre, cela renforce notre hypothèse de l'encadré 2, selon laquelle les hommes passent le BP dans l'optique d'ouvrir un salon.

brûlés par les composants chimiques employés dans la composition des produits, comme l'explique Florina :

« combien on a de clientes qui reviennent ? Énormément hein. Si on change pas de couleur ça va, mais si on veut changer de couleur, non. Y a des clientes qui pensent ; qui ne comprennent pas que la couleur ce n'est pas de la peinture. C'est pas un coup je te mets rose, un coup je te mets blanc, un coup je te mets rouge. La couleur c'est pas ça hein. Un coup on est brune, un coup on est rousse, un coup on est rouge, un coup on est blonde, non. Le cheveu tant qu'il peut il peut, mais le jour où il pourra plus, il vous le fera comprendre. Ça tiendra pas, ça va être un cheveu... ça va être claqué, brûlé, le cheveu va tomber, ça va aller deux fois mais pas trois fois. Et ça les clientes elles comprennent pas. »

Ainsi, que cela soit chez elles ou en salon, si les femmes doivent répondre positivement aux injonctions physiques qui leur sont adressées (le devoir-être de Gardey ne s'adresse pas qu'aux employées, mais plus généralement aux femmes), elles doivent le faire de manière discrète, en faisant disparaître tout ce qui pourrait indiquer l'effort nécessaire (et en évitant les grossières erreurs), surtout au regard des hommes. De la sorte, on efface un peu magiquement les conditions sociales et productives de l'entretien du capital corporel (organisation matérielle à la base du déploiement de l'action du pouvoir symbolique qui contribue, en retour, à installer durablement cette forme spécifique de capital dans le champ des luttes). Continuons de suivre le raisonnement de Florina :

« Je veux pas dire que... enfin ouais on mélange pas dans le sens où au niveau visuel c'est pas... c'est pas très beau et pis ça sent pas très bon.

[Mais ça de la rue...]

Ça de la rue on s'en fout, mais de l'intérieur ça se voit, ça se sent hein. C'est assez marrant quand... bah nous au salon le mardi on fait -20% sur la couleur, on a très peu d'hommes le mardi maintenant, pourquoi ?, parce qu'ils se rendent compte le mardi que ça sent l'ammoniac à plein nez, et qu'ils en peuvent plus quoi c'est (rire). Ils viennent pas ou alors on leur fait comprendre "ah le mardi c'est -20% – ah ouais c'est le jour des couleurs où ça sent mauvais, bon bah je viendrai demain alors", ils préfèrent venir le lendemain mais pas le mardi. Ça se comprend quand même hein. Parce que... bon on en débite plus quand même. Donc ouais c'est assez marrant.

[Ouais donc en même temps que se développe le côté esthétique de la coiffure, se développe aussi une nouvelle division dans le salon... on écarte ce qui pourrait gêner...]
Oui parce que c'est pas euh toute la phase... enfin la phase d'arrivée de la cliente à la phase de sortie, bah l'intermédiaire pendant deux heures on n'est pas très jolie à voir quand même hein. Quand vous avez toutes ces papillotes et tous ces cotons qui vous sortent de la tête, si on pouvait éviter de se regarder dans une glace en même temps, ce serait bien sympa. C'est ce qui est aussi, je vais pas dire pas pareil, mais ça se rapproche, j'ai déjà remarqué que les clientes quand elles se font couper les cheveux, ou même les clients, rares sont ceux qui se regardent dans la glace. Ils se regardent pas quand on leur coupe, ils fuient, ils préfèrent regarder à la fin. »

Florina nous décrit une différenciation sexuée dans cette mise à distance pulsionnelle : la fréquentation masculine baisse quand l'activité du salon est fortement orientée, pour des raisons de production, vers des tâches olfactivement gênantes. Les femmes sont donc socialement astreintes à entretenir un capital corporel, en partie pour elles-mêmes, en partie pour les hommes (les rapports de pouvoir liés aux rapports de séduction passent nécessairement par la médiation du corps), mais cet entretien engage un tel rapport à l'intime (avec les images dégradantes que cela peut entraîner et la gêne qui s'y enracine – de la part de celui qui voit comme de celle qui le vit) que la structure productive elle-même encourage la fuite (en incitant les hommes à venir un autre jour pour ne pas être importunés par les odeurs). Et si les hommes sont concernés par l'aspect « répugnant » du travail, la nature du service demandé (souvent une coupe rapide) permet d'en gérer plus facilement les conséquences :

« C'est vrai que c'est pas super top d'avoir quelques fois des mèches coupées qui vous tombent sur la figure, y en a toujours qui collent sur la joue, qui collent sur le nez. Bon quand on discute ça arrive d'avaler des cheveux, euh enfin tout fait autour que ben si on pouvait retirer tout ça, une fois arrivé à la fin c'est vrai que le résultat est sympa. Mais l'intermédiaire, pff ! On en a partout quand même. Et encore maintenant on fait des efforts au niveau des capes, qui vous serrent bien au niveau de la nuque, vous n'avez pas non plus tous les cheveux qui glissent à l'intérieur. Y a aussi ce côté désagréable hein, faut le reconnaître. On essaie de faire des efforts... enfin on fait des efforts, de toute façon on est demandé à amener des e... enfin à faire des efforts. Je vois on a des hommes qui viennent entre midi et deux sur leur temps de repas, bon bah on comprend tout de suite qu'il faut mini, mini au niveau des cheveux, parce qu'après ils vont travailler, devant les clients ça fait pas bien qu'ils se grattent, c'est un minimum hein.

[Et cette augmentation du confort vient de la politique de la marque ?]

Non, je pense que c'est lié à une demande du client. Sans s'en rendre compte on est amenées aussi à écouter le client dans le sens où euh... ben... couper c'est bien mais faire attention autour c'est bien aussi. Éviter de tacher le vêtement d'une cliente, c'est pour ça qu'on protège énormément. Quelques fois y a des clientes qui sont réticentes... je vois quand on applique une couleur, nous au salon, chez C., on a une serviette à mettre d'abord, le peignoir, et une serviette à mettre après, et une cape plastique. Et vous avez des clientes qui prennent ça à la rigolade "oh bah dis donc on est vachement protégées chez vous hein ! – oui, et si y a une tache qui viendrait à tomber sur votre jean, vous serez la première à râler". Donc il vaut mieux être prudente et protéger au maximum, quitte à être blindée, parce qu'on est quand même assez engoncé dans tout ça, mais bon arrivée à la fin la cliente elle est super bien coiffée, elle est contente de sa couleur, et pas une tache. Ce qui est essentiel. Donc euh... bon le client il est pareil hein, si on le rase ou si on nettoie tout ça, dégager au maximum tous les petits cheveux, éviter la coupure, éviter quand même la patte plus haute que l'autre. »

L'organisation spatiale et technique (cape, peignoir, balayette...) des métiers de la coiffure indique donc la nécessité de satisfaire les attentes de la clientèle en terme d'efficacité propre

(n'oublions pas que les coiffeuses ont une obligation de résultats et pas seulement de moyens), attentes organisées autour d'une dichotomie sexuée importante dans le rapport au corps, à l'intime. Les techniciennes œuvrent donc à la reproduction d'une forme spécifique de capital, dont l'importance ne cesse de croître, tout en étant reléguées dans les coulisses du salon (Goffman, 1973, chapitre 3). Autant dire que, comme dans les professions hospitalières, se répartit essentiellement *entre femmes* la gestion du *dirty work* capilliculteur. Les différences statutaires entre coiffeur/ses et techniciennes seront l'occasion de le montrer.

II) ... dans une profession peu reconnue

Indéniablement, la majorité des coiffeur/ses disposent donc d'une qualification professionnelle répondant à une demande sociale de plus en plus pressante, et ce en dépit d'une certification scolaire initiale faible. Or, divers éléments semblent indiquer que les métiers de la coiffure sont considérés finalement comme peu qualifiés, voire comme non qualifiés. On arrive ici à l'expression d'un hiatus entre qualification acquise/requise et qualification reconnue qu'il nous faut interroger de près, car son existence tend à faire des métiers de la coiffure un espace professionnel finalement peu protecteur, au sein duquel techniciennes et coiffeuses sont peu à peu différenciées.

A) Des employées non qualifiées ?

Quels sont les éléments qui nous permettent d'avancer que les métiers de la coiffure sont considérés comme peu ou pas qualifiés ? Pour répondre à cette question, nous avons choisi de suivre le raisonnement élaboré par Guillaume Burnod et Alain Chenu (2001) à propos des modifications internes à apporter à la catégorie des employé-e-s dans les PCS. Dans leur souci de procéder à une distinction plus fine de cette catégorie, sur le modèle classique de la catégorie ouvrière (ONQ/OQ), les deux auteurs entreprennent un travail global de différenciation basée sur trois indicateurs indirects de qualification : « ceux de la formation requise (que ce soit dans l'appareil scolaire ou sur le tas), du niveau de salaire en rapport avec cette formation, et du contenu du travail » (*idem*, p.90). Sur cette base, ils considèrent les « coiffeurs salariés » comme non qualifiés (tableau 8), à l'instar de l'ensemble des personnels

des services aux personnes (PCS 56), et des catégories relevant de la vente, quand bien même ces filières voient les diplômes de niveaux IV et III se multiplier (Maillard, 2002).

Tableau 8 : Critères de (non) qualification selon Burnod et Chenu

| Profession | Salaire horaire net moyen | Âge de fin d'études | Âge moyen | Part des femmes |
|--------------------|---------------------------|---------------------|-----------|-----------------|
| Coiffeurs salariés | 35 francs ⁴¹ | 17,8 ans | 31,6 ans | 83% |
| Hommes de rang | 48 francs | 18,5 ans | 27,9 ans | 14% |
| Employés qualifiés | 50 francs | 18,6 ans | 38,9 ans | 73% |

Pourtant, on peut raisonnablement se demander si, plus qu'une définition générale de la qualification, les auteurs n'entérinent pas un rapport de force défavorable aux salarié-e-s, rapport de force essentiellement objectivé dans le niveau de salaire correspondant à la qualification reconnue, conduisant ainsi à éluder la qualification acquise et le contenu du travail (qualification requise). En effet, en dehors de ce critère, nous ne comprenons pas pourquoi les hommes de rang (PCS 5314) sont classés dans les employés qualifiés : plus jeunes, globalement moins diplômés, finissant certes leurs études un peu plus tard que les coiffeur/ses, ils bénéficient surtout du fait d'appartenir à la fonction publique régaliennne (leur niveau de qualification renvoie-t-il à leur fonction ?) et de bénéficier d'un niveau de salaire plus élevé. Quant à la faible présence des femmes dans leurs rangs, on peut y voir un élément favorable à cette qualification, puisque l'on sait que les emplois masculins sont globalement mieux considérés. Si l'on veut bien se souvenir des données concernant les diplômes que nous donnions plus haut, force est de constater que, dans la coiffure, le niveau de qualification acquis correspond très étroitement au contenu du travail. D'ailleurs, seuls 6% des coiffeur/ses sur lequel-le-s se basent Burnod et Chenu ne disposent pas du diplôme minimum habituellement requis (CAP). Il semble donc que, au moins pour cette profession, les deux auteurs aient quelque peu négligé le contenu du travail et davantage pris en considération les éléments plus facilement modélisables (nous ferons l'hypothèse qu'aucun stéréotype sexué n'aura compté dans leur choix). Faut-il considérer pour autant que leur choix final ne soit pas judicieux ? Car les deux auteurs n'ont-ils pas au fond le mérite de montrer que la qualification reconnue, dans les métiers de la coiffure, bénéficie d'une faible attention patronale⁴² ? Pour

⁴¹ À l'aune de cette discussion, on comprend mieux l'intérêt socioéconomique qu'il y a à laisser se développer la « tradition » du pourboire dans les emplois de service. Socialement, cela justifie leur non-qualification, puisque les salaires légaux sont bas ; économiquement, cela permet aux patron-ne-s de limiter leurs charges du personnel ; symboliquement, cela accentue la dépendance salariale vis-à-vis de la clientèle. Notons que dans le cas des coiffeuses rencontrées, ces pourboires sont généralement évalués à 150 euros par mois, somme non négligeable.

⁴² C'est le cas de nombreuses professions féminisées, y compris dans des parties « supérieures » de l'espace social. C'est ainsi que les infirmières ont dû lutter farouchement pour que soient reconnues, et rétribuées comme telles, leurs qualifications.

bien comprendre cela, il nous faut interroger plus avant les relations maître/apprenti-e et patron-ne/employé-e-s, à la fois telles qu'elles se donnent à voir objectivement dans la convention collective de la coiffure, mais également dans la pratique des expériences professionnelles.

On l'a vu, le système d'apprentissage fonctionne autour du couple maître/apprenti-e, le premier cherchant à transmettre au/à la second-e son savoir et l'esprit du métier, dans un mouvement de rétrocession de la dette contractée lors de son propre apprentissage – dette contenant à la fois l'idée de perpétuation du métier et de « juste retour des choses » (d'où le fait que l'on donne sa chance à quelqu'un d'inexpérimenté)⁴³. Or, cette relation renferme de profondes asymétries, dont le degré dépend avant tout du bon vouloir du maître.

« En pratique, je trouve que les patrons laissent beaucoup les apprenti-e-s, ou les coiffeuses s'occuper d'une apprentie par exemple. Le patron lui-même je trouve qu'il s'investit pas assez, tandis qu'en Suisse c'est vrai que le patron, j'avais quatre/cinq heures par semaine où il consacrait vraiment du temps à moi [insistant sur les deux derniers mots]. C'était pas une coiffeuse qui venait, lui il était... normalement c'est comme ça que ça devrait se passer, c'est le patron qui doit enseigner à l'apprenti-e, tandis qu'ici c'est vrai que j'ai remarqué c'est un petit peu tout le monde, et pour une apprentie ça peut être déstabilisant parce qu'on a chacune notre façon de travailler, et en fait ça doit un peu la déstabiliser dans le sens que chacune lui dira d'une façon différente. »

Le regard comparatiste international de Carole permet d'insister sur un fait d'importance : la mobilisation du maître d'apprentissage dans la formation permet bien souvent de comprendre la suite de la trajectoire des coiffeur/ses. Quatre de nos interviewées ont ainsi critiqué ouvertement leur maître d'apprentissage, au motif que l'implication réelle de celui-ci ne répondait pas à leurs attentes, en termes de mise en situation professionnelle et de confiance accordée⁴⁴. Dans l'enquête de Chauveau, se trouvent des remarques similaires : 59% des 256 répondant-es déclaraient par exemple effectuer des travaux et rendre des services qui n'avaient rien à voir avec l'apprentissage du métier, comme faire les courses, sortir le chien, faire des travaux domestiques... (1991, p.28). On ne peut s'empêcher de penser que cette utilisation abusive d'une main-d'œuvre féminine à des tâches subalternes proches des obligations de la sphère domestique participe à la constitution de dispositions professionnelles

⁴³ Cette idée est développée par Dubernet (2002).

⁴⁴ Chauveau souligne que les jeunes recherchent avant tout d'un maître d'apprentissage qu'il leur apprenne la confiance en soi et le sens des responsabilités (1991, p.28). Or, à propos de ce dernier, « **47% des maîtres d'apprentissage font de l'aptitude à le développer, une de leurs qualités, cependant 26% seulement, de ces mêmes maîtres, estiment que c'est une qualité à mettre en valeur chez l'apprenti.** » (*idem*, p.86, souligné par

empreintes de docilité. La constitution de l'employabilité passe donc également par ce biais sexué⁴⁵. Dans le cas des interviewées, la mauvaise expérience en situation n'a pas réussi à les déstabiliser totalement dans leur vision du métier, soit parce qu'elles ont trouvé du soutien à l'extérieur (auprès des parents, des conjoints, des enseignants, des collègues), soit parce qu'elles ont changé de patron pour ne plus subir ce qu'elles considéraient parfois comme de véritables affronts à un métier respectable.

Mais on peut mesurer les effets négatifs de telles relations dans le fait que 31% des apprenti-e-s interrogé-e-s par Chauveau déclaraient que l'exercice du métier les avait dérouté-e-s (conditions de travail, rendement, relations hypocrites avec la clientèle...), et 11% des jeunes rejetaient carrément le monde de la coiffure (notamment pour les relations entre collègues ou avec les patrons). S'exprimait donc une idéalisation déçue dont les effets dépendent du degré d'investissement dans le métier et des possibilités offertes par ailleurs pour changer d'orientation (*idem*, pp.38-39)⁴⁶. C'est ce que décrit parfaitement Estelle :

« j'ai trouvé sur Paris, Neuilly-sur-Seine, un gros salon Jean-Charles Béguin, donc une chaîne et je voulais changer complètement par rapport à mes premières années où j'étais dans un petit salon de quartier, donc là c'est vrai que c'était l'occasion, ça me lançait vraiment sur la... beaucoup de passage, tout ça, donc c'est vrai que c'était complètement l'opposé, mais là par contre ça s'est très mal passé. Là ç'a été vraiment la catastrophe [...] je savais faire tout ce qu'ils me demandaient, quoi, sauf que bah eux ils voulaient pas que je le fasse sur les clients, donc je faisais rien, j'évoluais pas, là je faisais la boniche. Je passais le coup de balai alors que j'étais en brevet professionnel, donc bon je commençais déjà à avoir une certaine technique, on a encore plein de choses à apprendre mais bon, je veux dire je commençais quand même un peu à maîtriser mais je faisais rien, à part des couleurs comme au CAP, j'étais au même niveau qu'au CAP quoi. Puis ç'a commencé à dégénérer, mauvaise entente avec la chef de bac, qui était très autoritaire, non ç'a complètement dégénéré et j'ai lâché tout au bout de quatre mois, j'ai tout lâché, j'allais plus au lycée, j'allais plus au boulot, j'avais perdu six kilos en deux semaines, j'arrêtais pas de vomir, vraiment dépression quoi. Et j'ai voulu tout arrêter à ce moment-là quoi. Et en fait c'est bah Nathalie, que vous avez vue juste avant, qui est venue me chercher, qui m'a dit "eh ben écoute tu cherches un autre boulot, pis tu continues quoi". Donc là j'ai cherché, j'ai trouvé quelqu'un d'autre, dans le 17^{ème}, un petit salon à nouveau, donc pareil qu'au CAP, mais bon je faisais pas non plus ce que je voulais, j'avais toujours quelqu'un derrière moi, "tu fais ci, tu fais ça, tu fais comme ça", pis dès que j'avais le malheur de faire à mon idée ça

l'auteure). L'ambiguïté indique bien, cette fois du côté patronal, le degré d'asymétrie possible dans les relations professionnelles.

⁴⁵ Moreau (2000, p.82) note que la relation salariale est perçue par les apprenties comme une relation interpersonnelle avec le maître d'apprentissage, minorant par là les relations sociales dans l'entreprise, à la différence des apprentis, qui insistent sur la notion d'ambiance. Plutôt que minorées, nous dirons que ces relations sont différenciées, car les jeunes femmes rencontrées font référence à « l'entente entre filles », et parfois à l'esprit de famille régnant dans un petit salon.

⁴⁶ Il faudra revenir plus précisément sur le lien entre disposition à la docilité et disposition à la résistance.

allait pas. Pis bah j'ai quand même continué, j'ai passé mon brevet, j'ai eu mon brevet et puis... et puis voilà quoi. »

Devant la description physique des conditions de travail durant son contrat de qualification (le patron du petit salon a voulu cette forme de contrat parce qu'il ne pouvait pas signer un autre contrat d'apprentissage), on comprend que, sans l'intervention de sa collègue et amie, Estelle aurait rencontré des difficultés à poursuivre dans le métier, en dépit de son envie de mettre en pratique les connaissances apprises durant son apprentissage. Comme nous y faisons déjà allusion dans le premier chapitre, il ressort de cet extrait d'entretien que la précarisation salariale ne dépend pas nécessairement de la précarisation statutaire, mais peut provenir également de la précarisation du travail (ce que Paugam appelle l'intégration laborieuse). En effet, une mise en retrait du « marché » du travail (par le chômage ou par l'inactivité) peut découler de relations interindividuelles fortement dégradées, ou de conditions productives devenues insupportables. Dans le cas de Estelle, on comprend pourquoi Thébaud-Mony (1997) insiste tant sur la santé comme indicateur pertinent de la précarisation salariale.

Toutefois, pour préciser les choses il faut revenir sur un point que Estelle souligne elle-même : la différence de traitement entre petit et grand salon. En effet, le développement de franchises (et plus généralement de salons de taille importante) dans le milieu de la coiffure entraîne une modification dans le rapport entre patron-ne-s et employé-e-s. Comme le souligne Anne-Chantal Dubernet (2002), la nature de la relation diffère en ce que le rapport de dette devient un rapport salarial strict, où importe avant tout la rentabilité immédiate des salarié-e-s embauché-e-s. C'est pour cela que l'auteure note une moindre embauche d'apprenti-e-s dans les salons franchisés (ce que nos chiffres locaux confirment par ailleurs), ainsi qu'une moindre prégnance des relations de paternalisme visibles dans les salons classiques⁴⁷. Aussi, la nature de l'infériorisation sociale des apprenti-e-s et des salarié-e-s se modifie-t-elle selon le type de salon : d'une infériorisation de type personnel dans le cas des salons classiques, on passe à une infériorisation de type fonctionnel pour les salons plus importants (les salarié-e-s sont perçu-e-s comme de la main-d'œuvre rentable sur un type de poste). De sorte que le rapport à la qualification change également de nature : les apprenti-e-s sont de toute manière considéré-e-s comme non qualifié-e-s, tandis que les salarié-e-s seront plus ou moins qualifié-e-s selon leur poste et leur niveau de formation et de rentabilité. C'est ce que nous donnent à voir les conditions salariales conventionnelles.

B) Éléments statutaires de la qualification**Tableau 9 : Salaires des apprenti-e-s de niveau V (2004)⁴⁸**

| Tranches d'âge/ temps de travail | 1 ^{ère} année | | 2 ^e année | |
|-------------------------------------|------------------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| | % SMIC | Montant mensuel | % SMIC | Montant mensuel |
| Moins de 18 ans | | | | |
| 39h | 27 | 311,66 | 39 | 450,16 |
| 35h | 27 | 279,69 | 39 | 404 |
| 18-20 ans | | | | |
| 39h | 43 | 496,33 | 51 | 588,67 |
| 35h | 43 | 445,43 | 51 | 528,30 |
| 21 ans et plus | | | | |
| 39h | 55 | 634,84 | 63 | 727,18 |
| 35h | 55 | 569,74 | 63 | 652,61 |

Les tableaux 9 et 10 indiquent un faible niveau de rémunération pour les apprenti-e-s, que la revalorisation de 2% du SMIC pour chaque tranche d'âge au niveau du CAP ne parvient guère à rehausser. Nous avons pris le parti d'insister particulièrement sur le salaire comme modalité d'analyse du statut au travail. On pourra toutefois comparer avec les conditions concernant le temps de travail et les jours fériés (article 10 et 14 de la convention collective), pour mesurer à quel point les droits sociaux reconnus dans ce domaine ne sont guère plus attractifs que les niveaux de salaire : la durée maximale de présence journalière dans le Val-d'Oise est de neuf heures trente ; le repos intercalaire (repas) dans le régime de la journée continue (cas qui nous intéresse pour notre étude – les salons ne fermant pas durant midi) s'élève à une demi-heure minimum entre 11h et 15h, selon « les travaux à exécuter », à fixer avec chaque salarié-e (on note ici la flexibilité et les rapports de subordination fortement individualisés) ; de même l'amplitude journalière dans le Val-d'Oise (régime de la journée continue) est de dix heures ; par ailleurs, si une journée de repos tombe dans les deux jours qui précèdent une fête légale, le repos pourra être suspendu et reporté, ce qui en dit long sur la priorité productive ; dans le secteur, les salarié-e-s bénéficient seulement de dix jours fériés payés, et une journée fériée travaillée donne lieu à double rémunération sans repos compensateur. Pour les apprenti-e-s de niveau V, on peut estimer que la rémunération fonctionne avant tout comme une incitation à la formation dans un cadre productif.

Tableau 10 : Salaires des apprenti-e-s de niveau IV (en % du SMIC)

| Période | Moins de 18 ans | 18-20 ans | 21 ans et plus |
|---------|-----------------|-----------|--|
| | | | 80% du salaire conventionnel du coefficient hiérarchique 110 |

⁴⁷ Claire montre toutefois que les managers provenant du milieu de la coiffure véhiculent encore l'idée traditionnelle de formation, ce qui rend davantage floue la stricte séparation établie par Dubernet.

⁴⁸ Depuis la signature de l'avenant n°63 du 28 octobre 2002, la durée du contrat d'apprentissage préparant au CAP coiffure est de deux ans (contre trois auparavant).

| | | | |
|------------------------|----|----|--|
| 1 ^{ère} année | 57 | 67 | <i>ou</i> 80% du SMIC (selon la disposition la plus favorable à l'apprenti) |
| 2 ^e année | 67 | 77 | <i>Idem</i> |

Source : convention collective nationale de la coiffure 2002 (avenant n°43 du 16 avril 1998)

En revanche, le apprenti-e-s de niveau IV sont pleinement intégré-e-s à la production, en dépit de leur non-spécialisation. De ce fait, le niveau de rémunération apparaît comme faible et semble entériner une position non qualifiée. Mais la situation évolue lorsque l'on étudie les grilles de qualification des salarié-e-s de droit commun (tableau 11). Globalement, le niveau des salaires reste bas (sachant que le SMIC 35 heures pour 2002 était de 1 158 euros bruts), y compris pour les diplômé-e-s de niveau IV. Cela explique que les salariées rencontrées entrent dans le cadre des politiques de l'emploi relatives aux bas salaires, comme c'était déjà le cas pour l'entreprise picarde Electrotech, renforçant davantage l'idée d'une non-qualification des emplois.

Tableau 11 : Grille de qualification des coiffeur/ses et technicien-ne-s

| Emplois techniques et de coiffeur/ses | | |
|--|-------------|---|
| Niveau et définition de l'emploi | Coefficient | Salaires minimum conventionnel (euros, bruts) |
| Assistant-e ayant effectué une formation initiale | 100 | 1 082,69 |
| Assistant-e coiffeur/se titulaire du CAP ou Assistant-e coiffeur/se ayant au moins 5 années d'exercice dans la profession de la coiffure* | 105 | 1 083,91 |
| Coiffeur/se titulaire du CAP ou Coiffeur/se ayant au moins 5 années d'exercice dans la profession de la coiffure* | 110 | 1 097,63 |
| Coloriste-permanentiste titulaire du BP ou Coloriste-permanentiste ayant au moins 5 années d'exercice dans sa spécialité* | 130 | 1 120,50 |
| Coiffeur/se titulaire du CAP ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession après l'obtention de ce diplôme ou Coiffeur/se ayant au moins 8 années d'exercice dans la profession de la coiffure* ou Coloriste-permanentiste ayant au moins 10 années d'exercice dans sa spécialité* | 145 | 1 135,75 |
| Coiffeur/se titulaire du BP ou du BM de coiffure ou Coiffeur/se ayant au moins 13 années d'exercice dans la profession de la coiffure* | 165 | 1 181,48 |
| Coiffeur/se titulaire du BP ou du BM de coiffure et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession après l'obtention de ce diplôme | 180 | 1 229,50 |

| | | |
|--|-----|----------|
| Coiffeur/se titulaire du BP ou du BM de coiffure et ayant au moins 10 années d'exercice dans la profession après l'obtention de ce diplôme | 185 | 1 250,08 |
|--|-----|----------|

* Les temps de formation passés en apprentissage ou en formation 1^{ère} technologie sont compris dans les temps d'exercice dans la profession.

Source : convention collective nationale de la coiffure (avenant n°58 du 5 mars 2002)

Par ailleurs, on note une distinction statutaire flagrante entre les coiffeur/ses d'une part et les technicien-ne-s d'autre part. Cette distinction s'opère au niveau du salaire de base, mais également en termes de progression salariale tout au long de la carrière, au détriment des technicien-ne-s. La convention collective reconnaît un niveau de qualification différentiel articulé autour du trinôme diplôme/spécialité/ancienneté, au sein duquel les coiffeur/ses sont en position favorable (relative, eu égard au niveau de salaire conventionnel). L'approche de Burnod et Chenu valide donc bien les pratiques collectives du milieu de la coiffure, sans toutefois reprendre la distinction fonctionnelle, dont la légitimité est plus que critiquable, car basée sur un mode concurrentiel contradictoire avec l'observation empirique (les deux fonctions sont complémentaires dans la production), mais dont la prise en compte permettrait de décrire plus précisément les dynamiques salariales en vigueur dans les entreprises.

Les salaires minimum conventionnels sont bas, mais les salons pratiquent-ils des niveaux de rémunération aussi peu élevés ? Toutes nos interviewées ont déclaré gagner un salaire compris entre le SMIC – soit 1 158 euros bruts – (Marie, Nathalie, Estelle) et 1 530 euros bruts (1 270 euros pour Florina, 1 460 pour Carole, 1 400 pour Céline). On peut remarquer que les plus jeunes parlent de SMIC alors que pour elles c'est de niveau conventionnel qu'il s'agit. Elles ont tendance à minorer leur salaire, soit pour simplifier la discussion, soit pour accroître la légitimité de leur insatisfaction. Ensuite, on note qu'à ancienneté égale Céline touche un salaire supérieur à Florina, tout en étant à temps partiel. Nous verrons dans le chapitre 10 la raison de ce décalage. De la même manière, Carole, avec une ancienneté moindre dans son salon, perçoit un salaire supérieur à celui de Florina : elle a réussi à négocier son arrivée, mais moins bien qu'elle l'aurait souhaité⁴⁹. Seule Carine touche un salaire nettement supérieur à la moyenne, avec 1 530 euros. Mais même en tant que relais (avec un coefficient de 180), elle ne relève pas de la grille des emplois de personnes dites qualifiées. Car, selon la convention collective, seules les personnes assurant une fonction d'encadrement ou de direction peuvent revendiquer ce niveau de qualification. Si le BP s'avère donc nécessaire pour accéder à ce type de qualification, il n'est en aucun cas suffisant pour la revendiquer de droit. Pour cela, les

⁴⁹ Quelques temps après l'entretien, Carole a eu un accident du travail – une coupure à la main. Aux dernières nouvelles, elle souhaitait repartir en Suisse, pour reprendre son activité (les salaires sont plus attractifs).

salarié-e-s doivent faire preuve de volontarisme (avec toutes les contraintes que cela entraîne en terme de temps de travail et de pression mentale).

Pour nos interviewées, le seul moyen de toucher un salaire au-dessus du minimum conventionnel relève des primes individuelles liées à l'intéressement au chiffre d'affaires, des primes individualisées, en cascades (on ne touche rien jusqu'à un certain seuil puis on touche un pourcentage entre ce seuil et le chiffre réalisé – selon les interviewées, ces seuils sont quasiment impossibles à réaliser, du moins pour tou-te-s les salarié-e-s en même temps). Cette faiblesse des salaires ne peut qu'avoir des effets négatifs en termes d'autonomie individuelle. Les perspectives offertes ne sont en effet guère florissantes pour les salarié-e-s qui n'entrent pas dans une stratégie de promotion professionnelle en accédant à la petite maîtrise ou à l'encadrement.

On peut légitimement penser que ce déficit de reconnaissance s'explique en partie par la féminisation et la jeunesse de la profession : dans cette hypothèse, les modes patronaux de recrutement accroîtraient les tendances au dumping social. Les données du CEREQ nous permettent de faire une comparaison par branche (services aux personnes, incluant malheureusement les coiffeuses et les esthéticiennes) avec l'ensemble des données de l'enquête emploi, pour la période 1999/2001⁵⁰. Très logiquement, du fait de la structuration de la filière, la branche coiffure occupe 42,4% de trente ans et moins, contre 22,6% à l'ensemble des branches. En revanche, la part des 31-50 ans de la branche n'est que de 42,1%, contre 58% en moyenne, les plus de 50 ans représentant respectivement 15,5 et 19,4%. Il y a donc bien un « trou » générationnel dans les professions de la coiffure, qui peut expliquer en partie le moindre niveau de salaire (les salaires progressent au fil de l'ancienneté).

Tableau 12 : Âge des salarié-e-s des salons étudiés

| Âge | Total | |
|--------------|-----------|-------------|
| 15-19 | 3 | 12,5 |
| 20-24 | 9 | 37,5 |
| 25-29 | 4 | 16,7 |
| 30-34 | 3 | 12,5 |
| 35-39 | 2 | 8,3 |
| 40-44 | 3 | 12,5 |
| Total | 24 | 100% |

Les tableaux 12 et 13 confirment cette structuration générationnelle. Par ailleurs, l'ancienneté moyenne peut venir renforcer cette explication : la part des anciennetés de dix ans et plus dans la coiffure représente en effet 32,8% (et uniquement 17,9% chez les employé-e-s) contre

⁵⁰ Tous les chiffres suivants proviennent du site www.cereq.fr.

41,8% pour l'ensemble (alors qu'il est de 49,7% à moins de cinq ans, contre 41%). On se reportera au tableau 4 pour voir que les situations locales correspondent à cette moyenne. Ce « trou » provient-il du mode d'accès à l'emploi privilégié par les employeurs ? Au premier abord, il ne semble pas, puisque par exemple le recours aux CDD est moins développé que dans le reste des branches⁵¹ : pour la période 1998/2000, la part des entrées sur CDD s'élevait à 51,7% contre 66% pour le total des branches. En revanche, la part d'entrée sur CDI était de 38,1% contre 26%. Nous pensons qu'il est plus judicieux de croiser statut de l'emploi et statut du travail pour expliquer la « disparition » d'une partie de la main-d'œuvre du secteur. Une comparaison temporelle interbranche des démissions nous permettra, non pas de quantifier ce phénomène, mais de renforcer l'hypothèse.

Tableau 13 : âge des salarié-e-s (RP 99)

| Âge | Total |
|--------------|--------------|
| 15-19 | 12,5 |
| 20-24 | 22 |
| 25-29 | 23,7 |
| 30-34 | 17,2 |
| 35-39 | 10,8 |
| 40-44 | 5 |
| Total | 91,2% |
| 45-49 | 4,2 |
| 50 et + | 4,6 |
| Total | 100% |

Entre 1996/1998 et 1998/2000, la part des démissions dans le secteur est passée de 33,9% à 35,8%, pendant qu'elle passait toutes branches confondues de 16,1% à 20,1%. Les écarts sectoriels sont très importants, ce qui dénote tout à la fois une insatisfaction plus grande, mais également un « marché » du travail plus porteur. Cependant, les différences temporelles, dans les deux cas, renvoie à un facteur connu : quand la situation économique s'améliore (1998/2000), les démissions augmentent, les salarié-e-s ayant moins de difficultés à exprimer leur déception puisque les possibilités d'emploi sont plus importantes. Ces deux éléments nous permettent donc de faire l'hypothèse que la main-d'œuvre des coiffeur/ses n'hésite pas à changer d'emploi, ce que confirme par ailleurs le taux de turn-over : 41,9% sur 1996/1998 contre 48,4% sur 1998/2000 (contre respectivement 37,6 et 41,1%⁵²), que le seul recours aux CDD ne peut expliquer (la part des sorties sur CDD de la branche coiffure étant sur ces périodes de 38,1 et 37,9%).

⁵¹ Les CDD représentent 5,8% des emplois salariés – tous employé-e-s – (contre 6,1% toutes branches confondues), et l'intérim 0,1% (contre 3,4%).

⁵² Établissements de moins de cinquante salarié-e-s.

Parallèlement, on doit envisager le mode d'accès à l'emploi sous l'angle du travail à temps partiel, en lien avec une dimension du statut du travail que représente le niveau de salaire. Le temps partiel s'est en effet développé entre 1994 et 2001, de sorte de représenter 21,4% des emplois de la branche (contre 16,9% toutes branches). Si l'on précise un peu, les employé-e-s sont concerné-e-s pour 29,7% d'entre eux/elles, contre 7,5% pour les non-salarié-e-s. Le recensement INSEE de 1999 est plus précis encore et donne un taux encore supérieur pour les coiffeur/ses 5622 du code 930D : 18,3% occupaient un poste supérieur à un mi-temps et 12,8% un poste inférieur ou égal à un mi-temps. Si l'on raisonne en termes de temps partiel global, mais en croisant avec le statut de l'emploi et le sexe, les choses sont davantage tranchées : 33,5% des postes en CDI sont à temps partiel, quand c'est le cas de 37,4% des CDI féminins. Ces niveaux augmentent à 41,1% et 43,5% dans la cas des CDD. Ces constats confirment ce que nous examinons dans le premier chapitre, à savoir que la précarisation statutaire se démultiplie au bas de l'échelle salariale. Mais cela permet de remettre une nouvelle fois en cause l'idée unilatérale d'un temps partiel féminin volontaire : comme le dit Maruani, si CDD et temps partiel se rencontrent fréquemment ensemble, c'est parce que les employeurs l'imposent aux salarié-e-s.

Dans ces conditions, les niveaux de salaire restent bas pour une grande partie de la main-d'œuvre, qui peut être tentée de se retirer du « marché » du travail ou changer de filière. Toutefois, la mobilité interbranche est plus faible que la moyenne : 1,3% contre 1,9%, ce qui indique une faible possibilité de changement sectoriel pour les coiffeur/ses. Ne reste donc que la solution du retrait du « marché » de l'emploi : l'enquête emploi 2002 indique que 4% des personnes classées en 5622 ou en 2172 étaient inactives. Dans 85% des cas, elles relevaient de la catégorie 5622 et 94% d'entre elles avaient moins de 50 ans (ce qui indique une inactivité non liée à la retraite). En 1992, c'était le cas de 8,8% des personnes, dont 83,3% relevaient de la catégorie 5622 (91,4% avaient moins de 50 ans). L'inactivité a donc reculé à mesure que les possibilités salariales ont augmenté (ce qui est cohérent avec le mouvement d'ensemble de la profession), mais le « trou » générationnel n'en demeure pas moins actif. Pour l'expliquer, on peut également invoquer le faible développement de la formation continue (12,6% des salarié-e-s accèdent à un stage d'une durée moyenne de 30 heures⁵³, contre 36,8% en moyenne nationale pour une durée de 36 heures), ou la quasi absence de mobilité sociale (2,6% de changement de catégorie sociale, identifiée à la CS à un chiffre, contre 8,3% pour la moyenne nationale, sans que soit précisée la nature de cette mobilité). Un indice de cette mobilité

⁵³ Et encore, pour les seul-e-s employé-e-s le taux d'accès à la formation est de 5,1% (22 heures de durée moyenne).

ascendante bloquée réside dans le faible taux de créations d'entreprise dans la branche : 7,7% pour 1994/1996 et 7,1% pour 1999/2001 (contre 12,3 et 11,3% en moyenne). La chance de créer son salon pour un-e coiffeur/se est donc peu élevée, d'autant plus si l'on est technicienne, comme le notait déjà Zarca, du fait d'une dépendance à l'égard des coiffeur/ses pour la coupe et le coiffage (Zarca, 1986, pp.114-115).

Une discussion menée avec une représentante syndicale (CGT) de la fédération nationale du commerce et des services, également en charge du suivi de la santé au niveau de la CNAM, apporte quelques précisions, malheureusement non chiffrées : beaucoup de coiffeur/ses sont reconnues en maladies professionnelles (troubles musculo-squelettiques, maladies de peau) et déclaré-e-s inaptes au poste⁵⁴. Cette reconnaissance débouche, selon elle, sur un licenciement, les patron-ne-s de salons étant peu concerné-e-s par ce problème, y compris pour chercher à améliorer la qualité des produits utilisés ou des procédures ergonomiques qui permettraient de lutter contre les troubles les plus importants. Selon notre interlocutrice, une quantité non négligeable de coiffeur/ses se reconvertiraient alors dans le travail à domicile, pour continuer à exercer leur activité.

Ainsi, si les salarié-e-s appartenant à la tranche d'âge constituant pour ainsi dire le cœur du salariat stable (les 31/50 ans) sont moins présent-e-s dans la coiffure, on doit envisager une « fuite » de faible intensité chaque année, mais définitive, conduisant les salarié-e-s à quitter le métier en salon à des moments similaires de leur trajectoire sociale⁵⁵ : on peut donc sérieusement y voir un ensemble de mécanismes liés à un statut salarial certes intégré, mais peu attractif, situation qui place les coiffeuses rencontrées à mi-chemin de l'intégration assurée et de l'intégration laborieuse, pour reprendre la typologie de Paugam (d'autant que le taux de chômage moyen en t-1⁵⁶, entre 1999 et 2001, était de 3,8% – contre 4,5% pour l'ensemble des branches couvertes par l'enquête emploi de l'INSEE). Nous avons fait l'hypothèse que cette situation s'explique par des pratiques patronales. Mais ces pratiques ne sont-elles pas, elles-mêmes, dictées par des impératifs productifs incontournables ? Après tout, les entreprises du secteur sont des PME, voire des TPE, dont la survie dépend peut-être de peu de choses.

⁵⁴ Profitant de notre discussion, nous avons proposé de travailler avec elle, en lien avec les services de la médecine du travail, à une étude sur cette question. Cela aurait l'intérêt de mieux connaître les trajectoires postérieures à l'arrêt de l'activité en salon, en systématisant notamment les données statistiques éparées éventuellement disponibles.

⁵⁵ C'est ainsi qu'une formatrice en coiffure a déclaré à Gilles Moreau que le fort taux de chômage dans les pays de la Loire avait finalement peu d'importance : « vous savez, elles se marient très bien... » (Moreau, 2000, p.84).

⁵⁶ Au sens du recensement INSEE.

Nous avons vu que de manière générale le fait de passer par l'apprentissage renforçait les chances de survie de l'entreprise. Les données du CEREQ nous montrent que c'est bien le cas, puisque le taux de survie à cinq ans des entreprises du secteur s'élève à 68,8%, contre 51,9% toutes branches confondues. Les artisan-e-s bénéficient donc d'atouts certains, dont l'affiliation à un réseau de franchisés ne constitue sans doute pas le moindre. Mais survie, dans le jargon économique, peut signifier mener grand train ou vivoter. La coiffure est-elle un secteur rentable ? La presse professionnelle semble de ce point de vue manifester un certain enthousiasme, puisque « Le bulletin de santé économique de la coiffure » de 2003 indique, sans grandes précisions, que le secteur représente 4,6 milliards d'euros pour 58 200 entreprises, artisanat – domicile, salon – et entreprises commerciales confondus (Fédération nationale de la coiffure française, 2003). En outre, selon le CEREQ le taux de croissance annuel moyen du chiffre d'affaires sur les périodes 1994/1996 et 1999/2001 s'élevait respectivement à 2,7 et 4,2% (contre 6,1 et 2,6% toutes branches confondues). De ce point de vue, la coiffure, comme nous le rappelions plus haut, est donc largement dépendante de la conjoncture économique. Mais des éléments viennent toutefois relativiser cet aspect : d'abord, un taux de croissance des investissements largement inférieur à celui de la moyenne. Sur la même période que pour le chiffre d'affaires, on avait ainsi 6,2 et 8%, contre 11,2 et 14,9% toutes branches confondues. Chiffres d'affaires en hausse, investissements peu importants, la situation financière des salons serait donc bonne ? Pas sûr, si le poids des charges salariales et des royalties des franchiseurs vient grever les comptes. Pour les premières, le CEREQ ne dispose pas des données sur les salaires. Mais étant donné ce que nous avons vu avec les interviewées, et les éléments épars des enquêtes emploi (en 2002, sur les 12,1% de salarié-e-s ayant répondu à la question concernant les salaires, 43,2% se situaient à moins de 2 500 francs mensuels nets, 35,1% entre 2 500 et 5 000 francs, 10,8% entre 5 000 et 7 500 francs et 10,8% de 7 500 à 12 500 francs), on peut considérer que ce niveau n'est pas très élevé. D'ailleurs, le coût moyen du travail (frais de personnel/effectifs salariés) se montait à 20 149,4 euros annuels pour la période 1999/2001, contre 33 764,1 euros toutes branches confondues : on peut mesurer ici l'impact concret des choix politiques effectués en direction de la baisse des charges. Si, à cela, on ajoute que le taux de valeur ajoutée était de 66,7% sur la même période (contre 33,1% toutes branches confondues), on comprendra aisément que la coiffure est un secteur rentable pour peu que l'on sache faire fonctionner son ou ses salons.

Si Claire a été la seule à refuser de nous donner son salaire, il ne faut certainement pas y voir le fruit du hasard. Le sens commun veut que les Français-e-s aient du mal à parler d'argent, soi-disant parce que la religion catholique a imposé un interdit très puissant en ce domaine.

Force est de constater que les individus gagnant peu n'éprouvent en général guère de difficultés de cet ordre. Dans le cas qui nous intéresse ici, la concentration capitaliste se fait donc largement au détriment des salarié-e-s qui ne bénéficient que de peu de ressources salariales pour envisager avec sérénité une reconversion ou une mobilité intrabranche ascendantes. Tout semble indiquer que les salarié-e-s de la coiffure disposent finalement de peu de ressources leur permettant d'envisager une autonomie individuelle sur long terme : les faibles possibilités d'évolution ou de changement professionnels rendent la poursuite d'une « carrière » dans le secteur plus que problématique, d'autant que les mécanismes politiques destinés à lutter contre le chômage, d'une part, et les transformations dans les structures productives, d'autre part, encouragent les pratiques patronales d'exploitation et de sous-valorisation des compétences réelles. Comme dans nos enquêtes précédentes, les dispositifs publics mis en place pour faciliter une individualisation des trajectoires semblent enfermer les coiffeuses dans une partie restreinte de l'espace social. L'apprentissage est certes un moyen d'insertion professionnelle plus efficace à court terme que d'autres dispositifs, mais se révèle à long terme relativement excluant⁵⁷. Cet ensemble d'éléments s'articule à une division sociale et technique qui tend à fragmenter les collectifs de travail : la procéduralisation de la qualification patrimoniale, en brouillant quelque peu les référents communs à un métier (et en ancrant la subordination des salarié-e-s dès le référentiel de formation), concourt à la dilution des solidarités de classe⁵⁸.

En dépit de cela, nos interviewées considèrent leur trajectoire récente avec une certaine satisfaction, ce qui renforce par contre-coup une impression contradictoire. Pour bien le comprendre, il faudra interroger plus précisément leurs trajectoires sociales : comment expriment-elles leur rapport au métier ? Celui-ci constitue-t-il un référent unique dans leur autonomie ou s'accompagne-t-il d'autres éléments ? Leur satisfaction vient-elle indiquer des possibilités différentielles d'individuation, liée à leurs position et dispositions sociales ? Comment envisagent-elles l'avenir ? Les ressources extérieures au monde du travail apparaissent-elles importantes dans leur autonomie ? Autant de questions que nous aborderons dans la deuxième partie.

⁵⁷ Y compris par rapport au lycée professionnel.

⁵⁸ Pour une conclusion allant dans le même sens, Dubernet (2002).

UNIVERSITÉ PARIS VIII – VINCENNES-SAINT-DENIS

U. F. R. 4

N° attribué par la bibliothèque

THÈSE

Pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ PARIS VIII

Discipline : sociologie

présentée et soutenue publiquement

Par

Stéphane LE LAY

le 14 décembre 2004

**Autonomie individuelle et précarisation. Dispositifs publics et souffrance sociale en
classes populaires (tome 2)**

Directeur de thèse : Monsieur Pierre Cours-Salies

JURY

**Madame Helena Hirata
Monsieur Olivier Schwartz
Monsieur Marc-Henry Soulet**

2^{ÈME} PARTIE : AJUSTEMENT PROJECTIF ET CONTRE-STIGMATE : LA FORCE DE L'HABITUS

Si nous en restions au stade analytique de la première partie, on pourrait dire que notre entreprise sociologique n'est qu'ébauchée. Demeurerait en effet ouverte la question de la réceptivité pratico-réflexive, par les individu-e-s, de ces dynamiques contextuelles. Réceptivité pratico-réflexive ? Ce syntagme aux apparences chimériques mérite quelques développements, qui nous permettront par là même d'exposer l'organisation interne de la suite de notre travail. Pour mener ce dernier jusqu'au terme que nous nous sommes fixé, nous avons également interrogé la manière dont les individu-e-s interviewé-e-s vivent et se représentent un ensemble d'éléments.

D'abord, la lecture qu'ils/elles développent du contexte (matériel et/ou symbolique) dans lequel ils/elles évoluent. Quels types de regard adoptent les interviewé-e-s relativement au monde social qui les touche directement ou de manière plus lointaine ? Cette première étape a été esquissée dans la deuxième partie, puisque nous avons toujours pris soin de relier les données contextuelles aux expériences individuelles, pour ne pas construire une argumentation thétique élaborée autour d'une armature formelle artificielle. Au cours des deux prochaines parties, nous systématiserons, par le biais de sujets différents (le rapport au politique par exemple), cette attention aux représentations sociales.

Ensuite, la perception que les interviewé-e-s ont de leur trajectoire sociale (passée, position présente et à venir – notamment la nature des « projets » et « rêves », et leur lecture – idée de vocation, de destin, de filiation, de choix...) dans ce contexte. Quels éléments biographiques font sens, à leurs yeux, à la direction donnée à leur existence ? Cette dimension apporte une indéniable compréhension des dispositions liées à l'habitus des individu-e-s.

Enfin, les liens qu'ils/elles établissent entre contexte et trajectoire. Dans quelle mesure les implications des interdépendances liant contexte et trajectoire font-elles, ou non, l'objet d'une attention particulière ? Ici, on se donne la possibilité d'analyser dans quelle mesure les individu-e-s adoptent un rapport plus ou moins distancié à leur existence, dont le degré varie selon les sujets abordés, les ressources disponibles et les dispositions individuelles. L'ensemble de ces données réflexives forme ce que l'on appellera, dans le cadre de nos préoccupations empiriques et théoriques, une évaluation des chances sociales.

La deuxième étape pour saisir la réceptivité pratico-réflexive consiste à comprendre comment cette évaluation des chances sociales, et les effets matériels et symboliques observables du contexte, influent sur les pratiques accompagnant la trajectoire. De la sorte, nous nous attacherons à déterminer le principe d'ajustement des « projets » et des « rêves » des interviewé-e-s à leur trajectoire passée et présente (euphémisation, surestimation) et à venir (suspension temporelle, abandon...). Parallèlement, nous chercherons à savoir si les interviewé-e-s appliquent à l'évaluation des chances sociales de l'Autre un principe d'ajustement similaire au leur, ou si ce principe varie selon des caractéristiques sociales restant à déterminer. Restera alors à analyser les processus que ce traitement similaire ou différencié renseigne, et tenter de déterminer si ceux-ci ont un impact sur les représentations sociales et les pratiques des interviewé-e-s.

La principale difficulté dans cette démarche relève du mode de recueil des données. En effet, nous avons avant tout procédé par entretiens semi-directifs ou informels dont la teneur portait sur des préoccupations précises, ce qui laisse augurer une connaissance partielle et parcellaire des dispositions et des pratiques *en action* des interviewé-e-s. En outre, nous n'avons pas le même type de matériaux pour tou-te-s les interviewé-e-s, puisque les contextes d'enquête différenciés (lieu géographique et institutionnel, contacts plus ou moins faciles, place des allié-e-s, moment d'inscription de l'enquête dans le processus de construction de la thèse) entraînaient nécessairement un ajustement de notre approche. Nous ne chercherons donc pas à procéder à une analyse biographique exhaustive des différentes personnes rencontrées. En revanche, du point de vue des processus d'individuation, nous disposons de données qui autorisent des comparaisons intéressantes concernant certaines étapes particulièrement importantes dans la question de la mobilité des trajectoires (notamment le rapport à l'école et à l'emploi), mais également relatives au rôle des dispositions dans les prises de position ou les pratiques. Une seconde difficulté, en partie liée à la précédente, tient au mode d'écriture sociologique à adopter dans le cadre d'une mise en perspective des matériaux empiriques issus de quatre terrains plus ou moins autonomes. Chaque contexte imprime sa marque sur les représentations sociales et les trajectoires individuelles, mais des logiques similaires se dégagent lorsque l'on aborde les questions sous l'angle de l'individuation et des dispositions. L'ordre énumératif choisi tendra donc à produire un effet cognitif donné : préférer ici travailler en séparant chaque terrain reviendrait à donner l'impression de privilégier les éléments de différenciation et d'accentuer artificiellement les

marques d'atomisation sociale visibles dans chaque configuration ; à l'inverse, partir d'une notion commune – les dispositions ou l'individuation – tendrait à euphémiser les aspérités empiriques au profit d'une meilleure cohérence théorique. Dans le premier cas de figure, la place occupée par les données empiriques risquerait de réduire à un simple placage mécanique l'utilisation de notions théoriques ; dans le second, les données empiriques donneraient l'impression de servir uniquement d'illustration à une théorisation exogène. Comment procéder pour rendre justice aux dynamiques empiriques de ressemblance/dissemblance sans sacrifier la rigueur théorique ? Comment exposer une démarche et une accumulation de savoirs (pratiques ou davantage cognitifs) construites dans la réalité de la recherche comme autant d'éléments synchroniques se répondant et s'affinant au gré de l'avancement du travail ? Dans un premier temps, nous avons pris la décision de renvoyer les questions directement liées au domaine politique (au sens large), et notamment celles touchant aux formes de mobilisations collectives, à la dernière partie de notre thèse, dans le but de ne pas complexifier inconsidérément la discussion centrale qui nous occupera tout au long de la deuxième partie, à savoir l'analyse du processus d'individuation vécu par les interviewé-e-s en regard de la théorie sociologique de l'habitus. En renvoyant les questions politiques à une analyse spécifique, il nous serait donné de mettre à l'épreuve, dans un domaine différent, les éléments de compréhension dégagés précédemment, de manière à rectifier d'éventuelles erreurs ou imprécisions, et finalement de gagner en précision analytique.

Une fois avoir tranché grossièrement – mais non sans raisons – dans les matériaux disponibles, subsistait une interrogation de taille : comment organiser notre travail autour d'un concept comme l'habitus à partir d'entretiens, fussent-ils contextualisés par des données quantitatives, sans procurer le sentiment de plaquer arbitrairement une construction théorique disponible parmi d'autres ? Comment justifier l'opération de sélection/rejet des thèmes abordés ou non, dont la nature même conduit le chercheur à accentuer plus ou moins inconsciemment le processus de réduction inhérente à toute modélisation scientifique, notamment en axant la démonstration sur les indices empiriques les plus directement concordants avec les concepts opératoires mobilisés dans la construction théorique ? Et comment exprimer ce qui souvent ressortit à l'ineffable, rendre visible ce qui par définition ne se perçoit pas, puisque, rappelons-le, l'habitus a souvent été comparé à une « boîte noire¹ » ? La première partie de notre thèse constitue de ce point de vue un début de réponse, puisque l'effort systématique de contextualisation relative à la situation (non)salariale des classes

¹ Nous reviendrons évidemment sur ce point au cours de notre discussion.

populaires nous positionne automatiquement dans une position spécifique du champ scientifique. Il en est de même avec l'utilisation du concept de rapport social, dans la triple perspective que nous avons rappelée tout au long de nos discussions. Toutefois, si une place particulièrement importante est de fait accordée aux conditions matérielles et symboliques permettant aux individu-e-s d'assurer (aux deux sens du terme – s'assurer des conditions nécessaires à ; diriger) leur trajectoire, il apparaîtra au gré des prochains développements qu'un travail relatif à l'autonomie, à l'individuation et aux dispositions fait nécessairement intervenir des dimensions variées de l'existence.

Comme nous l'avons fait remarquer à plusieurs reprises, l'opération scripturale a ceci de contraignant qu'elle oblige à la mise en ordre de données tirées d'un réel multidimensionnel (un-e individu-e peut ressentir les effets de multiples événements chronologiquement agencés – la mise en place d'un système de formation professionnelle à la fin de la Seconde Guerre mondiale, par exemple – à l'occasion de l'actualisation d'une disposition spécifique – la volonté de se former suite à un licenciement), dans une séquence logique compréhensible. Notre écriture étant par convention « à plat » et linéaire, on ne peut brosser une vue d'ensemble comme un artiste pourrait le faire avec une palette graphique et un logiciel d'images tridimensionnelles. De fait, il ne reste au sociologue que le choix de procéder à d'incessantes allées et venues entre les multiples dimensions existentielles abordées et les différents niveaux de conceptualisation. Puisque la première partie a raisonnablement décrit et analysé des données contextuelles spécialement à partir d'éléments empiriques (même si, bien évidemment, la mise en forme de ces éléments passe par une traduction conceptuelle de ce que les chercheur/ses estiment correspondre à la réalité), nous avons fait le choix de découper notre deuxième partie en deux chapitres complémentaires, qui dialogueront, plus ou moins explicitement dans l'écriture, avec les six premiers chapitres (sachant que sans eux la suite ne se comprendrait que difficilement et, de toute manière, partiellement). Le chapitre 7 traitera directement la question de l'habitus, et plus précisément les potentialités que ce concept recèle dans la compréhension des représentations et trajectoires sociales des individu-e-s, lorsqu'on le confronte d'un point de vue critique à la question de l'individuation. Le chapitre 8, quant à lui, s'attachera à la compréhension, mise en perspective avec le concept dispositionnel analysé précédemment, d'un ensemble d'éléments matériels et symboliques apparaissant de façon récurrente dans les entretiens réalisés : assisterait-on au développement, chez certains membres des classes populaires, d'une

disposition spécifique à rejeter des « semblables différent-e-s » pour lutter individuellement contre la souffrance liée à la stigmatisation sociale ?

CHAPITRE 7 : QUAND LA NATURALISATION DES TRAJECTOIRES SOCIALES CONDUIT À DES PROJECTIONS RESTREINTES

« Les boulots normaux, ça me plaît pas : usine, cadre, mécano, plombier... tout ça c'est normal. Alors, qu'original c'est comédien, chanteur, show-biz... c'était ça mon premier rêve, mais ça appartient pas à tout le monde. Je m'y suis pris un peu tard aussi... J'aurais pu mais j'ai eu peur. Un gars m'a proposé d'aller voir les coulisses d'un concert à Poitiers (organisation, chanteurs...), et je ne l'ai pas fait parce que mes parents me disaient que c'est du rêve, des conneries ».

Dans les chapitres précédents, nous avons largement montré que la naturalisation des faits sociaux conduisait à des traductions politiques et sociales néfastes pour une large partie de la population, en accélérant les processus d'atomisation sociale. Or, nous n'avons donné qu'une vision rapide des interviewé-e-s, souvent autour de données statistiques ou de renseignements biographiques bruts. Dans les prochains développements, nous voudrions montrer que ces traductions politiques et sociales tirent une partie de leur force de légitimation dans les mécanismes organisateurs de l'habitus. Pour cela, nous mènerons une discussion autour du concept en examinant plus en détail les représentations et trajectoires sociales des interviewé-e-s, afin d'exposer avec la meilleure précision possible le pouvoir de naturalisation inhérent à l'incorporation de dispositions durables. Prendre au sérieux les représentations sociales des individu-e-s, qu'elles concernent leurs propres cadres sociaux d'existence ou des objets situés à des points plus lointains de l'espace social, oblige en effet à questionner les conditions sociales dans lesquelles elles sont produites.

L'habitus constitue un outil précieux pour effectuer ce lent travail de maillage (pour reprendre la métaphore du filet de pêche développée par Norbert Elias¹), à la condition expresse de le considérer comme un concept *en instabilité* susceptible d'être modifié au gré des découvertes qui ne manquent pas de survenir au fil du temps. Ce double caractère temporaire et mouvant possède l'avantage de rappeler au chercheur que les outils de connaissance sociologique possèdent une inscription sociohistorique indéniable. De fait, comme tout concept tendant à une modélisation de la réalité sensible, l'habitus conduit à une réduction des phénomènes dont il prétend rendre compte, non seulement parce que l'engagement du chercheur dans son objet se paie d'une objectivation nécessairement imparfaite qui influe sur la manière d'appréhender

le concept et sur la façon dont il s'entrecroise au réel analysé par son intermédiaire, mais aussi parce que sa traduction empirique, à un moment donné de l'histoire sociale, le fige quelque peu dans une historicité en suspens (notamment parce que les individu-e-s saisi-e-s n'ont pas terminé leur trajectoire, mais également parce que le chercheur ne peut bénéficier de tous les éléments de compréhension du social au moment de sa recherche ; il existera donc toujours un certain décalage entre modélisation et compréhension du « réel »). Faut-il pour autant s'interdire de concevoir des outils permettant de donner sens (même partiel) au monde qui nous entoure ? Les efforts déployés par de nombreux/ses scientifiques nous laissent augurer une réponse négative, et la prise en compte des limites intrinsèques à une activité propre encourage aux dialogues entrecroisés et ouverts.

Mais l'aspect temporaire et mouvant que nous souhaitons inclure dans le concept d'habitus possède une autre vertu : celle de rappeler qu'une approche processuelle, comme nous nous en inspirons à la suite de Norbert Elias, Michel Foucault ou Pierre Bourdieu, si elle entraîne une complexité certaine de l'objet de recherche, et donc une incertitude, ouvre des perspectives de renouvellement, de changement qu'il serait bien malvenu de ne vouloir appliquer aux outils mêmes qui rendent cet objet compréhensible. On ne saurait être étonné des rapprochements effectué *supra*. Celui entre Elias et Bourdieu a été entrepris par de nombreux auteurs, y compris par le sociologue français lui-même. Celui entre Elias et Foucault a été effectué par exemple par Claudine Haroche (1996), avant d'être systématisé par Numa Murard (2000). Par ailleurs, Bourdieu a lui-même dialogué, à plusieurs reprises, avec l'œuvre de Foucault. Au reste, les trois auteurs s'intéressaient, selon un angle et des outils d'analyse différents, à la question de l'articulation entre « objectivation » et « subjectivation² ».

On comprendra donc aisément la motivation qui nous anime à restituer une partie des débats théoriques et empiriques ayant animé ces dernières années les recherches de sociologues plus ou moins proches de Pierre Bourdieu. En apportant notre propre lecture de ces débats et en les confrontant à nos matériaux empiriques, nous nous inscrivons pleinement dans la lignée d'une famille de travaux philosophiques et sociologiques cherchant à « s'émanciper du débat stérile "pour ou contre Pierre Bourdieu" » (Corcuff, 2001, p.96). Ce qui nous semble intéressant dans ce type de démarche, plus que la consécration d'un auteur particulier (« X a raison contre Y »), est la possibilité qu'il existe de confronter les manières de voir et de penser avec les

¹ Le sociologue allemand s'excusait de l'indigence de l'image (1991b, pp.70-71). Malheureusement, nous n'avons pu faire mieux.

² Paul Veyne (2001, pp.32-33 et 45) rapproche d'ailleurs les préoccupations de Foucault de celles de Weber (dont on connaît l'influence sur la pensée bourdieusienne), et la subjectivation foucauldienne de l'habitus bourdieusien (comme forme individuée du social).

nôtres propres, prises dans un contexte empirique donné (celui de la déstabilisation/précarisation des classes populaires), afin de construire un outil de compréhension affiné disponible pour les discussions ultérieures.

D) Naturalisation des trajectoires et projections

La tonalité générale de nos entretiens nous invite à insister sur la variabilité de perception des rapports sociaux chez les individu-e-s : inaperçus (comme c'est notamment le cas des rapports sociaux sexués dans la plupart des entretiens), faiblement saisis (les rapports sociaux ethnistes sont pointés dans certains cas) ou perçus de manière plus franche (les rapports sociaux classistes), ils n'en demeurent pas moins analysés par les interviewé-e-s sous un jour extrêmement naturalisé. Cette naturalisation peut prendre plusieurs formes, souvent mêlées : un fatalisme extrême qui conduit à figer les positions et les trajectoires dans un ordre « immuable », une responsabilisation individuelle dans une situation pourtant socialement organisée ou une « éternisation » positive prenant la forme d'une « vocation ».

Ces positionnements différents (dont les résultats sur les pratiques ou les représentations sociales peuvent toutefois être convergents – on pense par exemple au rapport projectif) ne sont compréhensibles qu'une fois remis en perspective dans la trajectoire sociale de chaque individu-e. Socialisations familiale, amicale, scolaire, professionnelle aident chacun-e à se construire de manière spécifique, à faire face aux situations banales ou sortant de l'ordinaire, et il est nécessaire de prendre en compte cette singularité pour saisir comment les rapports sociaux interpénètrent les existences individuelles dans une configuration donnée. Pour illustrer notre approche, nous partirons de la description et l'analyse de quatre trajectoires, choisies pour leur caractère significatif au niveau des processus de naturalisation. De la sorte, nous pointerons empiriquement les mécanismes à l'œuvre dans la formation des habitus, de façon à engager une discussion critique autour de ce concept particulièrement utile à nos réflexions, discussion au sein de laquelle seront exploitées d'autres trajectoires singulières.

De plus en plus souvent, les chercheur/ses en sciences sociales remettent en cause le caractère artificiel de la séparation opérée entre l'individu-e et la société. Or, même réduites à des monographies partielles, chaque trajectoire spécifique montre qu'il faut effectivement envisager la question sous un angle différent, tant les croisements réciproques entre parcours individuel et situations contextuelles apparaissent de manière marquée. De nombreux travaux

sociologiques et historiques, en tentant de répondre aux limites des théories de l'action rationnelle (que celle-ci soit entendue comme une réalité sans limites ou dite limitée), permettent de saisir comment se nouent ces rapports permanents d'échanges coopératifs ou conflictuels, de réciprocité entre structures institutionnelles (administrations d'État, entreprises, famille...) et individu-e-s pris dans leurs groupes d'appartenance³. Comme nous nous sommes attaché à le préciser dans les premiers chapitres, dans une société complexifiée (division du travail accrue, niveaux d'intégration diversifiés), il apparaît extrêmement difficile de comprendre une situation donnée sans s'intéresser à sa configuration globale, à savoir analyser tant soit peu les structures objectives de l'institution encadrante, les liens d'interdépendance fonctionnelle qui lui sont entrecroisés aux individu-e-s concerné-e-s et les dynamiques individuelles de chacune des personnes en présence, le tout envisagé dans un cadre mouvant plus ou moins stabilisé de tensions (Elias, 1991a, pp.154-161). Par exemple, il nous semblerait impensable de vouloir comprendre le fonctionnement d'une maison de retraite par le simple biais de son matériel médical (partie de la structure objective) ou des pratiques médicales et sociales dans l'institution (approche de type interactionniste au sens étroit du terme), sans se donner la peine d'étudier avec soin la manière dont ce matériel est utilisé sur des patient-e-s par le personnel soignant, recruté selon des modalités historiquement constituées et juridiquement sanctionnées, dans le cadre d'une configuration administrative et économique plus globale (un plan d'économie budgétaire étatique, par exemple). Une trajectoire précise peut nous aider à le comprendre.

A) Quand la « vocation » supplée le poids des déterminismes

Vanessa, stagiaire assistante de vie (ADV) de vingt-deux ans, partage avec ses collègues de nombreux points communs. Tout d'abord, elle suit la formation AFPA dans le but explicite de stabiliser sa trajectoire professionnelle, n'ayant pas hésité à démissionner du dernier emploi d'assistante de vie qu'elle occupait pour assurer son maintien dans le secteur suite aux modifications juridiques intervenues dans le secteur : le titre est nécessaire pour prétendre exercer le métier depuis que des dispositions réglementaires ont été prises dans ce sens afin de stabiliser les conditions de recrutement et d'exercice dans une profession en

³ Pour une lecture critique des théories relatives à l'acteur rationnel (dont l'*homo œconomicus* représente une figure parmi les plus achevées), voir Andréani (2000, pp.87-144 pour ce qui concerne la critique spécifiquement sociologique).

expansion constante⁴. Incontestablement, méconnaître cette dimension juridique nous ferait passer à côté d'une des explications importantes de la présence en formation de la jeune fille. Pour autant, nous arrêter à ce niveau de réflexion ignorerait la dimension dispositionnelle, ayant joué dans l'orientation *dans ce secteur*. Pour bien le comprendre, il nous faut évoquer sa trajectoire scolaire, caractérisée par de gros problèmes de santé alors qu'elle était en cours moyen (CM1 et CM2). Ratant deux ans d'école, dont on sait par ailleurs l'importance pour la suite des études⁵, elle n'a pas souhaité intégrer le collège « *normal, j'ai pas voulu, j'avais peur des langues. Du coup, j'ai tout perdu... l'équivalent de la 5^{ème} SES c'est CM1/CM2. 3^{ème}, ça fait 5^{ème}/4^{ème}, ça dépend des cas, comment les jeunes apprennent.* » Sa « peur des langues » se donne certes à voir dans sa manière de parler : hésitante, s'excusant sans cesse de tenir tel ou tel propos, Vanessa caractérise le rapport délicat entretenu par les membres des classes populaires avec la culture légitime (le « bien écrire » et le « bien parler »), y compris lorsqu'elle ne se trouve pas dans la situation particulière de l'entretien (notamment dans des discussions avec ses collègues). Mais en exprimant ainsi le « normal » et le « pathologique », Vanessa exprime avant tout l'intériorisation de la norme scolaire : la « section normale » n'est pas celle qui reçoit les élèves en difficulté⁶ et l'orientation est avant tout question de choix personnel (« *j'ai pas voulu* »).

Cette intériorisation normative qui nourrit bien souvent les sentiments de frustration et de souffrance liés à « l'échec scolaire » réapparaît quand Vanessa juge les niveaux de salaire en fonction des qualifications acquises et reconnues : « *il y a des gens qui gagnent plus que nous, bon c'est normal – ils ont étudié et payé pour ça, donc c'est normal qu'ils aient un surplus –, ils ont les diplômes, tout ça* ». Vanessa aborde une idée explicitement partagée par les stagiaires (et plus généralement par des interviewé-e-s rencontré-e-s sur d'autres terrains) : quand on travaille sans qualification, il est normal de toucher moins qu'une personne diplômée, même si l'on fournit des efforts plus importants. La raison invoquée ressemble fort à une rationalisation *a posteriori* (« ils ont étudié et payé pour ça, moi pas »), qui reprend sans le discuter le schème de classement largement opérant dans les grilles de qualification (à savoir la domination de l'intellectuel sur le manuel, de l'esprit sur le physique) : Vanessa ne

⁴ Anne-Marie Arborio (2001, chapitres 1 et 3) a parfaitement décrit le processus de cristallisation de la catégorie d'aide-soignante, notamment à travers la mise en place d'un titre reconnu par l'État (le CAFAS, défini par l'arrêté du 23/01/1956). On peut voir dans l'organisation de la formation ADV un processus de même nature, dans un cadre différent (à domicile et/ou dans les maisons de retraite), puisque les assistantes de vie sont amenées à effectuer le *dirty work* délégué par les aides-soignantes présentes (ou les infirmières quand il n'y a pas d'aides-soignantes dans la structure). Sur le cas précis des aides à domicile (qui englobe les ADV), lire Causse, Fournier et Labruyère (1998) et Angeloff (2000).

⁵ Bernard Lahire (1995) a insisté sur ce point.

se demande à aucun moment si les individu-e-s ayant suivi des études n'ont pas en réalité bénéficié d'une contribution collective importante, finalement peu contrebalancée par le financement privé nécessaire à l'entrée dans certaines écoles⁷. Pour elle, une rétribution salariale supérieure serait ainsi un « juste retour des choses » pour des efforts fournis dans un système ouvert à tous les talents. Bien qu'aucune analyse objective de la réalité ne permette de valider ce type de raisonnement, il semble que bas niveau de rémunération et faible niveau scolaire soient rendus inséparables, dans les représentations sociales, par un lien quasi naturel, lien que l'on pourra qualifier, après Bourdieu, de violence symbolique, tant il exprime la participation des dominé-e-s aux catégories construites du point de vue des dominant-e-s. Pourtant, il existe, parallèlement, une dénonciation du niveau insuffisant des bas salaires. Mais cette critique, en ne remettant pas en cause le mode de classement salarial (rappelons que si les bas salaires existent c'est en partie pour que puissent également exister les hauts salaires), tombe dans une sorte de paradoxe, puisque Vanessa critique un fait (des bas salaires) tout en légitimant ce qui légitime ce fait (le principe classant). On aboutit de la sorte à un renforcement du système normatif, qui nourrit chez les stagiaires la nécessité de suivre une formation pour améliorer individuellement leur position dans la lutte concurrentielle, illustrant, en dernier ressort, l'idée d'une fragmentation de la lutte des classes en lutte des places (Bourdieu, 1979, pp.147 et s.).

Toutefois, la stagiaire intègre à sa remarque fonctionnelle sur l'école un élément de critique externe que l'on pourrait qualifier de classiste. En effet, elle estime que son origine familiale ne lui a pas permis de surpasser le handicap des barrières normatives qu'elle évoque. Pire, elle a même renforcé les processus de disqualification scolaire par un redoublement professionnel :

« j'aurais eu des parents qui avaient les moyens, à mon âge je serais encore à la fac, ça c'est sûr, je n'aurais pas travaillé. C'est obligé. J'aurais fait des études d'infirmière. Mais c'était soit je travaillais, soit on se retrouvait à la rue. Donc j'ai commencé à quinze ans et demi/seize ans. Au début c'était au noir : week-end et mercredi. »

⁶ Positionnement assez révélateur du processus décrit par Œuvrard (2000).

⁷ Il y a maintenant plus de vingt ans, Christian Baudelot, Roger Establet et Jacques Toiser (1979) dégagèrent à grands traits, sous la forme d'une analyse comptable sommaire, les tendances macro-économiques de la participation productive de chaque classe sociale au fonctionnement capitaliste keynésien. Le constat général a peu évolué depuis : les ouvriers (nous dirions aujourd'hui les classes populaires) tiennent le pays à bout de bras, sans réellement profiter des fruits de ce travail. Cette réalité s'avère dans tous les domaines de la vie sociale, l'école et la formation (nous l'avons vu dans le premier chapitre) n'échappant pas à cette règle.

En intégrant à sa réflexion la dimension familiale, Vanessa introduit un élément desserrant sa vision naturalisée de l'organisation sociale, sans fondamentalement remettre en cause ses fondements normatifs. Comme pour de nombreux/ses interviewé-e-s, la trajectoire familiale de Vanessa se caractérise par des éléments d'instabilité qui ne font que perturber le rapport à l'école. Une mère handicapée (physique et surtout psychique), un père, chauffeur de bus, quittant le foyer conjugal, Vanessa doit enchaîner les petits boulots et oublier son désir de suivre des études d'infirmière (cet abandon constitue une frustration importante pour elle, mais également un horizon d'attente⁸) : salariée dans une poissonnerie, femme de chambre, serveuse, commis de cuisine, l'expérience de Vanessa renvoie sans véritable surprise à celle des jeunes les moins qualifié-e-s. Si les stagiaires TDRA parlaient davantage de l'intérim, nous avons vu que les femmes étaient davantage habituées aux emplois de proximité (dix fois plus nombreuses que les hommes⁹) et au temps partiel. En fait, il faudra à Vanessa attendre de trouver un poste d'assistante de vie en maison de retraite pour renouer avec le milieu médical, domaine qu'elle ne quitterait plus durant les trois ans qui la sépareraient de sa formation actuelle.

Pourtant, si Vanessa est satisfaite des contenus de la formation, et de l'ambiance dans laquelle celle-ci se déroule, il n'en reste pas moins que le choix de l'AFPA s'est effectué par défaut, car elle souhaitait au départ intégrer une formation d'aide-soignante dans un autre organisme : *« j'avais réussi les tests pour entrer au centre AFOR, mais il fallait payer vingt mille francs. Ni le Conseil général, ni les ASSEDIC – j'ai frappé à toutes les portes – n'ont voulu me dépanner »*. Sans possibilité de payer elle-même les droits d'inscription, Vanessa devait, une fois encore, en rabattre sur ses « prétentions ». Cet exemple montre bien que la question des supports collectifs destinés à développer l'autonomie et l'indépendance des individus précarisés passe par une discussion portant à la fois sur les principes organisant de tels supports (qu'est-ce qui vient légitimer qu'une personne au chômage ne puisse pas intégrer une formation de six mois quand elle a par ailleurs satisfait aux critères, pourtant dans d'autres domaines parfaitement légitimants, de « compétence » ?) et sur les moyens matériels et financiers que l'État-social-national se donne, *dans les faits*, pour rendre ces principes agissants. On aura d'ailleurs remarqué que cette question s'était déjà posée en amont de la

⁸ *« Je voulais travailler avec les personnes : âgées, handicapées, malades...*

[Pourquoi pas infirmière ?]

Malheureusement, je n'ai pas le niveau scolaire pour ça. Là on fait une remise à niveau, peut-être qu'après le diplôme assistante de vie je ferai aide-soignante, et après infirmière. Mais pour ça, il faut que je fasse des remises à niveau. »

⁹ Source INSEE. Donnée citée par Alonzo (2000, p.103).

trajectoire sociale de Vanessa (qu'est-ce qui légitime qu'une adolescente de seize ans doive travailler au noir pour pouvoir survivre avec sa mère ? qu'est-ce que ce type de situation nous apprend sur les rapports sexuels ? sur la manière dont les institutions salariales se saisissent de la question du handicap¹⁰ ?), mais plus généralement de celle des autres interviewé-e-s. L'AFPA, dans ce cadre, constitue donc un filet minimal de protection formative qui accompagne les processus de reproduction sociale. Elle correspond bien souvent au dernier instrument disponible pour satisfaire des « désirs réalistes ».

À cet égard, Vanessa juge son parcours professionnel satisfaisant : en dépit de ses déceptions successives et des difficultés rencontrées, elle se contente de l'instant présent, de la voie qu'elle suit : *« C'est ça que je veux faire, rien ne me fera changer. C'est dur, faut s'accrocher... »*. Si Vanessa se satisfait de sa formation présente, en dépit d'un niveau bien inférieur à ce qu'elle aurait pu attendre de sa formation d'aide-soignante, c'est d'abord que, comme les autres stagiaires, elle n'a pas réellement le choix de faire autrement, sauf à changer complètement de domaine professionnel. Or, au vu de ses désirs et de sa trajectoire (« personnelle » – sa maladie, celle de sa mère – et professionnelle), on comprend que le domaine de la santé constitue pour elle une priorité. C'est ce qu'elle laisse entendre avec l'idée de vocation (qui caractérise pour elle le travail dans l'échelle d'attitudes). Car si le travail tient une importance centrale dans la vie de Vanessa (avec la famille et les loisirs/culture¹¹), c'est parce qu'il procure de la reconnaissance sociale dans un domaine porté en soi depuis l'enfance :

« [qu'est-ce qui vous a poussée à travailler dans ce type de métier ?]

J'aime depuis que je suis petite, à peu près l'âge de cinq ans et demi. C'est ma mère qui me le disait quand j'avais onze/douze ans. J'ai toujours aimé aider les autres, comme les enfants plus petits à l'école. Je voulais travailler avec les personnes : âgées, handicapées, malades... »

Aider les personnes plus faibles, quand on est soi-même fille malade d'une mère handicapée et d'un père élevé à l'assistance publique, constitue indéniablement une source de

¹⁰ Sur ce point, lire par exemple Contrepois (à paraître).

¹¹ Comme beaucoup d'interviewé-e-s avec qui nous avons abordé le sujet, Vanessa privilégie des loisirs en rapport avec la vie quotidienne, la lecture et la télévision étant à cet égard paradigmatiques, puisqu'essentiellement en rapport avec le domaine professionnel (pour les stagiaires TDRA, cela passe par exemple par les chaînes thématiques consacrées à la mécanique au sens large ou à l'automobile). Très souvent est mise en avant l'utilité fonctionnelle du temps passé à la détente, ce qui pose directement la question de l'activation de la disposition à la *curiosité*.

reconnaissance¹². Voilà qui entre indéniablement en résonance avec Sylvia, Lucette et Jacqueline, trois stagiaires dont la situation familiale renvoie également au *care*, et qui passent sous silence les conditions réelles d'exercice du métier, entraînant un processus de réification dans la prise en charge des personnes âgées ou malades¹³. Devant cette incorporation (Vanessa parle de gens *petits, âgés, handicapés*, autant de critères envisageables sous l'angle physique), doit-on s'étonner de sa volonté à suivre la formation ADV ? En outre, sa vocation se trouve renforcée par un ethos religieux extrêmement fort¹⁴ : elle va tous les ans, depuis 1997, au pèlerinage de Lourdes (elle s'inspire explicitement de Bernadette Soubirous) ; elle a participé aux journées mondiales de la jeunesse de 1997, à Paris ; son rêve serait de partir vivre à Lourdes pour y installer une maison s'occupant de personnes âgées ou handicapées. Cette forte religiosité accentue à la fois l'idée d'une acceptation de sa situation et celle d'une action à visée réparatrice tournée vers les plus démunis-e-s que soi ; c'est ainsi que l'on pourra comprendre son positionnement politique (dans le sens de l'engagement vis-à-vis de la cité). Mais on voit également en quoi ses dispositions et son ethos contribuent à organiser précisément, au-delà de sa trajectoire présente, ses projets et ses rêves, en une sorte de route tracée depuis l'enfance (Vanessa répète les paroles de sa mère sans les mettre en doute¹⁵), comme une sorte de destin à accomplir pour se réaliser. On perçoit comment les stéréotypes de genre s'ancrent dans le temps long de la socialisation et constituent autant d'indices des principes constitutifs de l'habitus, nous permettant de comprendre comment la plupart des stagiaires ADV rencontrées ont été amenées à suivre une « “formation thérapeutique” destinée à résoudre “des situations de rupture sociale, d'accidents biographiques ou de crise professionnelle impliquant une désocialisation et une atteinte à l'identité personnelle”¹⁶ ».

¹² Vanessa considère qu'elle fait partie des gens « moyens ». Dans son discours, elle n'emploie à aucun moment le mot ouvrier ou populaire – elle utilise seulement celui de pauvre ou des termes signifiant une infériorité, terminologie davantage en adéquation avec son ethos de piété catholique. Nous reviendrons sur la signification de cette revendication d'appartenance à la « moyenne ».

¹³ Au cours de deux observations participante en maison de retraite, Lise Causse a analysé ce processus de réification, où l'individu-e, classé-e selon son « niveau de dépendance », et pris en charge selon des procédures routinières, « est réduit à un corps humain souffrant et décrépi, transformé le cas échéant en “objet de savoir” au service du pouvoir médical » (2004, p.103).

¹⁴ Si elle tient des propos équivalents à ceux de Jean-Baptiste, elle n'en met pas pour autant la religion au rang de valeur importante dans son existence. Est-ce parce qu'elle place la foi religieuse *au-delà* de l'existence, ou parce que la religion n'est pas affaire de « social » mais demeure de l'ordre de la plus pure « intériorité » ? Nous ne pouvons répondre à cette question, mais il faut, dans les deux cas, tenir compte, dans la lecture des propos de Vanessa, d'un ethos religieux particulièrement prégnant.

¹⁵ Trois coiffeuses, Nathalie, Florina et Marie organisent leur discours de la même manière : c'est par leur mère ou leur père qu'elles ont su qu'elles voulaient être coiffeuse depuis « toute petite ». L'incorporation de la vocation (« *j'ai ça dans le sang* », « *j'ai ça dans la peau* ») semble donc ici consolidée par l'intériorisation de la légitimation parentale.

B) « Un rêve de petite fille »

Carole est âgée de trente-quatre ans lorsque nous la rencontrons au salon de coiffure dans lequel elle retravaille depuis un mois (l'année précédente elle y avait travaillé quelques temps avant de partir six mois en Suisse). Bien qu'originnaire de Guadeloupe, elle a effectué sa scolarité en Suisse, où son père est parti travailler au moment où sa femme le quittait (Carole était alors âgée de 5 ans). Placée en pension avec son frère et sa sœur¹⁷, la jeune femme effectue ses neuf années d'écoles primaires (équivalent à la 3^{ème} française) et quitte le système scolaire sans passer les examens permettant d'accéder au cycle de primaires supérieures voire au collège. Sa première explication pour cet arrêt rapide renvoie à son envie de rentrer « *tout de suite dans la vie active* » parce que « *les études c'était pas trop [s]on truc* ». Cette phrase, entendue de nombreuses fois durant les entretiens menés dans le cadre de notre travail, engage bien plus que le rapport à l'école, ou à l'apprentissage « abstrait » (Carole nous explique en effet avec un certain plaisir avoir brillamment satisfait aux épreuves du certificat fédéral de coiffure – l'équivalent du BP, passé après quatre ans d'apprentissage –, avec une moyenne de 5,2 sur 6) :

« [Tout à l'heure vous avez dit "l'école c'est pas mon truc". Ça veut dire quoi "pas mon truc" ?]

Les études... bah moi j'ai déjà un cursus assez spécial, c'est-à-dire que j'ai pas eu de vie de famille, j'ai toujours été élevée en internat et en pension, donc on a jamais, j'ai jamais eu quelqu'un – parce qu'on était toujours nombreux dans ces maisons d'enfants – j'ai jamais eu quelqu'un qui me motive dans cette voie-là. En général, quand on a une vie de famille normale, les parents sont là à soutenir, à dire "tu pourrais faire ci, tu pourrais faire ça, ou bien si ça va pas, tu fais autre chose", moi j'ai pris mes décisions un petit peu toute seule, quoi. Je... pourtant j'avais eu un prof qui m'avait dit que j'aurais pu, j'avais les capacités, mais je crois que c'était un petit peu la facilité de finir les études et de commencer tout de suite... en fait je voulais être indépendante très vite. J'avais envie de sortir de ce système de foyer, de pension, trouver un boulot et avoir mon appartement tout de suite et pas être dans ce milieu un petit peu... Parce que c'est vrai que le milieu où j'étais les filles elles étaient très... c'était beaucoup de filles à problèmes. Des filles battues, des filles où les conjoints buvaient de l'alcool, c'était un milieu assez spécial. Moi j'accrochais pas là-dedans. Je me suis dit "c'est soit je m'en sors toute seule ou bien je reste comme ça et puis adienne qui [sic] pourra, quoi". »

¹⁶ Selon l'expression de Claude Dubar citée par Arborio (2001, pp.166-167).

¹⁷ Carole explique ce placement par le remariage de son père avec une Suisse allemande qui ne voulait pas s'occuper de la fratrie. Pourtant, il semble qu'elle ait commencé ce parcours dès son arrivée en Suisse. Son père

Carole a passé plusieurs années avec des « enfants à problèmes », alors « *qu'on était pas spécialement des enfants à problèmes, mais bon on était un petit peu instables dans le sens qu'on a été ballotté un petit peu à droite à gauche, quoi* ». Cette instabilité et la confrontation à des réalités brutales (séparation des parents, violences vécues par d'autres enfants, éducateurs « rigides »...) l'ont persuadée qu'elle devait rapidement se construire son autonomie¹⁸, en dépit de l'encouragement d'un professeur pour continuer les études (le lapsus « *advienne qui pourra* » s'explique sans doute par le fait que la jeune femme comptait énormément sur les rencontres pour l'aider à construire cette autonomie, et qu'elle a bénéficié au moins d'une rencontre déterminante, comme nous le verrons *infra*)¹⁹.

Si l'on comprend mieux sa trajectoire scolaire, en revanche qu'en est-il du choix de s'orienter vers la coiffure ? À en croire Carole, dès les premières minutes de l'entretien, la réponse est très simple : « *j'ai choisi la coiffure parce que c'est un boulot que je voulais faire depuis déjà gamine* », une véritable « *vocation* », métier dont on sait qu'il renvoie par ailleurs à des représentations sociales extrêmement positives chez les membres les moins qualifiées des classes populaires, en particulier parce qu'il appartient à la catégorie restreinte des emplois offrant aux femmes la possibilité d'acquérir un savoir-faire réel en lien avec une pratique professionnelle diversifiée (Kergoat, 1988, p.195). Pour Carole, en dépit du caractère mystérieux de ce désir lointain, on trouve dans sa socialisation familiale et à sa jeunesse en foyer une partie des explications de son choix :

« [Tout à l'heure vous avez dit que depuis toute petite vous vouliez faire coiffeuse...] *Moi je voulais toujours faire un métier esthétique, c'était soit esthéticienne ou... j'avais envie de rendre les femmes belles, j'adorais tripoter les poupées, les copines à l'école à la récré je leur faisais des nattes, ouais j'adorais ça, quoi, j'aimais bien... ouais j'aimais bien rendre jolis les gens. Et pis euh... au départ en fait c'était plus esthétique, plus esthétique parce que je trouvais que c'était... parce qu'en fait je me disais qu'avec l'esthétique... en fait je voulais me spécialiser dans le maquillage, pour tout ce qui était le cinéma, le théâtre, tout ça, et pis en fait mon but à moi ç'aurait été de travailler comme ça pour le cinéma, et puis en parlant à une copine elle me fait "ouais, je fais un*

connaissait-il déjà sa future compagne ? A-t-il placé ses enfants dès son arrivée (notamment pour pouvoir travailler) ? Dans les deux cas, Carole semble ne pas vouloir « charger » son père.

¹⁸ Notons que Carole, mère de deux enfants dont elle nous a dit avoir la garde (point infirmé, au moins sur le plan pratique, par notre alliée Sylvana – « sinon, comment tu veux qu'elle puisse retourner comme elle veut en Suisse ? »), a été mariée plusieurs années avec un Guadeloupéen, dont elle a divorcé peu avant de quitter l'île. Nous ne connaissons pas les circonstances de cette rupture biographique, pas plus que ses implications pour les enfants.

¹⁹ Son frère connaîtra une jeunesse marquée par l'alcool et la prise de stupéfiants, avant de trouver « *soi-disant la voie de Dieu* », deux ans avant l'entretien, d'entrer chez les Adventistes et d'entamer des études pour travailler à la Croix rouge (il souhaite devenir aide-infirmier pour travailler à l'étranger). Sa sœur a été longtemps assistante-maternelle en Suisse puis en Espagne, dans des familles aisées, avant de devenir éducatrice spécialisée, ce qui lui permettrait de devenir directrice de crèche (elle est actuellement mère au foyer, et s'occupe de ses trois enfants).

apprentissage de coiffage, c'est super", et pis je lui dis "bah ouais, ça me plairait aussi, le contact, comme ça" ».

Le champ lexical utilisé par Carole s'organise autour de trois idées : l'apparence physique, l'enfance et la transformation. Lorsque Carole évoque les racines de son choix pour la coiffure, ce métier n'arrive qu'en fin de raisonnement, comme « par hasard », sur l'idée d'une « copine » (elle cherchera ensuite à se renseigner de manière plus précise par l'intermédiaire d'un orientateur professionnel – personne chargée d'aider les jeunes, deux ans avant la fin des neuf années d'études, à préparer la suite de leur cursus). On peut donc penser qu'il a moins d'importance en lui-même que par les dispositions qu'il permet d'actualiser : une activité liée à l'esthétique, destinée à rendre « *les femmes belles* » et donc à créer du contact. Un tel attachement est-il lié à la « laideur » de sa mère (qui l'a abandonnée) ? ou de sa belle-mère (qui l'a repoussée) ? À la « laideur » des « filles à problèmes » fréquentées durant sa jeunesse (« laideur » attachée à leur condition de victimes souffrantes) ? Carole cherche à embellir, sa sœur veille sur des enfants en bas âge, son frère s'engage pour soulager des douleurs physiques et spirituelles. Chacun tente plus ou moins consciemment de *réparer* une souffrance ancienne en tissant des liens avec autrui. D'ailleurs, quand Carole parle de l'esthétique, elle le fait sur un mode enfantin (« *tripoter les poupées* », « *copines* », « *récré* »), sans aller jusqu'au bout de sa phrase (« *je me disais qu'avec l'esthétique...* »), pour embrayer sur l'idée de cinéma et de théâtre, là où le maquillage sert autant à être vu qu'à se dissimuler aux autres.

Carole s'est donc orientée vers un métier qui voit son organisation structurelle travaillée par les rapports sociaux sexués, dont certains éléments résonne fortement avec la socialisation familiale de la jeune femme. Ainsi, nous avons, dans le chapitre 6, insisté sur la dimension relationnelle du métier de coiffeur/se. Or, il semble que la trajectoire de Carole nous permette de préciser les ressorts d'une telle dimension, que l'on trouve d'ailleurs exprimée, sans surprise, chez les stagiaires ADV. Dans le cas du *care*, interviennent de manière directe les attentes sociales pesant sur les femmes : s'occuper de la santé des ancien-ne-s et des enfants ; s'occuper de la reproduction de la force de travail des hommes (comme c'était le cas des femmes de mineurs à Longwy, sur qui reposait la gestion quotidienne des à-coups temporels attachés au travail en 2x8 ou 3x8). Dans le cas plus spécifique du capital corporel, c'est-à-dire de son embellissement ou de son entretien, on retrouve des éléments proches, car la relation commerciale inhérente à l'économie de services se transforme parfois du fait du partage régulier d'une forme d'intimité. Pour Carole (mais c'est également vrai pour Jacqueline,

Vanessa, Sylvia ou Lucette, à l'AFPA), cette intimité a d'autant plus d'impact qu'elle actualise des souffrances passées.

« J'ai des clientes avec qui j'ai gardé contact, qui m'appelaient en Suisse, moi franchement, je me disais "c'est pas possible, je peux pas réussir à avoir gardé des contacts comme ça, parce que peut-être je me rends pas compte, mais..." je me suis dit "ouais, les gens m'appellent, m'écrivent" [...] Alors je sais pas si c'est parce que moi aussi ici, à part mes collègues de travail j'ai pas non plus un cercle d'amis non plus étendu, est-ce que je me... je me suis posée la question, parce que... je me suis dit "ouais, peut-être que je me raccroche à ça". Mais quand je dis relationnel, c'est pas que moi je me confie aux clientes, attention, hein. Je sais garder aussi ma vie privée, mes clientes ne savent rien de ma vie privée, hein. Mais elles elles se confient beaucoup à moi. Je sais beaucoup de choses que, ouais peut-être qu'elles ont pas dit à leur mari, qu'elles ont pas dit à leur ami, ou... je sais pas, je sais pas si c'est parce que les gens se sentent en confiance, ou peut-être que... bon j'ai des clientes qui viennent toutes les semaines, elles commencent à me connaître et pis... Donc au départ je m'étais dit "peut-être c'est parce que je suis seule ici, et j'attache peut-être de l'importance à ça, je me raccroche à ça", pis en fait non, c'est que je fais ça naturellement. »

Il est intéressant de constater que Carole tente de se distancier par rapport à sa situation vécue, pour comprendre ses sentiments. Mais sa réflexivité s'ancre avant tout dans le présent (sa relative solitude) et fait peu le lien avec son passé, gommant « naturellement » un ensemble de processus diachroniques, perceptibles par exemple lorsqu'elle estime qu'elle ne peut pas avoir réussi à garder des contacts suivis (sous-entendant que jusqu'à présent elle en aurait été incapable – n'a-t-elle pas d'ailleurs été « incapable » de garder sa mère et son père auprès d'elle ?). Lorsqu'elle fait référence directe à son passé, c'est pour décrire la transformation de son désir en profession grâce à un maître d'apprentissage qu'elle présente comme un véritable mentor :

« je suis tombée sur un super prof d'apprentissage, qui était très réputé sur Lausanne donc avec lui j'ai vu la coiffure vraiment sous toutes les coutures, avec lui j'ai travaillé en salon, j'ai travaillé pour les défilés de mode, pour le théâtre, pour les photos, ça c'était vraiment... j'ai eu vraiment cette chance. Et puis bon c'est vrai que c'est des acquis que je garde, parce qu'il m'a enseigné aussi, justement, ce côté relationnel, l'accueil de la clientèle, le suivi. [...] Au bout de six mois, j'avais envie d'arrêter parce qu'il était très très dur, c'est un Allemand, et il était très dur parce qu'il fallait être à l'heure, il fallait pas être malade, il fallait être très concentrée sur son travail, il fallait pas... enfin bref, il exigeait beaucoup de choses. Et c'est vrai qu'à quinze ans on est un petit peu fufou, quoi [rire]. Donc il m'a disciplinée pour ça. Mais c'est vrai que maintenant, je le revois, je le remerciais jamais assez, parce qu'au jour d'aujourd'hui je sais que j'ai un travail dans les mains, demain il peut m'arriver n'importe quoi, je sais que je trouverai toujours du travail. »

Son maître d'apprentissage a donc enseigné à Carole les savoir-faire nécessaires à l'exécution des coupes et du coiffage. Mais on note que Carole parle également d'un apprentissage du travail émotif (dont nous avons souligné l'importance dans le chapitre 6). Alors qu'elle considère par ailleurs agir « *naturellement* » avec ses client-e-s, elle explique en fait que son professeur l'a acculturée aux dispositions attendues dans la coiffure (écoute, discipline, patience). Le glissement entre apprentissage et naturalisation se fait donc sur le mode inconscient du « cela va de soi » quand les dispositions sont suffisamment incorporées pour ne plus être réfléchies. C'est uniquement le travail d'explicitation lié à la situation d'entretien, situation « artificielle », qui rend visible un glissement naturalisé dans le quotidien.

On peut penser, à la lumière de la trajectoire de Carole que le recours à l'idée de « vocation » ou de « métier d'enfants » lui permet de dénommer le sens d'une trajectoire dont tous les éléments n'affleurent pas forcément à la conscience : dans sa « vocation » sont présents des attentes liées à ses manques d'enfant, la réalité d'une rencontre importante lui ayant permis d'apprendre un métier, de mettre en forme un besoin relationnel. En outre, dans le cas de la coiffure, ou de l'activité d'assistante de vie, cela permet également aux individu-e-s de ne pas s'interroger sur la prégnance des rapports sociaux, tout en assurant une estime de soi positive (c'est un choix qui remonte à loin) dans l'exercice d'un métier véhiculant des représentations sociales potentiellement stigmatisantes :

« on dit que les coiffeurs, ceux qui font la coiffure, c'est une roue de secours, c'est ceux qui ont pas d'études, ceux qui, ouais, qui ont pas d'avenir quoi. En fait c'est une voie de garage. Voilà. Mais je ne suis pas d'accord avec ce... avec ces termes-là, parce que c'est un métier, et il faut vraiment avoir la vocation, il faut avoir aussi, comment dire, parce que il faut pas croire, on se fait envoyer chier par les gens justement qui respectent pas, qui nous considèrent comme des merdes, un petit peu comme les caissières à... des gens qui nous respectent pas. Moi au départ, on m'a toujours dit "le client est roi", moi je ne rentre plus dans cette politique parce que j'estime qu'on est des êtres humains à part entière et que il y a quand même un minimum de respect à avoir. OK ça peut arriver que nous on n'est pas dans un bon jour, de merder sur quelque chose, l'erreur est humaine, bon bah après c'est à nous de gérer, mais j'estime que les gens des fois ils ont pas à nous traiter comme des merdes. C'est très souvent que des gens, parce qu'ils ont fait des études, ils se disent que "bon le coiffeur, c'est de la gnognote". Mais moi j'adore mon métier ».

Il faut par ailleurs noter que la dimension relationnelle mise en avant par Carole ne joue pas seulement sur le rapport au travail. En effet, elle lui donne une clé de lecture des relations sociales au sein de l'entreprise, notamment en France :

« je trouve que les patrons laissent beaucoup les apprenti-e-s, ou les coiffeuses s'occuper d'une apprentie par exemple. Le patron lui-même je trouve qu'il s'investit pas assez, tandis qu'en Suisse c'est vrai que le patron, j'avais quatre/cinq heures par semaine où il consacrait vraiment du temps à moi [insistant sur les deux derniers mots]. C'était pas une coiffeuse qui venait, lui il était... normalement c'est comme ça que ça devrait se passer, c'est le patron qui doit enseigner à l'apprenti-e, tandis qu'ici c'est vrai que j'ai remarqué c'est un petit peu tout le monde, et pour une apprenti-e ça peut être déstabilisant parce qu'on a chacune notre façon de travailler, et en fait ça doit un peu la déstabiliser dans le sens que chacune lui dira d'une façon différente. [...] dans ce salon-là, c'est différent. Y a une personne qui est responsable de la technique, qui va enseigner à Marielle, et Sylvana c'est elle qui s'occupe de Marielle en coiffage. Donc là y a quand même deux personnes qui ont une spécialité. [...] j'ai pas l'impression que par exemple notre patronne ici, je crois pas... je l'ai jamais vu venir voir le travail de Marielle, par exemple. Bon elle, elle s'occupe de manager tous ses salons, mais elle est jamais venue voir comment Marielle... Je sais même pas si elle la connaît vraiment sa... son apprentie. Y a pas cette approche, je trouve que c'est dommage. En fait elle se repose beaucoup sur les relais. Les relais en gros remplacent la patronne. »

On notera toute l'ambiguïté de l'autonomie laissée aux relais pour former les apprenti-e-s (autonomie qui ne s'accompagne pas, en revanche, des coefficients professionnels et du niveau de salaire liés à cette charge) : d'un côté l'absence de présence de la patronne leur garantit une tranquillité et une capacité de décision réelles. De l'autre, la charge de travail supplémentaire est conséquente. De plus, du point de vue de l'apprentie, la situation peut être vécue plus ou moins bien (elle peut avoir l'impression d'être « abandonnée » par son maître d'apprentissage et de ne pas compter beaucoup plus qu'un rouage dans une entreprise). Pour Carole, davantage habituée aux petits salons (en Suisse pendant cinq ans, mais également en Guadeloupe, durant dix ans, ou à Lyon, pendant huit mois), cette situation s'explique d'abord par la structure du salon. En manageant une dizaine de salons, la patronne sacrifie le temps de formation des apprenti-e-s (et la dimension relationnelle afférente) à la volonté de gagner de l'argent et de rentabiliser son affaire (avec les répercussions que cela entraîne sur le travail des salarié-e-s) :

« C'est le rendement tout le temps. Je trouvais au départ – parce qu'en fait le salon avant qu'il soit là on était à l'extérieur, c'était un petit salon avant qu'il soit franchisé – et moi dans mon boulot en fait ce que j'adore c'est le relationnel, parce que j'adore parler avec les gens, j'adore écouter, et je trouve que c'est en fait une priorité avant de faire le travail de coupe ou de coiffage. Et en fait quand c'est passé en franchisé ça m'a complètement déboussolé parce que c'était “on vous impose une demi-heure pour une coupe brushing, un quart d'heure pour une coupe homme”, donc je me suis dit “c'est pas possible de faire du relationnel dans des conditions comme ça, c'est l'usine, c'est l'usine”. Ça fout la trouille parce que vous êtes là en train de... surtout si vous êtes

habituée à travailler à une cadence relativement plus lente. Donc quand vous voyez qu'il y a trois personnes qui vous attendent au bac, et que vous avez pas encore fini celle que vous avez entre les mains, c'est trop la honte. Et pis en fait, bah on s'adapte, on s'adapte parce que moi j'arrive... je suis étonnée parce que là je suis partie six mois, je suis partie six mois et ça faisait un an et demi que je travaillais là, et en fait je me suis rendue compte par le biais de mes collègues – parce que je suis retournée en Suisse pour travailler – je me suis rendue compte par le biais de mes collègues que j'avais beaucoup fidélisé. Et encore pendant six mois les gens ont demandé à me voir, et après je suis revenue, et je me suis dit "ça va être difficile, il va falloir que je me refasse une clientèle". Puis en fait non, simplement je récupère mes clientes. Donc c'est que je me dis que "ouais, d'un côté bah le relationnel j'ai réussi à le faire malgré tout". C'est sûr que ça se ressent sur mon chiffre parce que je cartonne pas en chiffre pour pouvoir avoir mon pourcentage, mais je me dis que j'ai réussi à fidéliser, et pour moi c'est quelque chose de vraiment prioritaire, vraiment prioritaire avant de faire du chiffre. »

Cette contradiction entre objectifs chiffrés et priorité relationnelle incorporée (cela passe par un travail plus lent, donc des mouvements plus posés) permet également de comprendre en partie les projections de Carole en termes professionnels. En effet, la jeune femme, se voyant approcher de la quarantaine, et entrevoyant les douleurs physiques qui ne manqueront pas de se déclarer après de longues années à travailler debout, commence à se demander comment elle va faire évoluer sa trajectoire professionnelle, sachant qu'elle refuse de s'engager dans le processus actuel de différenciation et d'encadrement du salariat (elle s'estime incapable de s'« imposer », et notamment de donner « un ordre à des filles plus âgées », ce qui lui a fait refuser la place de relais occupée par Sylvana – sans compter que les responsabilités supplémentaires s'accompagnaient d'un temps de travail nécessairement plus long, pour un gain de salaire faible). Sans trop réellement savoir quoi penser (ses réponses sont plus courtes et évasives que le reste de l'entretien), elle espère pouvoir monter son salon ou renouer avec le milieu artistique qu'elle a eu l'occasion de fréquenter durant son apprentissage, et plus tard à Lyon.

« Lyon c'était génial [...] je trouvais qu'il y avait plein de trucs qui s'y passaient. Bon je fréquentais aussi un milieu où j'avais des... c'était un petit peu des marginaux qui... c'était des artistes un petit peu, qui faisaient soit de la peinture, soit de la sculpture, y avait des stylistes, et ils se débrouillaient un petit peu pour se faire connaître comme ça, et ils faisaient des expos. Alors si le styliste faisait un défilé, ils mettaient les tableaux d'un autre, enfin c'était un mélange de tous ces arts, et je trouvais ça génial. Ça donnait vraiment quelque chose de super.

[Ça se rapproche un petit peu de ce que vous vouliez faire au départ ?]

Ouais, ouais.

[Et qu'est-ce qui vous a empêchée de prendre contact avec ces milieux-là ?]

C'est que moi je suis très... je suis un petit peu... moi j'attends souvent que les choses viennent à moi. Le problème, c'est que je ne vais pas assez au-devant des choses, j'ai

pas... des fois je ne suis pas assez sûre de moi pour aller au-devant des choses. Alors des fois ça va me tomber dessus, comme ça, et pis, non, il faut y aller, ça vient pas tout cuit dans le bec (rire). Mais c'est vrai que (rire)... mais c'est vrai que maintenant, je me dis c'est pas trop tard, hein. Si maintenant j'ai une occasion [...] là je commence à avoir des contacts, des petits contacts, y a un client là qui est... qui travaille dans ce milieu, et en fait lui il était figurant, il a commencé comme figurant, et maintenant il est assistant-réalisateur, et j'ai aussi fait la connaissance de sa maman, et là je commence un petit peu à tatouiller le terrain.

[En fait ça passerait par un réseau, quoi ?]

Ah je crois que dans ce milieu de toute façon y a que comme ça que ça marche, par un réseau, hein. Parce que déjà se faire connaître comme ça... On dit aussi que dans ce milieu il faut sortir beaucoup la nuit pour rencontrer. Pis comme c'est pas trop mon truc, je tâte un petit peu le terrain de ce côté-là.

[Et ça vous vous laissez combien de temps pour faire le choix ?]

Bah là j'ai trente-quatre ans, donc je me dis d'ici trois, trois/quatre ans, il faut que... »

En dehors de toute considération matérielle (son salaire n'est pas suffisant pour lui permettre d'accéder facilement à la propriété d'un salon²⁰), est-il illogique qu'une jeune femme dont les dispositions reposent sur un lien familial instable, peu sécurisant, une scolarité raccourcie puis sur la figure rassurante d'un maître d'apprentissage, éprouve des difficultés à se lancer dans l'aventure du travail indépendant ? Se « sentir à la hauteur » de l'indépendance, se sentir légitime à dépasser le statut subordonné pour lequel on a été formée nécessite d'être « sûre de [s]oi », c'est-à-dire de disposer de supports adéquats pour assurer la stabilité permettant la projection du projet. Dans le cas de Carole, qui réduit ces mécanismes à une passivité d'ordre psychologique, il semble qu'il lui faille, pour se lancer, encore réaliser la bonne rencontre, celle qui pourra lui permettre d'envisager *réellement* de se mettre dans la peau d'une patronne, c'est-à-dire de faire évoluer ses dispositions.

C) Le poids du contexte dans le fatalisme ouvrier

Durant notre enquête à Électrotech, Edith, ouvrière de quarante-cinq ans, fut la seule personne à accepter de nous rencontrer en dehors du lieu de travail. Elle nous a reçu, en compagnie de sa « belle-fille », Marion, (en fait la petite amie de son fils aîné), tout un après-midi, dans un modeste appartement où la vétusté de la tapisserie du salon contrastait avec la

²⁰ Ce qu'une discussion ultérieure avec Sylvana nous confirmera : il faut entre 45 000 et 150 000 euros (selon le type de salon) pour se lancer dans une affaire. Même en envisageant la chose à trois, cela s'est révélé impossible pour ces jeunes femmes.

grande télévision et les meubles en bois soigneusement entretenus (signes visibles de la profession de menuisier du père et du grand-père d'Edith). La télévision fonctionnera d'ailleurs durant tout l'entretien, son réduit au minimum, comme une présence familière (Edith tournait le dos à l'écran pendant notre discussion). Pour le reste, la pièce n'était guère décorée (quelques photos des enfants – deux garçons de dix-neuf et vingt-trois ans – aux murs), ni pourvue de livres ou de disques.

Edith nous fit l'impression d'une femme calme et accueillante, aux propos mesurés quand il s'agissait de l'usine, mais dont la véhémence se manifesterait parfois, à mesure que l'entretien se déroulerait : on peut penser qu'Edith a vu dans l'entretien l'occasion de raconter son expérience à un individu extérieur au champ de luttes que représente l'usine et ses salarié-e-s (elle répétera à plusieurs reprises qu'il nous fallait absolument venir dans les ateliers pour voir de nous-même comment cela se passait). Durant l'entretien, elle nous expliqua qu'il lui arrivait de vouloir parler au PDG, de lui dire ce qu'elle pensait de telle ou telle chose, mais qu'elle souhaitait le faire « *en tête-à-tête* », et non en public. Non pas que parler en public nécessite pour elle des dispositions spécifiques : dans ce cadre, les individu-e-s ont une légitimité professionnelle qui leur permettrait de justifier leur intervention²¹. Mais parler en public expose l'ouvrier-e à un collectif globalement ressenti comme hostile (« *Et surtout pas devant les animatrices d'îlot. Mais je pense que ça doit être général, ça doit être tout le monde comme ça.* »). À bien des égards, la trajectoire sociale d'Edith illustre la situation des membres d'une classe ouvrière extrêmement fragilisée, réussissant difficilement à maintenir intacte le socle d'une dignité collective²² atteinte par la suspicion d'archaïsme qui pèse sur elle depuis une vingtaine d'années. Nous verrons que l'organisation des rapports sociaux locaux (notamment sur le « marché » du travail) contribue largement à borner le rapport projectif et à produire un fatalisme particulièrement prégnant, qu'aucune dynamique collective ne semble à même de pouvoir bousculer.

Edith appartient à une famille installée en Picardie depuis plusieurs générations (avec des éléments venus d'autres régions, notamment de l'Île-de-France), comme c'est le cas pour beaucoup d'habitants du Santerre-Oise (« *ici, vous verrez pas mal de gens ici depuis longtemps* »). Cet ancrage de longue date a nécessairement des répercussions sur la manière

²¹ Edith semble tout de même faire un peu rapidement l'impasse sur la question de la parole légitime, surtout dans le cadre de relations sexuées totalement asymétriques, femmes ouvrières/hommes cadres. Nous verrons dans un prochain chapitre comment la tentative de grève a été brisée par le PDG simplement par un discours.

²² Edith a bien connu Chausson, et son mode collectif de production de la dignité ouvrière. Elle soulignera à plusieurs reprises durant l'entretien les différences entre cette époque (solidarité, combativité) et la situation actuelle (égoïsme, repli sur soi).

de percevoir le monde environnant, mais également sur la façon d’appréhender le changement. La mère d’Edith s’occupait des huit enfants de la famille, tandis que son père, d’abord compagnon menuisier, fera une longue carrière d’ouvrier dans l’entreprise Chausson installée à Creil. Nous aurons l’occasion de revenir sur le lien unissant la famille d’Edith à cette entreprise, longtemps centrale pour l’emploi de la région (elle employait encore plus de deux mille cinq cents personnes en 1991, à la veille du premier plan social). Plus jeune, Edith a suivi des études dans la confection (nous avons vu dans le chapitre 5 que le textile fut un grand pourvoyeur d’activité), avant d’embaucher, à seize ans, son CAP en poche, dans un atelier du coin.

Sa carrière dans le secteur y a accompagné les restructurations successives, alternant durant vingt-deux ans périodes d’emploi et de chômage, à mesure que les entreprises fermaient les unes à la suite des autres. Cette instabilité récurrente constitue une dimension importante de la trajectoire professionnelle d’Edith, tout à fait révélatrice des dynamiques mises en évidence dans le chapitre 5. En effet, elle aura travaillé seize ans dans la confection et connu parallèlement six années de chômage, dont une période de trois ans ininterrompue entre 1993 et 1996, juste avant d’intégrer le SIFE collectif mis en place par l’AFPA et Électrotech (dont elle critique d’ailleurs le déroulement, comme le font également Sophie et Delphine, les huit mois de stage ayant essentiellement servi à produire sur un type de poste, alors que les stagiaires étaient censées tourner sur les différents îlots)²³. À l’issue de la période de formation, Edith détenait un BEP qui aurait dû lui assurer un poste qualifié. Au lieu de cela, elle fut embauchée OS2, et n’a jamais été promue depuis, en dépit du fait qu’elle ait « *appris* » et qu’elle ne pense pas être « *une mauvaise ouvrière* » (et qu’un BEP est, selon les grilles de qualification en vigueur, suffisant pour postuler à un poste qualifié). Quand elle évoque son emploi actuel, on la sent particulièrement désabusée :

« c’est dommage parce que moi je dis toujours que c’est une petite boîte qui pourrait très très bien marcher, c’est vrai. Et c’est du travail qui est pas sale, on peut pas dire que c’est sale. On travaille dans le calme, ça c’est un avantage qu’on a. C’est vrai parce que moi je sais que par rapport à certaines usines c’est du bruit, peut-être plus maintenant, mais moi j’ai travaillé dans la confection, croyez-moi que le bruit, à la fin de la journée... On est dans le calme, c’est propre, vous avez des boulots où y a du travail qui est agréable à faire, y a des filles... moi je sais que j’ai fait certains postes

²³ Edith explique son arrivée dans le dispositif par une sélection conjointe ANPE/AFPA mise en place pour une vingtaine de femmes CLD. Elle a accepté la place de stagiaire car, avec 4 200 francs mensuels, elle doublait presque le montant de son allocation chômage (2 400 francs), alors que son mari se trouvait lui-même au chômage depuis 1994 (en réalité en alternance emplois précaires/chômage), suite à son licenciement dans le deuxième plan social de Chausson.

où j'ai même pas vu le temps passer tellement c'était agréable... ça c'est super. Et on n'est pas bousculés, on n'a pas le chef derrière le dos... non. Donc c'est pour ça que ça pourrait marcher hyper bien.

[Ouais donc c'est pas le travail en lui-même, c'est vraiment au niveau des relations avec les gens...]

Oui, les personnes autour. C'est dommage. Ça pourrait tourner impec', c'est vrai. Moi j'ai jamais entendu dire une fille que dans son îlot c'est impeccable. Jamais. »

Comparant en permanence Électrotech à ce qu'elle a pu connaître dans la confection, Edith estime que l'organisation du travail dans l'usine est déplorable (selon elle les ouvrier-e-s gagneraient à être autonomes et les chefs à s'occuper de la gestion générale de la production – en veillant au bon déroulement du procès), entraînant des pertes de temps et d'énergie nuisibles à la productivité.

« Si l'ouvrier est pas personnellement organisé sur son travail, c'est pas la chef qui va vous... les produits y a toujours quelque chose qui manque, y a toujours un outil qu'on a pas, c'est dingue ! Sale, sale organisation.

[Et c'est dû à quoi ça ?]

Pour moi l'organisation c'est les maîtrise, hein, enfin les animatrices d'îlot.

[Les critiques, les demandes remontent ?]

Aux animatrices d'îlot oui, mais c'est tout. Ça reste là, ça va pas à la direction. Ce qu'il se passe en bas ne doit pas aller à la direction. Et je pense que la direction a dû dire à ses animatrices "il faut vous débrouiller, c'est à vous de vous organiser", je pense. (silence) Parce que nous, côté filaire [production de câbles] faut voir chez nous les coups de téléphone qu'elle donne pour avoir tel matériel, "tiens il nous manque tel matériel, on peut pas faire ce produit-là, il nous manque ça", c'est tout le temps, tous les jours. Pis en fait ils ont pas de personnel en contrôle réception. Quand le produit, les matériels arrivent, c'est tout de suite... on prend tout de suite pour exécuter le produit. [...] Je vois la semaine dernière on a fait des câbles avec deux causses au bout et de l'autre côté un bout. À la fin du produit, il nous manquait des causses. Pourtant le produit il devait être livré telle date. Le temps que les causses... que l'animatrice commande les causses, le temps que les causses arrivent, comment voulez-vous qu'elle respecte les commandes ? Y a ça aussi qui va pas, mais bon c'est peut-être dû à la sous-traitance, je sais pas. C'est-à-dire que nous on le dit, mais on s'occupe pas du reste. »

On voit qu'existe très peu de contrôle sur le déroulement du procès de production, et que les avis des salarié-e-s d'exécution semblent faiblement considérés par la hiérarchie. Selon Edith, les animatrices d'îlot craignent la direction et hésitent à faire remonter les informations²⁴.

²⁴ « [Donc c'est quoi, c'est au niveau des animatrices d'îlot que ça bloque ?]

Moi... c'est enregistré ça (rire)... vous le faites pas écouter à personne... parce que sinon...

[Non, c'est anonyme...]

Attention, parce que je vous parle franchement, hein... Oui, c'est les animatrices d'îlot. C'est sûr, [sortant de la salle à manger pour aller chercher ses cigarettes dans la cuisine. Signe de nervosité dû à la teneur de l'entretien ?] parce que vous savez quand ils vont en réunion les animatrices d'îlot, elles disent ce qu'elles veulent, hein.

Parallèlement existeraient des tensions au sein de la direction (entre Rabot et Diord, le premier ayant été plus ou moins écarté du rôle d'adjoint au profit du second lors de la réorganisation de l'usine)²⁵. Edith confirme ce que nous écrivions au chapitre 5 : les relations de confiance et de solidarité collectives se voient fortement mises à mal par les modalités d'organisation sociale de l'entreprise (relations hiérarchiques, critères de promotion), avec une tendance forte à la naturalisation des positions. De son côté, Edith considère que la mentalité des « gens » (elle ne dit pas ouvrier-e-s, comme pour critiquer de manière indistincte et ne pas stigmatiser le groupe social auquel elle appartient – et dont elle revendique l'appartenance²⁶), dans un contexte productif rigide, explique ces relations difficiles.

« [Et au niveau d'Électrotech, votre sentiment par rapport à la boîte, c'est quoi ?]

Moi je dis que c'est du bon travail, qu'ils ont, mais y a du... les gens ils s'en foutent. C'est ça la mentalité.

[Ils se foutent de quoi, du travail ?]

Ils s'en foutent... pas de faire bien ils sont obligés, parce que sinon... hein... de faire bien ils sont obligés, mais la production, tout, ils s'en foutent. Pourquoi ? Parce que motivés, on ne l'est pas, mais alors pas du tout. Quand vous allez faire un reproche, patati patata, c'est la fin du monde et pis ça va jusqu'à la direction, ça fait des histoires c'est pas croyable. Vous pouvez pas dire franchement ce que vous pensez sans que ça fasse des histoires. Vous voyez ce que je veux dire ? Vous pouvez pas dire à votre chef franchement ce qui va pas sans qu'elle aille se plaindre ailleurs et pis dire "tiens untel a dit ça, ça, ça". Vous pouvez pas discuter.

[Et quand vous dites les gens sont pas motivés...]

Elles sont pas motivées parce que... comme moi, vous voyez moi ça fait sept ans que je suis O2, c'est sûr que je fais pas ce que je faisais la première année que j'étais là-bas, je fais beaucoup plus, j'ai appris, j'ai pris l'ancienneté, tout ça, j'ai appris. Et pis arrivé à sept ans d'ancienneté, être toujours au même salaire, même qualif", qu'est-ce que vous voulez que les gens y pensent ? Quand on demande à grimper d'échelon ou à avoir une récompense – admettons, on va appeler ça comme ça –, vous en parlez à votre chef, on l'a tous fait, on en parle à notre chef, l'animatrice d'îlot quand elle va en réunion, y a deux réunions par semaine avec le patron, monsieur Diord, monsieur Rabot, soi-disant qu'elles en parlent aux directeurs. "Voilà telle employée, ceci cela, pour sa qualification". Y a jamais de résultats, suivant certaines personnes y a jamais... Ces personnes-là elles vont pas faire des prouesses encore cinq ou six ans, hein. C'est pas possible. Monsieur Plommée il a toujours les mêmes réponses aussi quand on demande une augmentation de salaire, un échelon au-dessus, il nous dit toujours "il faut évoluer, il faut évoluer". Mais avec lui on sait pas ce que ça veut dire "évoluer".

[Il précise pas ?]

[Revenant] *Je sais pas comment c'est entre les animatrices d'îlot et la direction. C'est sûr que les animatrices d'îlot elles craignent la direction, hein. Parce que pour pas pouvoir parler comme ça c'est que... Je sais pas, d'après vous ? »*

²⁵ Les membres du CE posent ces deux mêmes constats. Il règne un climat de crainte durant les réunions entre représentant-e-s des salarié-e-s et direction.

²⁶ Edith emploie, différemment selon le contexte, les termes opérateur, employé-e, ouvrier-e, filles, gens pour désigner les salarié-e-s d'exécution.

Il précise pas, il envoie des filles en formation, tout ça, mais y a des filles qui sont en formation, qui font leur produit mais bon y a des fois elles voient rien venir. On peut pas marcher comme ça. »

Notons à ce propos que Sophie envisage la situation d'une manière similaire, mais pose une conclusion différente, traduisant sa propre promotion comme le fruit d'une motivation qui ferait défaut à certaines ouvrières :

[Par rapport aux SIFE avec lesquelles vous êtes rentrée, y a des différences dans les qualifications ?]

À l'heure actuelle ? Oui. Les plus hauts ça doit être 180. Sinon, dans les SIFE, je me demande si il y en a qui sont pas restées O2. O3 sûr, mais O2 je suis pas trop sûre.

[Et ça vous savez comment c'est vécu ?]

Il y a des gens qui veulent toujours rester à leur place, qui veulent pas évoluer, ça les intéresse pas. C'est vrai que par rapport à ce qu'on gagne, ils ont pas envie de se casser la tête. Ça ça dépend de chacun. Ils préfèrent rester à un poste, depuis le départ ils sont sur des trucs et puis ça leur convient bien parce que c'est la routine, et puis ils connaissent le produit ou quoi que ce soit. Après y en a d'autres qui veulent évoluer parce qu'on se fait un peu chier toujours dans le même boulot ! (rire) C'est un peu ça. Moi je suis plus dans ce sens-là, je préfère évoluer. C'est vrai que des fois on se casse la tête, mais bon, c'est plus intéressant de faire autre chose que toujours faire la même chose. »

Edith envisage la situation de la place d'une OS2 qui s'est donnée dans son travail sans en récolter les fruits. Sophie le fait avec son regard de P1, encore jeune et désireuse de monter dans la hiérarchie ouvrière. L'une insiste sur la démotivation qui gagnent les perdants, l'autre sur le choix de la routine pour ne pas « *se casser la tête* ». On retrouve l'opposition jeunes/vieux analysée par Beaud et Pialoux, et que nous avons également rencontrée avec les stagiaires AFPA. De fait, pour Edith, sa vie professionnelle semble terminée.

« [Et d'ici quelques années à venir, vous voyez comment votre situation ?]

Moi j'ai quarante-cinq ans, euh ben, j'espère... je sais pas jusqu'à quand on va travailler, si c'est cinquante-cinq ou soixante ans, mais j'espère m'en aller le plus tôt possible.

[À la retraite ?]

(rire) À la retraite, oui. Mais moi j'ai pas d'avenir là-dedans, et pis de toute façon j'ai quarante-cinq ans. C'est pas à quarante-cinq ans qu'on va faire son avenir, je pense pas.

[Quand vous étiez jeune vous aviez un boulot qui vous aurait intéressé ?]

J'ai pas pensé... (silence) Non, j'ai jamais réfléchi à ça. Bah non parce que maintenant c'est trop tard, donc j'y pense plus. Je pense pas à ça. »

On ne pourra s'empêcher de songer qu'une telle vision est terriblement désespérante. Mais la trajectoire d'Edith donne quelques raisons à ce pessimisme. Elle voit actuellement avec inquiétude son plus jeune fils enchaîner les périodes de chômage et d'intérim. Elle a vu son père dépérir à la suite de sa mise en préretraite à Chausson, avant de mettre fin à ses jours en se jetant sous un train (sa mère est décédée en 2002) ; elle a vu mourir son mari, en 2001, à la suite d'une longue maladie consécutive à une dépression (il ne s'est jamais remis de son départ de l'entreprise) ; elle a vu plusieurs membres de sa famille souffrir de grave troubles psychiques lors de la fermeture de l'usine.

« [Et y a beaucoup de familles qui ont subi comme ça autant de problèmes ?]
Ouais, mais on le saura pas, ils en parlent pas [sous-entendu dans les médias]. Nous on le sait comme ça par les voisins, les familles, tout ça, on le sait, c'est comme ça qu'on le sait. Mais vous verrez pas ça à la télé, vous verrez pas ça dans les journaux, vous verrez pas. Le monsieur que je vous parlais là [un ancien collègue de son mari], qui reste dans la rue d'en bas, c'est pareil, il commence à faire de la dépression. Pourtant il est parti en 94. Et il trouve pas de travail. Les boîtes d'intérim des fois ils l'appellent il va travailler une journée. Il a l'âge à mon mari, il doit avoir 52 ans c't'homme-là. Alors que la plupart des gars ils ont travaillé 20/23 ans, 15 ans, 18 ans chez Chausson. C'est des catastrophes des usines comme ça qui ferment²⁷. »

Les souffrances et la mort attachées au travail des membres des classes populaires se vivent, selon Edith, dans le silence. Ce déni collectif ne manque pas de redoubler et de contribuer à légitimer le déni du travail ouvrier (en partie visible dans les discours annonçant la disparition de la classe ouvrière). Certes, « on » sait les drames des un-e-s et des autres. Mais rien ne permet de faire de lien entre ces situations atomisées, vécues dans la sphère familiale.

On pourra être étonné de voir qu'Edith ne mentionne que des hommes lorsqu'elle évoque les effets désastreux de la fermeture de l'usine. De fait, il semble que les dispositions des hommes et des femmes de la région soient différemment interpénétrées par les rapports sociaux classistes et sexués. Ainsi, on a vu qu'Edith a dû et pu s'adapter aux conditions d'emploi locales, passant de périodes travaillées à des périodes chômées plus ou moins longues, passant du secteur de la confection au secteur de l'électronique. On peut penser que sa trajectoire professionnelle, marquée par une certaine instabilité, effectuée dans de petites unités productives où le travail posté ne laissait que peu de répit aux ouvrier-e-s et où les relations sociales internes étaient peu développées (elle nous expliqua par exemple qu'elle vit

²⁷ Pour une analyse (dans une optique essentiellement clinique) de cet épisode industriel particulièrement tragique pour les salarié-e-s de la région, lire Linhart, Rist et Durand (2002). Pour un compte-rendu critique de

son premier syndicat une fois arrivée à Électrotech) ne lui a pas permis d'incorporer les éléments d'un « habitus à la Chausson », avec des cadres sociaux solides, une identité professionnelle et une solidarité indéniablement fortes, avec pour prix important une grande dépendance au contexte social de l'entreprise, y compris pour les femmes :

« [Là, vous m'avez surtout parlé des hommes qui étaient très fragiles. Y a des femmes aussi qui étaient comme ça ?] »

De chez Chausson ?

[Oui. Parce qu'en fait tous les exemples de dépression que vous m'avez donnés c'est des hommes.]

Ouais, c'est vrai. Bah écoutez, moi les femmes j'en ai pas entendu parler. Mais moi dans mon îlot on en a deux. Des femmes qui travaillaient chez Chausson. Et c'est vrai qu'elles le prennent mal, mais c'est vrai qu'elles sont peut-être plus fortes. C'est vrai qu'elles l'ont mal pris, hein... Et Chausson revient souvent sur le tapis, hein. Quand Georges dit "c'est comme ça qu'on fait"... comme là je vais vous citer un exemple, comme la cinquième semaine on peut la prendre de mai en mai, c'est comme ça la loi, c'est vrai que chez Chausson c'était comme ça, et Georges avec la direction, il s'est peut-être arrangé avec la direction, la direction veut faire prendre la cinquième semaine avant le 1^{er} mai. Sinon après elle est perdue, c'est-à-dire jusqu'en avril. Et ça fait trois/quatre ans que Georges et une dame qui travaillait chez Chausson y se bagarrent, à chaque fois qu'on arrive à la cinquième semaine, c'est la bagarre, tous les ans, elle dit "non, tu me mets en mai, c'est comme ça" et Georges dit "non, c'est jusqu'au 1^{er} mai". Point final. Et ça revient sur le tapis, "Chausson c'était comme ça, nanana"... Y a plein de petites histoires, vous savez, qui vient, pof, on remet Chausson sur le tapis.

[On se débarrasse pas aussi facilement de ses...]

(inaudible) ça faisait plus de 18 ans qu'elle était chez Chausson, elle et son mari, hein. Tous les deux. »

Surprise par notre remarque, Edith transforme en force de caractère ce qui découle d'un rapport au travail et au hors travail différent pour les hommes et les femmes. En effet, travail et schème de virilité sont interpénétrés chez les hommes, et en cas de chômage, surtout consécutif à des situations de compromission, de défaite, voire de « trahison²⁸ » comme ce fut parfois le cas lors des plans sociaux de Chausson, l'habitus classiste et sexué se voit ébranlé avec vigueur. Dans bien des cas, l'univers hors travail, en grande partie laissé à la charge des femmes, ne se révèle pas suffisamment porteur de sens pour combler le vide ressenti. De fait, les femmes subissent la violence du chômage de manière différente puisque le pôle domestique façonne une partie de leur habitus.

l'ouvrage, nous nous permettons de renvoyer à une notule publiée dans *Mouvements*, n°27/28, mai-août 2003, pp.224-226.

²⁸ Des salarié-e-s avaient ainsi participé à une contre-manifestation organisée par la direction de Chausson.

Ce dernier point mérite d'être développé de manière spécifique car il permet de comprendre en partie les raisons du peu de succès de nos propositions d'entretien. Contrairement à la majorité de ses collègues (jeunes ou moins jeunes), Edith est veuve. Cela signifie que le contrôle social à son encontre se fait moins pressant quand il s'agit de rencontrer un enquêteur chez elle (bien que sa Marion ait tout de même assisté à trois quarts d'heure de l'entretien). À l'inverse, les pressions maritale et domestique et la peur des ragots se sont directement exprimées dans certaines plaisanteries échangées entre hommes et femmes lorsque je proposais de mener les entretiens hors du temps de présence à l'usine (allant même jusqu'à proposer mes services pour aider aux tâches ménagères quand le sujet servait de justification au refus – proposition refusée par de grands éclats de rire, comme pour indiquer que l'on ne prenait pas au pied de la lettre une idée aussi saugrenue). À nouveau, comme ce fut le cas avec certaines stagiaires de l'AFPA, nous avons vu se mettre en place les freins indiquant les limites des convenances sexuées et les marques de la « bonne féminité » (on attend d'une femme qu'elle ne rencontre pas seule un homme, fût-il chercheur, qu'elle sache marquer la « bonne » distance sociale), au risque de mettre en danger la virilité des hommes (en instillant la peur et le doute que représente le risque de séduction projeté dans la rencontre). L'entretien avec Sophie fut l'occasion de mesurer ces deux points : d'abord lorsqu'elle nous dit explicitement que son mari ne verrait pas d'un bon œil notre présence à leur domicile, quand bien même elle affirmait pouvoir prendre des décisions indépendamment de son mari (par exemple en termes de sortie avec ses amis) ; ensuite quand elle nous rapporta les remarques à connotations sexuelles qu'on lui adressa avant que ne débute notre entretien dans la salle du CE (sous-entendus que nous pûmes par ailleurs nous-même entendre lorsqu'une membre du CHSCT vint dans la salle quelques instants).

Les différentes formes de la peur et du fatalisme semblent donc fortement marquer les existences des ouvrier-e-s d'Électrotech, et ne leur offrir que peu d'échappatoires. Difficile dans ce cadre d'envisager positivement un changement dans sa trajectoire et de ne pas dire comme Edith, « *qu'est-ce que vous voulez dire à l'époque de maintenant ? Que voulez-vous que les gens disent ?* ».

D) Urgence du temps et individualisme, facteurs de goût inquestionnés ?

Frédéric a vingt ans quand il intègre la section technicien diagnosticien en réparation automobile (TDRA) de l'AFPA. Il vient de Bretagne suivre cette formation qu'il présente comme la « *suite logique* » de son cursus initial, en mécanique automobile. Quand on demande à Frédéric d'où lui vient ce goût pour la mécanique (présentée au départ de manière implicite, c'est-à-dire inquestionnée, comme le seul choix envisageable, ce qui est déjà une première forme de naturalisation à l'œuvre), il donne deux éléments de réponse complémentaires : d'abord son enfance, période durant laquelle il réparait les vélos des jeunes de son village, puis son adolescence, où le goût de la mécanique automobile lui a été donné par un ami passionné avec qui il a habité. On voit donc que coexistent au moins deux éléments « individuels » dans ce goût, auquel vient s'ajouter le goût des classes populaires masculines pour la mécanique en général et la voiture en particulier (longtemps symbole d'accès à la liberté de mouvement, plus récemment symbole particulièrement apprécié de performance – à travers le sport de compétition – ou de personnalisation – à travers le *tuning*). Les autres stagiaires TDRA rencontrés ont tous exprimé un tel attachement à l'automobile. Pour Frédéric, la formation constituait donc une « *suite logique* », dont le principal avantage réside dans sa brièveté par rapport au cursus scolaire classique (un an au lieu de deux – première et terminale professionnelles). S'il insiste dès les premiers échanges sur cette notion de temps à ne pas perdre, notion qui reviendra sans cesse, la raison s'en trouve notamment expliquée dans sa situation particulièrement précaire depuis son renvoi, pour des retards répétés, de l'établissement scolaire dans lequel il terminait son BEP, et dans lequel il envisageait d'intégrer la filière du baccalauréat professionnel. En dépit d'un niveau scolaire suffisant (préalablement, il avait suivi une 2^{nde} générale²⁹, dans l'optique de suivre une 1^{ère} S, avant de se réorienter vers un BEP) et d'une expérience réussie d'apprenti (« *ils m'ont mis tout de suite à travailler, à faire des chantiers qu'étaient intéressants, je montrais que j'étais intéressé, j'arrêtais pas de poser des questions, ça c'est bien passé* »), la sanction disciplinaire qu'il estime incompréhensible – il avait cessé ses retards – a ralenti ses possibilités de continuer des études de mécanique : « *J'espère faire un BTS, mais il faut que je retravaille, me refaire une situation financière, passer le permis et avoir une voiture. Après je ferai sans doute le BTS* » (bien qu'il ne précise pas, on peut penser qu'il envisage un tel diplôme dans le

²⁹ On aura peut-être trouvé étrange notre manière de classer les classes de 2^{nde}, 1^{ère} et terminale dans le niveau IV. Sur la fiche statistique que nous avons fait remplir systématiquement aux stagiaires, Frédéric a noté « 2^{nde} » en niveau de formation, et non pas BEP. On peut trouver ici l'indice qu'un passage en lycée produit un effet distinct (différent et de distinction) de l'obtention d'un diplôme technique (quand bien même Frédéric considère ce diplôme comme ayant une valeur professionnelle réelle, en dépit de sa non-reconnaissance sur le « marché » du travail).

cadre de la formation continue). À cet enchaînement rapide de faits, il faut ajouter quelques précisions. D'abord, Frédéric insiste sur le caractère de malentendu que recèle selon lui son orientation en 2nde générale :

« je me suis rendu compte que c'est pas la formation que j'attendais, je savais pas ce que ça allait me donner, j'savais pas à quoi j'allais arriver, j'étais venu là pour passer le temps [à la sortie de 3^{ème}, je n'avais pas de but, pas d'objectif.], on m'a dit "vas-y, tu as le niveau" : j'ai pas trop réfléchi, j'ai fait ce qu'on m'a dit de faire, mais il serait peut-être temps que je réfléchisse à ce que je veux faire. En trois mois, je me suis rendu compte que je n'étais pas à ma place, j'étais plus manuel que théorique, je pense ».

Comme d'autres se voient orientés vers des sections « garage » selon des modalités de sélection plus ou moins contestables, Frédéric aurait été « victime » d'un schéma de pensée finalement incompréhensible (pour lui, il faut avoir un but avant de s'orienter). Cette incompréhension, il l'a retraduit par l'opposition classique entre théorie et pratique, entre travail intellectuel et travail manuel, que nous retrouverons dans *tous* les entretiens, sous une forme directe, comme ici, ou indirecte (en reconnaissant par exemple la légitimité à gagner plus d'argent quand on a fait de « hautes études »). Frédéric donne donc, sur le mode du *cela va de soi*, un caractère profondément individuel (une mauvaise orientation, une disposition au travail manuel) aux éléments marquants de son existence, *quand bien même ces éléments traversent les conditions de vie de nombreux/ses autres individu-e-s*.

La deuxième précision que nous voudrions apporter concerne la notion de projet. Frédéric envisage ce point comme nécessaire pour s'orienter. Mais il l'envisage avec une telle facilité qu'on doit se demander dans quelle mesure n'interviennent pas ici les représentations sociales véhiculées notamment par les éducateurs et travailleurs sociaux³⁰. Or, n'oublions pas que l'élaboration d'un projet implique une relation au temps d'un type particulier : faire des projets, c'est-à-dire se projeter dans le futur d'une manière positive, nécessite une certaine stabilité existentielle (possible grâce aux différents supports permettant l'assise de la propriété de soi dont parle Robert Castel) concomitante à une vision dynamique et relativement constante du phénomène temporel, c'est-à-dire plus ou moins prévisible, linéaire, routinisée, contrairement au temps des personnes précaires, que l'on peut qualifier de « cahotique » (chaotique ?), car fait de « creux » et de « bosses » dans son déroulement : non pas un temps que l'on pourrait représenter sous forme d'un « cercle vicieux », fermé sur lui-même et répétitif, mais un *temps en boucle*, pour reprendre l'idée développée par l'équipe du

croisement des savoirs d'ATD Quart monde (1999, pp.166-168), où des périodes d'avancées (matérialisées par des projets positifs), caractéristiques du temps linéaire, sont associées à des périodes de temps circulaire, durant lesquelles les difficultés donnent l'impression de « faire du surplace », de « tourner en rond ». Comme l'écrit, à titre de comparaison, à propos du « temps bourgeois », Christian Guinchard dans une thèse portant sur les liens entre pauvreté et temps (fortement orientée par des problématiques philosophiques complexes, et parfois oubliées de l'objet – à savoir le vécu subjectif du temps par des individu-e-s précarisé-e-s), « les protocoles des mondanités réunissent un ensemble de techniques susceptibles d'assurer que le temps “tourne rond”, que les membres du groupe se reconnaissant à travers elles, restent synchronisés et échappent aux risques d'un temps météo aléatoire » (Guinchard, 2000, pp.139-140). Autant dire que cette sécurisante prévisibilité contraste fortement avec les « hasards³¹ », dont la présence négative émaille la vie des individu-e-s précarisé-e-s, ce qui pourtant relève davantage de conditions objectives d'existence que d'un accident fortuit (quoi d'étonnant, en fait, qu'une machine à laver vieille de plusieurs années tombe en panne, et mette un budget en péril ? Est-ce là la marque du hasard, ou plus prosaïquement la manifestation d'une logique de vieillissement et de non-renouvellement ?).

Enfin, on doit rappeler que Frédéric, comme de nombreux jeunes des classes populaires dans sa situation, a oscillé depuis sa sortie du système scolaire entre périodes d'emploi intérimaire (en usine – sur chaîne, mais également usinage et montage de pièces) et chômage, faute de remplir les conditions d'employabilité requise dans son secteur, malgré de nombreuses tentatives pour faire valoir son expérience :

« je cherchais au début des places dans un garage mais l'expérience que j'ai en apprentissage n'était pas reconnue comme expérience professionnelle, à partir de là je ne pouvais pas faire grand-chose, c'est con mais j'arrive dans un garage et je dis “j'ai fait deux ans d'apprentissage”, on me répond : “c'est bien mais ton expérience professionnelle ?” Alors c'est soit l'expérience professionnelle, soit le niveau Bac : je me suis dit que je n'allais pas pouvoir avoir l'expérience professionnelle, donc j'ai pris le niveau Bac. »

Si son arrivée à l'AFPA lui a assuré une sécurité matérielle dont il souligne l'importance dans sa manière d'envisager son avenir et donc de préparer un projet (il loge sur place, le prix des

³⁰ Entre autres exemples, on pourra lire un extrait d'entretien avec un travailleur social reproduit dans Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001, pp.233 et s.).

³¹ Guinchard range sous ce terme des événements négatifs qui « tombent mal », forçant le trait de la malédiction contingente... quand un hasard peut aussi bien être vécu sur un mode positif – une rencontre déterminante, par exemple, comme c'est le cas pour Frédéric avec son ami mécanicien.

repas reste abordable, autant d'éléments qui lui permettent quelques dépenses plus festives – notamment pour assurer le cadre de sociabilité au sein duquel prennent place les échanges matériels et symboliques avec ses collègues – et de menues économies pour la suite), il souligne en revanche les carences dans la formation proprement dite (par la comparaison avec le formateur qu'il aurait dû avoir en Bac pro, et dont il avait suivi des cours en BEP) : « *on peut pas dire que c'est très violent comme formation [...]. À mon avis c'est pas très sérieux, j'm'attends au diplôme mais je sais que j'aurai pas le niveau que je voulais avoir. [...] C'est pas poussé dans le sens que j'attendais, pour l'instant on piétine un peu !* » Contrairement à certains de ses collègues, Frédéric fait preuve d'une assurance pour l'obtention du titre AFPA (qu'il a en effet décroché), mais indique malgré tout une inquiétude quant au niveau réel qu'il aura acquis à la fin de la session (inquiétude qu'il objective dans l'écart attendu entre niveau souhaité et situation de l'emploi en Bretagne).

Si ses conditions matérielles présentes et ses ressources scolaires antérieures jouent dans cette sérénité relative, la connaissance préalable du programme classique et des attentes des employeurs lui donnent la possibilité de critiquer ouvertement le formateur (comme nous le montrions dans le chapitre 4). En outre, Frédéric se trouve, du point de vue formatif, dans une situation moins embarrassante que celle de ses collègues moins « calés ». Pour cette raison, il occupait au sein du groupe des stagiaires une position de référent technique (notamment avec Dominique) qui lui assurait un regain de confiance en lui et un capital sympathie important de la part des autres stagiaires (il dira tout au long de la session que l'ambiance était bonne). Cette bonne entente a également à voir avec le fait que Frédéric donne l'impression de ne pas « se prendre la tête ». À sa manière de parler et de se mouvoir (nonchalamment), on pourrait penser que rien ne peut l'inquiéter³². Outre le fait qu'un calme apparent ne renseigne que partiellement sur un ressenti intérieur (notamment pour donner et se donner le change, mais également parce que certains mécanismes de défense psychiques créent un réel sentiment de calme qui trouve son pendant négatif dans l'inconscient), on peut penser que son histoire familiale vient expliquer en partie cette attitude. C'est du moins ce que laisse accroire sa réponse à une question sur la réaction de ses parents à son abandon en 2^{nde}.

« [Comment tes parents ont réagi ?]

Oh là, mes parents... de ce côté-là j'ai pas été très gâté, j'ai juste ma mère. Mon père est décédé j'avais huit ans, en 1988. On s'est fait un peu tout seuls, on était trois

³² Peut-être cette hexis « désinvolte », que vient renforcer une casquette solidement fixée sur son crâne, a-t-elle contribué à son renvoi ? En tout cas, Frédéric fait lui-même l'hypothèse que sa tête « *passait pas* », ce qui montre qu'il est conscient de l'effet que ses postures peuvent produire.

enfants, quatre avec le dernier arrivé à la fin, on s'est élevés tout seuls entre nous. À partir de seize ans, on vivait tout seuls, pour ça on n'a pas eu de soucis, c'est sûr. »

La mort de son père, cadre à la SNCF (Frédéric n'a pas donné plus de précisions), constituera un tournant social (en plus qu'affectif) pour la famille. Ce qu'il convient de noter ici est le lien établi par Frédéric entre question sur l'école et mort de son père. Dans d'autres entretiens, on retrouve des situations approchantes inversées (par exemple, la question porte sur la formation, la réponse sur l'école), ce qui montre bien que les différentes dimensions de l'existence entretiennent des liens d'interdépendance qu'il convient de ne pas artificiellement gommer. Pour Frédéric, un des liens visibles se concrétise dans la nouvelle situation de sa mère. Jusqu'alors « femme au foyer », elle se voit proposer un emploi de femme de ménage par l'entreprise, proposition que Frédéric considère comme une gentillesse³³. Cette « gentillesse » a tendance à dissimuler deux points importants : d'abord, la dimension profondément sexuée de l'emploi proposé à sa mère par l'entreprise ; ensuite, en termes de mobilité sociale, la fragilité des trajectoires ascendantes sur une génération (ses grands-parents étaient agriculteurs). Commence alors ce que Frédéric considère comme un calvaire insupportable :

« c'est parti d'une bêtise, j'ai eu un dossier social à partir de la mort de mon père, car il s'est suicidé, et j'ai eu un suivi : on n'a pas arrêté de se faire emmerder, c'est clair ! Et l'administration, j'en garde une certaine rancœur, et je pense qu'il y a beaucoup de gens qui sont dans mon cas : assistantes sociales, psychologues et les enquêtes auprès des proches, on finit par avoir des trucs dans les oreilles, des trucs aberrants ! Tout ça a été fait dans le dos de ma mère, à partir de ce moment t'es obligé de cacher des choses, de raconter des bobards, de faire des grosses histoires et tout te retombe dessus. L'assistante sociale, elle s'en fout un peu, elle va ressortir un truc que t'as dit, ça te retombe sur les dents et tu te fais griller sans le vouloir ! Pour finir, toute la famille se faisait la tête pour une histoire avec l'assistante sociale, aberrant quoi... »

Bien que l'on ne connaisse pas les détails de l'aberration dont parle elliptiquement Frédéric, il apparaît que son rapport aux institutions est marqué par cette expérience négative (partie d'une « bêtise », façon d'euphémiser la symbolique du geste tragique de son père). Il faut comprendre tout ce que cette rupture biographique engage dans la trajectoire scolaire et professionnelle de Frédéric, amis également dans sa manière de lire le social. « Abandonné » par son père, habitué à se débrouiller seul, quitte à « ruser » avec les institutions, Frédéric

³³ Cette gentillesse aurait pu être davantage expliquée si nous avions su où le père de Frédéric est décédé. Nous postulons que la mort sur le lieu de travail aurait en effet peut-être davantage incité la SNCF à aider la jeune veuve.

compte d'abord sur lui-même pour s'en sortir (il est d'ailleurs le seul homme à considérer l'individualisme comme une valeur importante de l'existence). Pour cela, il fait confiance à ses capacités scolaires (passées et à venir), à son désir de « *bouger* ». On comprend donc qu'une formation du type de l'AFPA, basée sur un travail autonome et individualisé, lui convienne en dépit des limites soulevées (qui renvoient davantage aux compétences du formateur qu'aux principes pédagogiques – bien que dans ce cas, les deux soient parfois difficilement séparables, puisque l'autonomie voulue par ce dernier s'inscrit de plein droit dans la pédagogie). Ce sont les mêmes raisons qui le disposent à bouger géographiquement si besoin est (notamment pour contourner les conditions d'employabilité du secteur mécanique), d'évoluer professionnellement (et donc de renouer avec la mobilité ascendante engagée avec son père ?) : quand il travaillait en intérim, il avait ainsi refusé de s'engager pour dix ans dans une entreprise qui lui proposait pourtant de lui payer en échange un permis poids lourd et un permis cariste. Le boulot et l'ambiance avec les ouvriers ne lui convenaient pas : « *l'usine sera toujours l'usine* » (il faudra développer dans le prochain chapitre la signification de cette phrase définitive). Frédéric montre de la sorte que son rapport au travail n'est pas purement instrumental, comme sa réponse à l'échelle d'attitudes pourrait le laisser penser (moyen de subsistance fut sa seule réponse). Ce paradoxe apparent s'explique vraisemblablement par une certaine difficulté à envisager pouvoir « s'épanouir » par le travail, et donc à oublier le poids des difficultés passées et présentes (son rapport au travail est caractéristique du positionnement des membres des classes populaires les moins déqualifiés³⁴), quand il n'a connu que des emplois précaires.

Mais le rapport (d'urgence) au temps de Frédéric s'exprime également dans sa manière de l'organiser dans d'autres activités. Il déclare notamment qu'il aimerait s'affilier à un club de football, pour se défouler : sa situation actuelle ne lui permet pas ce type de loisir. Il a placé « loisirs/culture » comme première priorité dans l'échelle des valeurs de l'existence : musique, sport et relations amicales sont pour lui primordiaux. Cette importance du sport dans la sociabilité des classes populaires est une chose connue. Une étude récente portant sur un échantillon de 298 jeunes de 18 à 25 ans fréquentant les missions locales montre que 61% des interviewé-e-s se sont investis dans une association sportive (Daubech et Deljarrie, 2002, p.132). En outre, la proportion d'affiliation à une association (toutes activités confondues)

³⁴ Globalement, les jeunes stagiaires de l'AFPA dont il est question ici correspondent aux jeunes caractérisés par une carrière d'adaptation à la précarité (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001, pp.223-224) : dimensions instrumentale et sociale présentes dans le travail ; dimension symbolique plus fortement investie dans les activités annexes (associations, projets culturels ou sportifs...).

varie fortement selon l'appartenance sociale et la situation par rapport à l'emploi : les membres des classes populaires occupant un emploi stable non menacé étant affiliés dans 36% des cas, contre 63% pour les cadres – pourcentages descendant pour les chômeur/ses de moins de deux ans respectivement à 16 et 48% (Bihr et Pfefferkorn, 1999, p.327). La place extrêmement importante des loisirs dans la vie des stagiaires hommes AFPA doit donc être envisagée à l'aune de cette réalité globale. Pour Frédéric, le défoulement passerait par une activité physique ludique porteuse de plaisir avant tout, voire de gratification symbolique immédiate : quand on gagne au jeu, le plaisir social et narcissique est immédiat, mais surtout on a participé à un champ de lutte et de coopération profondément égalitaire – la règle est la même pour tout le monde et connue dès le départ – au sein duquel on a pu éprouver le sentiment d'un contrôle, même partiel, des événements, sur lesquels on a pu peser significativement (positivement ou pas). Le temps qui manque serait donc investi de manière prioritaire dans les loisirs (notamment par rapport à une activité politique aux résultats souvent aléatoires, en tout cas difficilement prévisibles), qui offrent le double avantage d'en profiter (du temps) avec des gens qu'on aime, et de ne pas le voir passer : sorte de parenthèse temporelle dans la gestion quotidienne d'une existence difficile qui traduit en actes (ou plutôt en pensées, dans ce cas précis) sa manière de voir les choses. En outre, nous ne savons pas si son père s'est donné la mort dans le cadre du travail. Mais cette hypothèse renforce la force signifiante, pour Frédéric, de cette volonté accrue de « *ne pas perdre sa vie à la gagner* », position soixante-huitarde qu'il a faite sienne et que cette mort prématurée éclaire d'une lumière tragique.

II) Habitus et dispositions : comprendre la naturalisation du social

Selon nous, les cas des interviewé-e-s rencontré-e-s nous renseignent sur l'impossibilité de comprendre la trajectoire des individu-e-s sans prendre la peine de poser les contraintes et les possibilités inhérentes à l'organisation générale des configurations sociales. De fait, pour mener une analyse « structurale » parallèlement à un travail sur les pratiques et les représentations sociales des individu-e-s, et en dépit des grandes difficultés que cela implique, nous prenons le parti de suivre Norbert Elias dans sa tentative de délaisser

l'opposition holisme/individualisme et de ne pas appréhender l'individu-e comme un *homo clausus*, une statue pensante, fermée sur sa croyance en une identité unique, en un « moi » ultime (ce qui serait effectuer une régression par rapport à la théorie psychanalytique, pour qui le psychisme humain se constitue d'éléments interdépendants en lutte constante dans le continuum conscient/inconscient). De ce fait, nous considérons l'individu-e comme un processus, combinant de manière complexe des permanences durables (mais jamais définitives) et des opérations de changement opérées au gré des modifications des configurations (qu'on les envisage du point de vue des interdépendances fonctionnelles – pouvant prendre la forme de règles, de contraintes institutionnelles – ou des rapports plus strictement interpersonnels), sous l'influence de ces dynamiques configurationnelles et de la réflexivité. C'est à cette combinaison complexe que l'individu-e cherche à donner une stabilité pour s'individuer par rapport aux autres individu-e-s. Ces développements indiquent clairement que nous nous situons, en termes théoriques, proches des préoccupations de la tradition dispositionnaliste, c'est-à-dire des approches sociologiques cherchant à « prendre en compte, dans l'analyse des pratiques ou comportements sociaux, le passé incorporé des acteurs individuels » (Lahire, 2002, p.10). Dans ce cadre, il ne sera guère étonnant que nous cherchions à interroger le concept d'*habitus*, afin d'en tirer des éléments de compréhension d'une société d'individu-e-s envisagée par le biais d'un outillage que l'on pourrait qualifier de structuralisme processuel.

Beaucoup de choses ont été écrites, en France comme à l'étranger (particulièrement en Allemagne et aux États-Unis), à propos de l'*habitus*, dans le champ sociologique bien sûr, à travers notamment la systématisation qu'en a donnée Bourdieu, mais également dans le champ philosophique et psychologique. François Héran (1987) a notamment mené une analyse des présupposés philosophiques actifs dans la définition sociologique de l'*habitus* (en particulier à travers Aristote et Thomas d'Aquin), insistant sur les glissements sémantiques complexes perceptibles entre *hexis*, *ethos* et *habitus*, du fait des allers et retours dans les traductions latines, grecques et françaises de notions proches souvent confondues. Et si son travail d'explicitation montre notamment que l'*habitus* bourdieusien fut marqué par les études de philosophie que Pierre Bourdieu entreprit – ce dont l'auteur ne s'est jamais caché³⁵ et qu'il confirme dans un livre sorti après sa mort (2004) –, en revanche il sous-estime selon nous la part psychanalytique, ethnologique et historique contenue dans ce concept. Cette sous-estimation apparaît notamment dans son silence à propos des travaux de Norbert Elias, dans la

³⁵ Nous verrons notamment que le concept d'*habitus* fait intervenir la notion spinoziste de liberté.

petite note de bas de page qu'Héran consacre aux sociologues utilisateurs du concept (qu'il nomme par ailleurs notion).

Parallèlement, des sociologues comme Philippe Corcuff (1999) ou Bernard Lahire (2001c) ont mené un travail critique sur l'habitus bourdieusien, insistant sur son caractère homogénéisant et généralisateur, rendant particulièrement difficile la description fine de l'acquisition et de l'activation des dispositions individuelles. Plus récemment, Jean-Claude Kaufmann a poursuivi un chemin similaire, dans le but cette fois de réhabiliter le terme « habitude » de sorte de proposer une alternative à celui d'habitus (2001, chapitres 4 et 5). Nous verrons tout au long des prochains développements que nous avons tenu compte le mieux possible de ces critiques (sans toutefois avoir la prétention d'épuiser la discussion). Mais plutôt qu'abandonner le concept, nous avons décidé d'en proposer une définition spécifique, car nous verrons que les travaux sur les dispositions, tels que les mène Lahire, ou sur les habitudes et l'identité qu'a développés Kaufmann, s'ils ouvrent effectivement des perspectives au niveau du pôle individuel des dispositions (et éclairent donc en partie la question de l'individuation), ne sont pas totalement satisfaisants dans la prise en compte des rapports sociaux. De fait, nous essayerons de montrer l'utilité du concept d'habitus pour rendre compte des préoccupations développées dans le cadre de notre travail : en quoi la construction sociale des habitus participe-t-elle, actuellement, de l'atomisation des individu-e-s appartenant aux classes populaires ?

A) Habitus, champs et capitaux

Avant d'interroger précisément les mécanismes dispositionnels au cœur de l'habitus, il n'est pas inutile de replacer le concept tel que Pierre Bourdieu l'a défini dans son contexte théorique et les horizons d'attente du sociologue français, sauf à en ignorer les apports les plus importants. Pour cela, il faut l'interroger en lien avec les concepts de champ et de capital, la force opératoire de l'habitus résidant dans une prise en compte critique de cet ensemble dynamique³⁶.

Le travail critique de Jean-Claude Kaufmann a le grand mérite de « démythifier » le concept bourdieusien d'habitus : cet outil analytique possède indéniablement des forces et des faiblesses, et il n'explique ni le social ni l'individu-e, mais tente de les articuler pour offrir un

³⁶ Pour s'en convaincre, lire Bourdieu (2002, pp.9-14) et Addi (2002).

schème de compréhension. Développant ses objections, Kaufmann dresse notamment l'inventaire de deux grandes définitions différentes données à l'habitus par Bourdieu. Dans la première, il renvoie à une formule génératrice, pour laquelle François Héran se demande « si son grand pouvoir évocateur n'a pas pour contrepartie une obscurité irréductible » (1987, p.387), dont le caractère circulaire et totalisant organise la reproduction sociale telle que Bourdieu la conçoit, par l'intermédiaire des deux mouvements commutatifs d'intériorité/extériorité et présent/passé (Kaufmann, 2001, pp.138-139). Dans la seconde, l'habitus prend, selon Kaufmann, une forme linéaire et descendante (les structures sociales organisent les habitus) et suit un modèle axé principalement sur la dynamique des champs. Pour le sociologue, ces variations sur un même thème affaiblissent grandement l'habitus bourdieusien.

« Soit l'habitus-formule génératrice développe toute sa puissance ; mais l'individu n'est qu'un agent passivement agi. Soit l'individu se fait agissant, mais c'est en utilisant les failles et les fractionnements des habitus produits par les mouvements du champ. Que ce soit dans la théorie 1 ou dans la théorie 2 (ou dans un mélange des deux), l'habitus ne permet pas d'expliquer la dynamique individuelle. » (idem, p.144)

Pour comprendre cette critique, il convient de préciser un point important. La théorie de l'habitus bourdieusien n'a pas été élaborée d'un bloc, mais résulte de plusieurs travaux empiriques menés entre la fin des années cinquante et le début des années soixante, et basés sur une méthode mariant approches ethnographique (entretiens, observations *in situ*) et économétrique (utilisation systématique de l'outil statistique). De fait, la formule génératrice fut essentiellement mise en place par Bourdieu dans le cadre de ses travaux sur la Kabylie, une société indifférenciée où les pratiques ne renvoyaient pas à des champs autonomes (Addi, 2002, pp.22-28), puis dans celui du mariage béarnais, envisagé comme une pratique prenant place dans une région encore fortement organisée selon un système d'échanges matrimoniaux traditionnels, en proie à des modifications progressives (2002). Dans ce cadre, Bourdieu voulait explorer le cadre « constituant » de l'habitus, c'est-à-dire l'ensemble dynamique contribuant à former des dispositions (notamment la disposition au célibat). Peu à peu, la théorie des champs fut systématisée à partir de ses travaux français ultérieurs, obligeant nécessairement le sociologue à insister sur le versant « constitué » de l'habitus, du fait de l'existence de nombreux univers sociaux différenciés. Aussi, lorsque Kaufmann parle de forme linéaire et descendante pour caractériser les relations champ/habitus du second modèle, nous éprouvons des difficultés à le suivre : les institutions et les individu-e-s interpénétré-e-s

aux dynamiques des champs ne sont pas situé-e-s « sous » ces dynamiques, mais en leur sein, et entretiennent ces dynamiques de par leurs relations constantes et relatives. Voyons comment cela se traduit chez Bourdieu.

En posant l'équation [(habitus) (capital)] + champ = pratique, le sociologue expose clairement, en dépit du schématisme apparent de la formule, les données du problème (Bourdieu, 1979, p.112). Les pratiques des individu-e-s font intervenir de nombreux éléments matériels et symboliques formant un système cohérent, dont il faut rendre compte pour pleinement les saisir. Une fois l'équation posée, on pourrait dire que les problèmes ne font que commencer : de quoi ces éléments sont-ils constitués ? Comment s'articulent-ils entre eux ? Y a-t-il une cohérence entre les différentes pratiques et/ou entre les éléments des différentes pratiques ? Nous laisserons de côté ces questions pour nous concentrer ici sur les relations établies de l'autre côté de l'équation, en commençant par le concept de champ (qui prend en compte la question des capitaux), tel que Bourdieu l'a systématisé. Cet élément théorique s'inscrit dans une tradition spécifique qui, si elle avance des explications au fonctionnement du monde social, n'épuise pas les questionnements et les constats. Il se révèle donc tout à fait souhaitable de tirer profit de certains de ses fondements théoriques, sans s'obliger d'embrasser la totalité du « bricolage conceptuel » bourdieusien. Comme le souligne Bernard Lahire, la définition du champ bourdieusien n'est guère aisée à poser, du fait des inflexions que le sociologue lui a fait subir dans ses développements successifs. Aussi, nous insisterons-nous ici sur ses traits les plus importants pour la discussion qui nous occupe Lahire (2001b)³⁷.

D'abord, on doit l'envisager essentiellement comme une construction méthodologique et non comme la traduction directe de la réalité empirique, construction en forme de microcosme inclus dans l'espace social global (généralement envisagé dans sa forme étatique nationale). Ensuite, pour Bourdieu, les champs résultent de processus historiques de différenciation sociale, engagée notamment sous l'influence progressive de la complexification des interdépendances sociales et de la division du travail croissante. De ce point de vue, comme le pointe Lahire, Bourdieu s'inscrit dans les traces d'Émile Durkheim ou de Norbert Elias. Au fur et à mesure que les différents champs s'organisent et se spécialisent, sont élaborés et sont institutionnalisés des règles de fonctionnement et des enjeux spécifiques irréductibles à ceux des autres champs – mais malgré tout sensibles aux effets des luttes intervenants dans d'autres champs –, du fait de leur autonomie relative, puisque, selon Bourdieu, les champs sont unis

³⁷ Nos développements suivent en partie la présentation synthétique de Lahire.

« par une véritable *solidarité organique*, donc à la fois différents et interdépendants » (2003, p.148, souligné par l'auteur).

Cette spécialisation et cette interdépendance s'accompagnent d'une logique interne de lutte et de coopération (mais Bourdieu évoque peu cette dimension, ce qui gêne l'analyse des groupes auxquels les individu-e-s appartiennent, bien qu'elle soit tout à fait compatible avec une analyse anthropologique évolutionniste³⁸) entre les différent-e-s individu-e-s occupant des positions différentes (absolu), différenciées (relatif) et différenciantes (car reconnues comme telles par les individu-e-s) dans le champ. Ces luttes et coopérations ont pour enjeux principaux l'appropriation d'un capital spécifique au champ (le capital légitime nécessaire au maintien ou à la mobilité ascendante dans le champ) ou la redéfinition du principe légitimant de ce capital (dans certains cas, on pourrait envisager que l'enjeu est la subversion du champ et de ses principes structurants). De là découle qu'il existe des dominé-e-s et des dominant-e-s, doté-e-s d'un volume de capital différent et, en cas d'une pluralité de capitaux (comme par exemple sur le « marché » du travail – capital économique, capital culturel, capital social, capital symbolique), d'une répartition différentielle des différents capitaux dans leur volume global. La distribution dynamique et inégale du ou des capitaux détermine la structure du champ, « qui est donc définie par l'état d'un rapport de force historique entre les forces (agents, institutions) en présence dans le champ. » (Lahire, 2001b, p.25) Les initiatives prises par les individu-e-s dépendent donc de leur position (et donc des supports matériels et symboliques dont ils disposent – les différents capitaux), elle-même en lien avec leur trajectoire sociale, de la structure du champ – c'est-à-dire de la position relative et absolue des autres individu-e-s, et donc de leurs propres initiatives, au sein de forces institutionnelles – et de leur habitus (chaque champ ayant un habitus correspondant, dont l'incorporation des dispositions spécifiques entraîne la croyance en l'importance des enjeux – *illusio*).

Il nous semble que l'exemple de la coiffure nous offre la possibilité d'illustrer empiriquement ce que ces développements impliquent. Ainsi, toutes les interviewées nous ont déclaré vouloir se mettre à leur compte dans un avenir plus ou moins proche, à deux exceptions près. Derrière ce désir massivement exprimé, existent pourtant des variations

³⁸ Il parle par exemple d'esprit de corps pour souligner la complicité objective et subjective d'agents aux dispositions et positions sociales proches (2003, p.209). Sur l'approche évolutionniste darwinienne de la sélection des instincts sociaux humains (comme la solidarité), par la loi de sélection naturelle, comme principe le plus avantageux pour la survie et l'évolution humaines, cf. Tort (2000).

importantes dans l'analyse produite pour expliquer la décision. Prenons d'abord le cas des deux jeunes femmes qui n'ont pas émis le souhait de s'installer.

La première, Marie, est technicienne. Arrivée dans la coiffure parce que ses parents « savaient » qu'elle avait « envie d'acquérir un métier assez rapidement », ce secteur s'imposant parce qu'ils la voyaient « couper les cheveux de ses poupées³⁹ », puis parce que sa mère connaissait Claire (la manager du salon du centre commercial), Marie dit aimer le métier mais n'exprime guère d'enthousiasme quand elle en parle (« j'ai jamais regretté d'avoir fait la coiffure, même si j'ai souffert pendant mon apprentissage⁴⁰ ») ou quand elle le pratique (nous avons eu l'occasion de la voir travailler, notamment lorsque nous sommes allés nous faire couper les cheveux dans ce salon, après l'enquête). Elle ne sait pas comment elle envisage la suite de son parcours professionnel : « Pour l'instant je sais que je suis bien là donc... pour l'instant je ne vois pas de changement, je suis très bien ici, peut-être que si je me sens plus mal après je me tournerai... je me tournerai vers autre chose, mais là pour l'instant je ne ressens pas le besoin de changer parce que je suis très bien là. » Faisant elle-même le lien entre notre question « comment vous envisagez la suite ? » et la réponse « si je me sens plus mal », ce qui renforce l'idée d'un rapport relativement dévalorisé au métier, Marie finit en fait par expliciter une autre cause de son incertitude :

« disons que j'aimerais bien évoluer mais étant donné que... étant donné que j'ai pas d'enfant encore, j'ai pas envie de faire ça pour l'instant. Je préfère d'abord faire ma vie de famille et une fois que mes enfants auront grandi là je pourrai être responsable. Parce que c'est vrai que les responsables elles ont des petits enfants et je sais que là la chef de bac son fils il a trois ans, et il la réclame tout le temps "maman, maman t'es jamais là" ».

Pour Marie, fonder une famille reste sans doute un moyen positif de fuir, à tout le moins quelques années, le travail et les contraintes qu'il représente. Cette projection positive explique vraisemblablement son incapacité provisoire à envisager la suite de son parcours professionnel (ne serait-ce que par l'inconnu que représentent la naissance et l'éducation d'un ou plusieurs enfants). Mais elle exprime également l'un des freins majeurs à l'installation à son compte (comme nous le verrons plus bas).

³⁹ Cette explication a été donnée à plusieurs reprises pendant les entretiens. Nous pensons que c'est un indice de l'ancrage positif à la vocation (le « rêve de petite fille » dont nous avons parlé). Bien entendu, cet indice n'explique rien en lui-même, sinon toutes les petites filles qui découpent les cheveux de leurs poupées deviendraient coiffeuses, ce qui n'est pas le cas.

⁴⁰ On notera la forme négative employée pour dire qu'elle apprécie avoir poursuivi dans le métier.

Nathalie, coiffeuse, est la seconde interviewée à ne pas souhaiter s'installer à son compte. Ou plus précisément à ne plus vouloir le faire. Les raisons qu'elle donne indiquent qu'elle a pris conscience, durant sa trajectoire, de certaines contraintes structurelles liées aux transformations économiques dans le secteur.

« À l'heure actuelle je pense que de toute façon les petits salons sont en train de se faire manger par les chaînes [...] On voit que c'est les chaînes qui se développent le plus, les petits salons commencent à avoir beaucoup de mal à se développer. Donc c'est vrai moi je pense qu'à l'heure actuelle c'est mieux de s'engager dans des chaînes et pouvoir monter comme j'ai dit relais, manager, que de vouloir monter sa propre société et puis d'être obligé de fermer quelques mois après parce qu'il n'y a pas de clientèle. Moi je vois ça comme ça, sachant que quand je travaillais pas dans des chaînes pour moi mon... avant je voulais ouvrir mon salon et puis connaissant après les chaînes je me suis dit "autant me développer dans cet endroit-là et ne pas avoir tous les inconvénients d'un petit salon et puis pas avoir de clientèle et puis se retrouver à être obligée de fermer boutique parce qu'on a personne." »

[C'est quoi qui t'intéressait dans le fait d'ouvrir ton propre salon ?]

Bah dire que c'était à moi, travailler pour moi. C'est se dire on vient le matin c'est pour notre apport personnel, c'est pour nous quoi. De se dire c'est notre salon c'est quand même... On va dire qu'on est quand même fière d'avoir notre entreprise, mais c'est trop dur à l'heure actuelle, c'est pas possible. »

Indéniablement, Nathalie souhaite « progresser » dans le milieu de la coiffure. Mais les réalités économiques lui ont fait comprendre que le salariat ouvrait, dans certains cas, des possibilités moins risquées (notamment d'un point de vue financier) que l'aventure indépendante (précisons que ses parents sont tous deux salariés ; l'ethos du petit commerçant est donc moins ancré chez elle, même si elle a fait son apprentissage dans ce milieu, que chez Carine par exemple, dont la mère est commerçante et qui envisage de se mettre à son compte⁴¹). Il lui a fallu découvrir le monde des franchisés pour que cette idée se fasse jour : ses expériences précédentes, dans des petits salons, lui laissaient en effet entrevoir une « stagnation » dans le métier (à part devenir patronne, il n'y a guère de possibilités alternatives). Dans ce cadre, les modifications statutaires qu'enregistre le secteur permettent à Nathalie de faire correspondre ses dispositions (travailler dans le métier en gagnant en responsabilités, mais sans prendre de risques économiques) à ses projets.

À l'inverse, les six autres interviewées souhaitent devenir patronnes. Si c'est déjà le cas pour Claire, qui a rapidement aspiré à devenir indépendante (elle a caressé peu de temps le rêve de devenir kinésithérapeute, avant d'être rattrapée par certaines réalités : prix des études, niveau

⁴¹ Quelques mois après la fin de notre enquête, nous avons appris qu'elle avait eu un enfant. Cette naissance sera-t-elle réhabilitaire à son installation ?

élevé des concours), suivant en cela l'exemple de son père artisan, en revanche les choses sont nettement plus compliquées pour les autres salariées. Pour bien le comprendre, nous n'évoquerons que deux cas, dont la ressemblance parmi certaines différences éclaire les difficultés qui freinent les initiatives pourtant cohérentes avec les dispositions et les trajectoires professionnelles.

Céline, quarante ans, traverse une période de doute lorsque nous la rencontrons. Pour comprendre cette situation, il est utile de revenir sur les conditions de son arrivée dans la coiffure, à l'âge de dix-huit ans. Elle développe en fait deux explications contradictoires pour expliquer sa présence dans le secteur. La première privilégie le « *rêve de [la] toute petite fille* », qui refusait d'entrer dans le « *moule de jeune femme* » souhaité par ses parents et que ses trois sœurs aînées ont suivi en intégrant toutes l'administration (secrétaire de direction, agent administratif et comptable). Suite à l'échec de ses études de secrétariat, elle quitte la maison pour aller vivre chez une de ses sœurs à Paris, puis trouve un maître d'apprentissage grâce à son frère. On peut donc dire qu'ici la trajectoire se déroule sans accroc et colle parfaitement avec la vocation. Pourtant, Céline donne une seconde version légèrement différente, qui peut donner à penser que la reconstruction biographique tente de donner une cohérence par-delà les difficultés rencontrées.

« [Donc le départ de chez les parents a été provoqué par quoi ?, par l'échec de...]
Par l'échec oui. L'échec déjà parce que j'avais raté mon Bac et ensuite le fait d'avoir encore passé un examen derrière et que je l'ai raté aussi, c'est vrai que j'ai été un petit peu été déçue, et puis mes parents beaucoup, donc ils m'ont dit "maintenant il faut que tu travailles, on va plus te payer des études si c'est pour que tu les rates, ça vaut plus le coup". Donc là j'ai dit "si vous voulez que je travaille, il faut que j'aille sur Paris", parce que j'étais dans un petit village, j'ai toujours vécu en campagne, j'étais dans un petit village de cinq cents habitants, pour aller dans la ville la plus proche il fallait faire quinze kilomètres, donc y avait pas de boulot par chez nous, donc il fallait vraiment monter sur Paris pour trouver quelque chose. »

Pourquoi Céline dit-elle qu'elle était déçue, suite à ses deux échecs (baccalauréat et brevet professionnel) ? Puisqu'elle ne voulait pas entrer dans le « moule » voulu par ses parents, ces échecs constituaient le plus sûr moyen d'y réussir. Si elle avait décroché l'un des deux diplômes, aurait-elle cherché à travailler dans la coiffure ? Ensuite, il semble que le départ de chez ses parents soit lié au fait que ces derniers ne souhaitaient pas continuer à investir du temps et de l'argent dans les études de leur fille. Il lui fallait trouver du travail, donc partir. Si ses parents n'avaient pas mis de pression particulière, qu'aurait-elle fait ?

Devant ces deux versions légèrement différentes, on peut penser que Céline valorise particulièrement la coiffure parce que ce secteur lui a permis d'oublier les échecs précédents. *A posteriori*, il lui a semblé tellement compliqué d'intégrer le milieu qu'elle ne peut que considérer que c'était sa réelle vocation, cette idée permettant de trouver une cohérence parfaite dans sa trajectoire. Par conséquent, elle décrit son métier avec enthousiasme et force détails. Pourtant, depuis quelques années elle se demande comment elle va pouvoir ne pas « stagner » dans son activité. Car au niveau statutaire, plus rien ne semble aller comme avant : salaire, primes, couverture sociale (un accord national contraint les salarié-e-s du secteur à s'affilier à une mutuelle complémentaire moins avantageuse que celle dont elle dispose déjà), les indices sont nombreux à rappeler que l'autonomie pour un-e salarié-e seul-e est fragilisée. De plus, contrairement au deuxième salon dans lequel elle a travaillé pendant dix ans, et où ses responsabilités avaient fini par la conduire à diriger la boutique en l'absence de la patronne, son poste actuel ne lui laisse guère de perspectives intéressantes :

« je ne sais plus à quel point... bon j'ai... pas à quel point, c'est-à-dire que je sais plus quoi faire pour encore évoluer au sein d'un salon, c'est dur. Surtout que financièrement je n'ai pas encore les moyens de pouvoir m'installer [...] De ce côté-là j'ai pas encore la possibilité de le faire.

[Parce que vous aimeriez le faire ?]

C'est pas le fait que j'aimerais. J'ai vraiment souhaité le faire, on va dire, entre trente et trente-cinq ans. Là j'ai vraiment souhaité le faire. J'ai eu deux occasions qui se sont présentées, et puis ben, la première a fait que je suis tombée enceinte toute de suite après et que ben j'ai été obligée de tout lâcher [...] À trente-cinq ans, il s'est passé que bah j'avais mon ancienne patronne, là où j'avais été responsable, avait envie d'ouvrir un autre salon et m'avait recontactée à ce moment-là. Et donc elle voulait que je sois responsable de son salon, mais manque de chance c'était pas la porte à côté. Ce qui fait que j'ai refusé par rapport au nombre de kilomètres [...] j'ai deux enfants. Je dirais qu'à ce moment-là ils avaient encore besoin de moi. Maintenant moins, mais à l'époque ils avaient encore besoin de moi. Ce qui fait que ça me faisait quatre-vingts kilomètres, donc au niveau kilométrage on ne pouvait pas le faire par jour, trop dur, fallait que je prenne la voiture parce qu'il n'y avait pas de transports en commun, là où j'habite y a pas, je suis dans la campagne aussi j'ai un peu reproduit ce que j'ai vécu avant pour refaire ce que je fais (rire) à mes enfants maintenant...

[...]

[Et le déménagement est pas envisageable dans ce cas-là ?]

Non, parce qu'on... on venait de faire construire à l'époque donc revendre une maison neuve, tout quitter de ce qu'on avait pu avoir, donc c'est un petit peu dur. C'est un peu dur. Donc bah j'ai pris le choix hein, j'ai pris le choix de ne pas quitter la région où on était et puis d'abandonner... bah l'offre qu'on m'avait faite à ce moment-là. C'est peut-être dommage hein, c'est peut-être... vous savez y a des fois on réagit pas toujours de la même manière, ce serait maintenant c'est sûr que j'accepterais et que je ne ferais pas du tout attention au kilométrage, mais c'est vrai qu'à l'époque j'avais un gamin de... euh, bah il avait dix ans, et pis ma petite qui en avait cinq, donc... c'est difficile de

pouvoir les élever, de rentrer tard le soir, de les laisser le matin parce qu'il faut commencer tôt, donc j'aurais plus eu réellement de vie à la maison. Donc c'est vrai que c'est pas évident. Mon mari m'a soutenue dans les décisions que j'ai pu prendre, je veux dire il en faisait partie aussi, c'est sa vie aussi qui basculait aussi...

[Ça l'inquiétait un peu ?]

Ça l'inquiétait ouais. Puis que je ne sois plus à la maison, le fait que je puisse me donner à fond dans un métier lui a un petit peu fait peur. Ben voilà (sourire). Et puis du coup bah j'ai laissé passer les années, et pis bah ça fait cinq ans, et j'en suis au point que là j'ai plus du tout envie parce que quand je vois comment ça se passe avec les grands salons, et plus ça va moins les petits résistent. Donc c'est vrai que c'est difficile, ce sont des choses qui me tenaient à cœur, j'avais... c'est vrai que c'était un projet que je m'étais donné, j'avais dit "pour quarante ans, j'aurai un salon", et puis avec la conjoncture ça change les esprits. Ça fait peur. »

Céline explicite parfaitement les difficultés que peut rencontrer une coiffeuse lorsqu'elle souhaite s'installer à son compte. D'abord, les moyens financiers, point que Nathalie soulevait déjà. Ensuite, la bonne opportunité. Là, outre la structuration capitalistique du secteur, interviennent la dimension de la « bonne affaire » (un salon bien situé, avec, pourquoi pas ?, un-e associé-e⁴²), et surtout celle du rapport sphère privée/sphère professionnelle : comme Nathalie le laissait entrevoir, les carrières féminines dans le métier se voient perpétuellement mises en balance avec les maternités. Ainsi, les deux « échecs » de Céline s'expliquent par la subordination de la sphère professionnelle à la sphère privée. « *C'est un peu dur.* » De devoir quitter une maison neuve, sans aucun doute. Mais n'est-ce pas un peu dur également d'avoir « *pris le choix* » ? Certes, le mari de Céline l'a « *soutenue* » dans ce « choix », certainement d'autant plus facilement qu'un autre choix aurait déstabilisé l'équilibre (positif pour lui) des rapports sexués au sein de la famille. Si lui avait dû déménager pour des raisons professionnelles, le « choix » aurait-il été le même ? Pas sûr. En tous les cas, Claire a tenté l'expérience ; son conjoint n'a pas supporté. Dès lors, elle élève seule son petit garçon. Certes, elle a un nouvel ami. Mais il a été prévenu : elle ne sacrifiera pas son métier, son statut. Zarca soulignait déjà que, dans les années soixante-dix/quatre-vingt, le célibat était une condition particulièrement favorable à la « promotion des ouvrières coiffeuses par l'accès au statut d'artisane. » (1987, p.79) Les données disponibles ne permettent pas d'infirmier ou confirmer cette conclusion (il faudrait faire une étude longitudinale qui veillerait à remettre l'installation et le maintien en célibat, le mariage ou le divorce éventuels dans leur ordre chronologique),

⁴² Nous avons notamment vu Sylvana, notre alliée, cherché, dans une revue spécialisée dans la vente ou la location de fonds de commerce, les éventuelles bonnes affaires qu'elle pourrait saisir avec Carole et une autre collègue.

mais nos entretiens donnent toutefois une tendance qu'il convient de considérer avec attention.

Si le début de la trajectoire de Florina diffère de celle de Céline, la suite, en revanche, partage une similitude sexuée. Avec un père occasionnellement barbier lorsqu'il habitait encore le Portugal (parallèlement à son statut d'agriculteur), et une tante coiffeuse, la jeune femme s'inscrit explicitement dans une lignée de métier. C'est certain, elle a toujours souhaité être coiffeuse. Et elle ne le regrette pas : son métier lui plait, elle a des responsabilités dans son salon (en tant qu'« ancienne » la patronne lui fait confiance). L'évolution professionnelle ? Elle y pense nécessairement :

« quand on regarde bien, moi je me vois pas finir dans la coiffure toute ma vie. Ou alors je ferai travailler les autres. Quand on regarde bien, des coiffeuses – je vais pas être sympa sur ce que je vais dire mais – des coiffeuses de plus de cinquante ans, calculez le nombre qu'il y a. Vous n'en voyez pas⁴³. En général elles sont derrière le comptoir et elles font travailler dans la boutique, c'est tout. Je trouve que les jeunes coiffeuses qui arrivent à quarante ans à être encore dans la coiffure c'est beau hein. C'est rare. Parce qu'à quarante ans, il faut qu'elle fasse pas ses quarante ans. Il faut qu'elle en paraisse trente. Parce que sinon ou alors vous avez le stéréotype de clientes. Si on veut être dans le mouvement, faut suivre. Donc je pense que je ferai travailler les autres ou je ferai autre chose. D'ici là, je sais pas. »

L'âge joue directement sur le niveau d'employabilité de la coiffeuse. Ou alors, elle prend le risque de ne s'occuper que d'un segment réduit de la clientèle (les plus âgées). Mais qu'est-ce qui fera se déterminer Florina dans son installation éventuelle ?

« pour l'instant, moi comme je suis là me convient très bien. Parce que autour de moi tout va bien. C'est ce que je disais tout à l'heure, j'ai un mari qui gagne bien sa vie, donc je suis aussi dans un confort, j'ai pas à me plaindre. Voilà. Donc le jour où je vais me mettre à mon compte c'est que ma vie privée est faite, enfin à partir du moment que j'aurai des enfants, d'accord je pense à moi au niveau professionnel, et puis je me lance. Là oui, sans aucun problème. Tant qu'il n'y a pas de bébé, je ne veux pas ma lancer là-dedans. »

Une fois encore, la sphère familiale surdétermine les « choix ». Dans ce cadre, on peut dire que des dispositions sexuées (il est « naturel » pour une femme de désirer fonder une famille, et surtout de tout mettre en œuvre pour y réussir) l'emporte sur d'autres dispositions sexuées (travailler dans un métier de femmes). Mais comment ces différentes dispositions se

⁴³ Florina a raison de le préciser, puisque, selon le recensement de 1999, 4% des coiffeuses en France ont 50 ans ou plus.

correspondent-elles ? Le fait d'avoir, par exemple, incorporé une disposition à la docilité, comme le souligne Bernard Zarca pour le cas des apprenti-e-s (1986), signifie-t-il nécessairement s'effacer dans la sphère privée ? On voit avec l'exemple de Claire qu'il serait hasardeux de procéder à des généralisations sauvages. Seules les trajectoires nous permettent de savoir comment les dispositions s'actualisent dans une configuration donnée : après tout, la docilité au travail peut effectivement s'accompagner d'une docilité politique.

B) Prédispositions, potentialités et empreinte commune

Pour le moment, nous avons rapidement défini l'habitus comme l'empreinte dispositionnelle laissée par les processus de socialisation auxquels les individualités sont soumises au cours de leur trajectoire sociale et qu'elles sont amenées à actualiser selon l'évolution des configurations sociales rencontrées. Voyons comment nous pouvons préciser cette définition largement insuffisante.

Marcel Mauss, qui a introduit les différents éléments auxquels Pierre Bourdieu donnerait une dimension systématique – notamment les notions d'autorité, discipline, apprentissage, pouvoir symbolique –, a défini l'habitus comme des « habitudes » ancrées socialement dans le comportement individuel de chacun, c'est-à-dire « des techniques et l'ouvrage de la raison pratique collective et individuelle, là où on ne voit d'ordinaire que l'âme et ses facultés de répétition. » (Mauss, 1997, p.369) S'il réfute l'approche strictement psychologique de l'imitation interindividuelle, Mauss ne prétend pas éliminer totalement l'élément psychique de l'habitus pour élever un monument déterministe au comportement humain. Très clairement, il revendique une approche globale – physiologique, psychologique et sociale – dans laquelle l'éducation joue un rôle primordial, en tant que vecteur d'incorporation individuelle des structures collectives objectives. Il sera suivi en cela par Norbert Elias : celui-ci part du principe, relativement simple en fait, que « tout individu, si différent soit-il de tous les autres, porte une marque spécifique qu'il partage avec les autres membres de la société. » (1991b, p.239) Cette empreinte commune constitue l'habitus social. Explicitement, Elias y pose un caractère relatif, relationnel et évolutif, puisque cet habitus dépend du niveau d'intégration sociale envisagé (l'habitus villageois pré-étatique diffère de l'habitus national), de la configuration sociale de ce niveau d'intégration (l'équilibre des rapports de force et de coopération des groupes sociaux en son sein), ainsi que du niveau d'individuation atteint.

L'exemple du langage permet d'éclairer cette dimension dynamique : historiquement, le langage connaît une évolution régulière (mais pas linéaire) ; aussi son empreinte dans l'habitus social des individu-e-s diffère-t-elle dans le temps et l'espace. Mais s'il constitue, à un moment donné, une référence commune et incontournable pour une majorité des individu-e-s d'un niveau d'intégration sociale donnée (par exemple la langue française pour la France du XXI^e siècle), cette empreinte collective s'individualise indubitablement dans des styles particuliers d'un-e individu-e à l'autre, sous l'effet d'expériences personnelles vécues à différents moments et à différents endroits dans les processus de socialisation. C'est la relation entre les différents caractères collectifs et l'utilisation individuelle de ceux-ci dans le rendu subjectif qui aboutira à l'individualisation du langage : par exemple, un « jeune », en abandonnant l'utilisation de l'argot populaire chez un employeur potentiel pour « coller » à la réalité qui s'offre à lui, et dont il pense qu'elle nécessite une certaine forme d'expression (prévenu par sa famille, ses ami-e-s, les agents d'une mission locale, etc., le « jeune » fait un effort réflexif qui indique qu'il a conscience du niveau de la configuration, de la place qu'il y occupe et des enjeux de cet effort réflexif), exprimera l'existence de niveaux de langage différents, chacun renvoyant à un type particulier d'habitus. C'est exactement cela qu'Elias entend dans sa relation nous/je, dont il a longuement décrit les étapes de transformation.

Le sociologue allemand nous incite en fait à réfléchir dans le sens de l'inexistence d'une incompatibilité entre d'une part processus (au pluriel) de socialisation primaire (famille, école), dont l'action constitue indiscutablement à former les premières dispositions incorporées de chaque individu-e, et d'autre part processus de socialisation secondaire :

« ce que nous qualifions ici d'“interpénétrations”, voulant illustrer par là l'ensemble des rapports de l'individu à la société, ne s'expliquera jamais tant que l'on se représentera la “société” comme une société d'adultes, d'individus achevés, qui n'ont jamais été des enfants et jamais ne mourront ; or c'est ainsi qu'on se la représente trop souvent aujourd'hui. Nous ne parvenons à une conception indiscutablement claire du rapport de l'individu et de la société qu'à partir du moment où l'on inclut dans la théorie de la société le processus d'individualisation, le devenir permanent des individus au sein de cette société⁴⁴. » (idem, pp.62-63)

Exprimée de façon aussi générale, la question du devenir permanent humain se charge indéniablement d'une dimension anthropologique dont on peut penser qu'elle nous écarte

⁴⁴ Cette attention à la psychologie du développement, par le biais psychanalytique notamment, montre que Lahire fait fausse route quand il pense que le sociologue allemand n'évoque pas le passé des individu-e-s (2002, p.11). pour un exemple concret de son approche (que Lahire connaît pour l'avoir utilisé dans un autre article), Elias (1991c).

sensiblement de notre travail sociologique. Cette impression se révèle à la fois exacte et inexacte, pour des raisons que nous voudrions éclaircir avant d'en donner des illustrations directement liées à nos enquêtes. Exacte, parce qu'en posant des questionnements d'ordre transhistorique l'approche anthropologique risque de nous entraîner sur un terrain de généralisation difficilement vérifiable. C'est ainsi que, pour prendre un exemple déjà évoqué, Déchaux se trouve devant un problème similaire avec la question du « refoulement » de la mort. Selon lui, « l'expérience de la finitude humaine est un donné transhistorique » (2001, p.170), et pour échapper au caractère métaphysique ou idéologique qui pourrait caractériser une interprétation se basant sur une idée aussi générale, la seule possibilité demeure une analyse sur les manières dont s'exprime, dans chaque configuration spécifique, la neutralisation de la mort. On se trouve de fait confronter aux difficultés de toute science sociale, soulevées par Jean-Claude Passeron (1991), nécessairement historique, dans le sens où les éléments empiriques qu'elle se donne pour vocation d'analyser, ainsi que les constructions théoriques cherchant à en organiser la cohérence, dépendent étroitement du contexte dans lequel s'inscrit la démarche du chercheur. Or, c'est précisément l'historicité de cette dernière qui nous permet d'affirmer que l'impression dont il est question *supra* est inexacte.

La raison en est finalement simple : si l'on revient aux développements d'Elias, force sera d'admettre que le lent travail de composition dispositionnelle constitue le propre du processus d'individuation, grâce aux capacités réflexives de l'individu-e se déployant au sein des configurations mouvantes de plus en plus complexes et diversifiées qu'il faut affronter en permanence. L'empreinte commune de l'habitus est ainsi appelée à sans cesse évoluer (certes parfois très lentement et jamais dans un sens défini une fois pour toute) dans le processus de devenir permanent que représente potentiellement chaque individu-e. Pour passer d'une affirmation aussi générale à un raisonnement sociologique, il faudra interroger les conditions sociopsychiques, économiques et politiques, appréhendées sous la forme de données sociographiques plus ou moins précises et complètes, qui influent sur ces potentialités et prédispositions anthropologiques, afin de saisir concrètement, dans une configuration historique donnée, leurs processus organisateurs et leurs modalités de développement. C'est ce à quoi pensait Elias lorsqu'il analysait par exemple les processus de consolidation de la monarchie absolue française, durant laquelle les nobles et les bourgeois qui luttaient dans le champ du pouvoir durent peu à peu apprendre à contrôler leurs pulsions – ce qui jusque-là ne faisait pas partie de leur habitus (Elias, 1973 ; 1975). Le pouvoir central, configuration

spécifique de rapports de pouvoir où chacun-e se trouvait sous le regard des autres (la Cour), nécessitait un gouvernement de soi et une meilleure connaissance d'autrui, puisque la compétition pour des places rares, et donc plus ou moins individualisées, ne pouvait plus passer par la simple violence physique, devenue quasi monopole d'État. Or, cette organisation spécifique ne put se consolider qu'en raison du double mouvement introspection/objectivation caractéristique de l'époque : on prenait davantage conscience de soi par rapport au monde, grâce notamment à une meilleure connaissance de ce dernier. De fait, on voit que le nouvel équilibre des rapports de force s'explique par les liens interdépendants entretenus entre contexte historique (au sens large) et configuration sociopsychique des individu-e-s pris-e-s dans des dynamiques de groupes.

Aussi, si chaque être humain a en lui un être préindividuel (porteur de potentialités ou de prédispositions) *et* sa puissance de devenir, pour reprendre les termes de Gilbert Simondon⁴⁵, on doit, pour échapper tant soit peu aux effets, rappelés *supra*, d'une approche anthropologique, proche ici de la conception aristotélicienne de l'être en puissance (Héran, 1987, pp.400-401), insister sur les processus, nécessairement différents selon les configurations sociohistoriques, s'articulant au devenir de l'être pré-individuel. Ainsi, on reconnaîtra aisément que les potentialités préindividuelles, comme marcher ou parler, s'inscrivent dans le caractère évolutif humain (du fait de nos gènes bien sûr, mais également de toute la chaîne évolutive ayant peu à peu transformé notre espèce en *hominidé* historique et culturel). Une fois dit cela, on aura fixé un cadre général qui nous permettra certes de comprendre pourquoi Boris (stagiaire AFPA ; *cf. infra*) peut avoir envisagé, dans ses rêves professionnels, de chanter et danser, mais certainement pas de comprendre pourquoi son choix s'est porté sur le rap et le hip-hop (style culturel particulier). De la même manière, on peut considérer que l'être humain se caractérise par une prédisposition à penser, observer et (se) questionner ancrée en lui depuis plusieurs millénaires : pour Simondon, les prédispositions se déploient dans le cadre de la puissance de devenir (inscrite également dans le caractère évolutif de l'espèce et que l'on pourrait rapprocher des « pulsions »), dont la réalisation toujours en mouvement fera de l'être préindividuel un-e individu-e individué-e, ou « sujet complet » dans le langage de Simondon⁴⁶. Or, pour passer de l'être préindividuel à l'individu-e individué-e, c'est-à-dire pour passer d'un *homo sapiens sapiens* indifférencié à un-e humain-

⁴⁵ Pour l'étude du devenir chez Simondon, nous nous appuyons sur l'analyse de Zarifian (2001, pp.159-166).

⁴⁶ Selon cet auteur, la notion d'individu-e a un caractère abusif par le fait qu'elle gomme le deux grands pôles qu'a en soi chaque « sujet complet ».

e différencié-e, potentialités et puissance devront se complexifier en un habitus individuel, contextuellement marqué⁴⁷.

Cette attention aux processus interdépendants nous autorisant à constituer et développer notre individualité dans une configuration donnée s'avère d'autant plus nécessaire qu'il n'est plus rare de voir un-e individu-e « changer de cap », infléchir sa trajectoire, à un moment de sa vie, sous l'effet d'un événement particulier, et de le/la voir faire des choses que jamais « il/elle ne se serait cru-e capable de faire ». Ce type de position, que chacun-e de nous a pu vivre d'une manière ou d'une autre, exprime bien la tension entre potentialités objectivement réalisées du fait des circonstances de la trajectoire, et potentialités enfouies sous le poids des habitudes et des contraintes configurationnelles, potentialités caractérisées par le « jamais je ne m'en serais cru capable ». Pour étudier ces processus, Simondon fait appel au concept d'information, qu'il définit comme *la prise de forme* par laquelle un-e individu-e émerge (Zarifian, 2001, p.161). Dans ce cadre, les rencontres plus ou moins marquantes d'un-e individu-e ne sont pas des événements *qui lui arrivent*, mais sont ce sans quoi l'individu-e ne saurait être : rappelons en effet que la prise de conscience de soi passe nécessairement par le biais de la reconnaissance d'autrui ; l'exemple de Carole en offre une bonne illustration. Là encore, la perception dynamique des processus de socialisation et d'individuation ne saurait enfermer la réflexion dans un quelconque carcan holiste ou individualiste⁴⁸. L'activité relationnelle, par la mise en mouvement des potentialités préindividuelles avec les configurations sociales, va permettre l'individuation en rendant possible l'incorporation de dispositions spécifiques (parler une langue maternelle, marcher de telle ou telle façon, etc.), mais une individuation en permanence fluctuante, sous l'effet des potentialités préindividuelles toujours présentes et des relations « extérieures » jamais absentes : « par la communication entre milieu interne et milieu externe, les potentiels se libèrent, se focalisent dans un individu singulier, se renouvellent. » (*idem*, p.164) Si les termes interne et externe restent en deçà du concept d'interdépendance d'Elias, il faut toutefois retenir de l'idée générale de Simondon qu'existe un échange permanent entre potentialités préindividuelles et configurations sociales pour que puissent s'incorporer des dispositions individuées.

⁴⁷ Il faudrait, à la manière de Norbert Elias et de son étude sur la disposition à la pudeur, mené un travail spécifique sur la disposition à la « curiosité », comme forme individuée de la potentialité à penser/observer/questionner. Sauf erreur de notre part, la sociologie ne s'est pas penchée sur ce que l'on prend généralement, dans le sens commun, pour une « marque de caractère » psychologique.

C) L'incorporation des dispositions

Pour expliquer comment intervient cette incorporation, il s'avère utile d'opérer une distinction particulièrement importante en suivant pour cela le travail de Sylvia Faure, relatif aux techniques corporelles de danse (2000). Pour répondre aux critiques adressées à Bourdieu, et que nous avons rappelées *supra*, la sociologue distingue le savoir-faire et la disposition générale (l'*habitus* bourdieusien), en ce sens que le premier relèverait de l'apprentissage d'une pratique spécifique engageant des compétences spécialisées. S'inscrivant dans la problématique développée par Bernard Lahire, elle tente de décrypter les processus intervenant durant l'acquisition des savoir-faire et des habiletés techniques mises en application dans le cadre dispositionnel des danseur/ses. Son approche en situation vise donc principalement à faire émerger les conditions pratiques et cognitives desquelles peuvent, à certaines conditions, découler une modification substantielle de l'*habitus* individuel. Cette posture se rapproche de celle de Kaufmann, quand il cherche à démontrer la moindre prégnance de l'*habitus* du fait des multiples situations auxquelles chaque individu-e doit faire face au quotidien dans la société contemporaine. Dans le travail de Sylvia Faure, l'étude des dispositions prend donc place dans un cadre empirique précisément cerné (des cours de danse), au sein d'un cadre conceptuel valorisant avant tout le pôle réflexif individuel de l'individu-processus. Si l'on nous permet cette comparaison, on pourrait dire que cette attention se rapproche, par exemple, d'une étude sur les mécaniciens ou les coiffeuses dont le but premier serait de rendre compte des modes d'acquisitions des compétences spécifiques au métier⁴⁹. Pour que cette comparaison conserve une cohérence, il faudrait toutefois procéder à plusieurs précisions importantes, qui permettront également de relever certains manques empiriques propres à l'approche de Sylvia Faure.

La première concerne la nature de l'activité : à moins de l'envisager dans le cadre d'une formation visant à former des professionnel-le-s, l'activité artistique, si elle se rapproche de toute activité sociale du point de vue des processus d'acquisition dispositionnelle qu'elle engage⁵⁰, se différencie des deux autres exemples cités du point de vue statutaire. Même si une

⁴⁸ Notons que nous divergeons avec Simondon quand il considère que la société n'existe pas en propre, et que seul-e-s les individu-e-s existent. Cette réactivation du vieux débat nominalisme/réalisme ne peut manquer de nous faire retomber dans les impasses auxquelles nous souhaiterions échapper.

⁴⁹ En dépit de l'attention que nous avons portée à certaines de ces compétences, essentiellement pour le cas de la coiffure, notre approche ne peut être ainsi spécifiée.

⁵⁰ Contrairement à ce qu'avancait Mauss (1997, p.369), l'incorporation de dispositions ne passe pas prioritairement par l'imitation (y compris prestigieuse – « C'est précisément dans cette notion de prestige de la personne qui fait l'acte ordonné, autorisé, prouvé, par rapport à l'individu imitateur, que se trouve tout l'élément

activité sportive et/ou artistique peut apporter des satisfactions sociopsychiques et symboliques à l'individu-e qui la pratique, elle n'a pas les mêmes implications, sur le plan de la hiérarchie sociale et de la place que l'on y occupe, qu'une activité de formation professionnelle. Aussi, et c'est la deuxième précision que nous souhaitons apporter, l'analyse d'une spécialisation telle que la danse procure, sur le plan de la connaissance, des apports relatifs au rapport au corps, ou aux différents apprentissages des jeunes élèves, d'une richesse analytique indéniable que l'on doit néanmoins éviter de détacher de l'analyse des dispositions générales qui la rendent possible. Dans le cas contraire, on risquerait d'oublier que cette spécialisation n'en reste pas moins un ensemble de propriétés sociales incorporées travaillées par les rapports sociaux, dans une configuration spécifique. De ce point de vue, en restant dans un cadre empirique proche de celui de Faure, on peut renvoyer aux développements de Maurice Halbwachs dans les pages qu'il a consacrées à la « société des musiciens » (1997, pp.40 et s.) : que l'on soit musicien-ne ou danseur/se, l'acquisition des savoir-faire nécessaires à sa pratique repose *fondamentalement* sur une structure collectivement organisée (des notes, des pas...) et perpétuée par la mémoire collective (que la danse ou la musique soient classique, jazz ou contemporaine n'y change rien : produire une œuvre dans n'importe laquelle de ces disciplines nécessite l'habitus correspondant, fondé sur une forte gouvernance de soi et une importante rigueur au travail). Faure l'explique d'ailleurs très bien :

« L'apprentissage des techniques de danse induit aussi la constitution de "dispositions" par une inculcation plus ou moins consciente de valeurs éthiques et esthétiques, de croyances (illusio) et par l'acquisition ou la réactivation de dispositions motrices. Être disposé à se corriger ne suppose pas nécessairement que l'on sache parfaitement se rectifier par soi-même (savoir-faire qui engage une notion de réussite et d'efficacité), mais que l'on puisse mettre en œuvre, sans y penser les postures mentales et les conduites requises par la situation : disposition à rester calme, à écouter les consignes, à accepter les critiques, à essayer de nouvelles postures. » (2000, p.101)

Ainsi, l'apprentissage de ces techniques conduit-il à la constitution de dispositions d'un genre particulier par lesquelles l'élève pourra expérimenter de nombreuses fois les techniques, afin de les acquérir et les perfectionner. Ce point rejoint la position de Halbwachs (dont Faure utilise d'ailleurs les travaux). De même, Faure précise avec justesse que l'opposition bourdieusienne entre rapport pratique à la pratique et rapport intellectuel à la pratique produit

social. Dans l'acte imitateur qui suit se trouvent tout l'élément psychologique et l'élément biologique. », ni par l'apprentissage, mais par un ensemble de processus complexes de familiarité pouvant revêtir différentes modalités (conscientes ou inconscientes, réfléchies ou impulsives, disciplinaires ou « banales »...), dont Sylvia Faure donne à voir de nombreux exemples.

une dichotomie réflexivité/non réflexivité trop marquée, alors que l'apprentissage d'une pratique (sportive, mais pas exclusivement) mobilise *conjointement* des séries discursives et pratiques d'éléments en rapport à la discipline pratiquée (cela passe d'une manière de s'habiller, de préparer son matériel, de travailler ses déplacements, de pratiquer ses « gammes », etc., au recours à la vidéo pour disséquer des mouvements spécifiques et en améliorer l'exécution)⁵¹.

Le dernier point qu'il nous semble nécessaire de préciser concerne l'articulation entre fond commun collectif et spécialisation. Si la seconde se prolonge à partir du premier, plus généralement, et là nous rejoignons Pierre Bourdieu, avant de se spécialiser, encore faut-il être disposé-e à le faire. Or, Sylvia Faure indique explicitement qu'elle ne souhaite pas faire une recherche sur les dispositions individuelles, mais bien sur les savoir-faire spécifiques. Peut-on dans ce cas opposer à l'auteure une critique visant un autre niveau de connaissance ? Si l'évitement ne portait pas à conséquence, non bien évidemment. Mais dans ce cas précis, on ne peut que ressentir une certaine gêne, car il conduit tout de même à négliger une série de questions selon nous incontournables. D'abord, d'un point de vue très général, tout le monde n'a pas le goût de la pratique sportive (« *No sport* », disait un célèbre fumeur de cigares). À ce niveau de généralité, peu est dit, certes. Mais si l'on continue la chaîne logique, force est de constater que tou-te-s les individu-e-s n'ont pas le goût de la danse, tou-te-s les danseur/ses celui du classique, etc. Avant d'arriver à l'actualisation de l'habitus par des dispositions particulières, elles-mêmes contenues dans un habitus spécifique (l'habitus des danseur/ses), encore faut-il que la rencontre entre les deux univers sociaux puissent se produire, et pas seulement en puissance. De quels milieux sociaux sont issues les danseur/ses de classique, de contemporain ou de hip-hop ? Y a-t-il une totale indifférenciation sociale ou peut-on lire des régularités classistes ? Et le genre n'a-t-il qu'une faible importance ? Le filet du chignon de la danseuse a-t-il la même fonction, les mêmes significations pratiques et symboliques que la casquette du rappeur ? Bien que notre propre rapport pratique au monde de la danse nous autorise quelques hypothèses à ce sujet, les questions resteront ici en suspens. Simplement nous donnent-elles l'occasion d'insister sur le travail relatif aux interdépendances que l'habitus implique lorsqu'on le mobilise.

Par ailleurs, comme le décrit bien Kaufmann, l'incorporation de schèmes d'action ou de pensée nécessite un temps relativement long. Ce temps long n'apparaît jamais mieux que dans

⁵¹ Un sport comme le squash peut également mobiliser des compétences mathématiques, sur le modèle du billard. Existe donc un rapport extrêmement étroit entre pratique et intellection y compris dans des sports simples en apparence.

le cas de l'intériorisation d'un schème perturbateur des dispositions incorporées, dont l'issue peut être ou non l'incorporation (2001, pp.155-183). Le cas de Boris, stagiaire TDRA, rend compte de ce lent travail d'intériorisation contrariée. Lorsque nous avons vu Boris pour la première fois, deux éléments contradictoires ont attiré notre attention : des yeux bleus fixés dans le flou et une épaisse gourmette argentée au poignet ; le poids de la matérialité était-il insuffisant à fixer son attention ? De fait, ce stagiaire de trente ans contrastait fortement par son hexis, une voix relativement forte, une démarche assurée, un bleu de mécanicien parfaitement ajusté, son franc-parler, éléments typiques des classes populaires, et l'impression de fragilité qu'il dégageait lorsqu'il prenait la parole dans certaines situations. Nous l'avons par exemple souvent surpris à rougir aux blagues grivoises de Dominique, stagiaire « fort en gueule », ou quand son « incompétence » sur un sujet donné venait à se manifester. Cette oscillation caractérise en fait une position sociale ambiguë, où l'individu se débat dans des contradictions sociopsychiques liées à ce que Bourdieu appelle l'habitus déchiré. Fils célibataire de parents propriétaires d'un garage – le père est mécanicien, la mère s'occupe de la comptabilité –, intercalé entre deux sœurs mariées, elles aussi à leur compte, Boris fait figure de « brebis galeuse » dans la famille.

Boris s'est dit peu intéressé par l'école et les études, du fait de la double absence physique et symbolique de ses parents, davantage investis dans leur travail de petits indépendants que dans le suivi scolaire, mais également à cause des conditions matérielles peu évidentes pour suivre des études sereinement – école éloignée, pas d'argent de poche pour les sorties éventuelles. Si l'on ajoute à cela qu'il se dit peu familier avec l'abstraction, on peut donc dire que Boris fait figure de cas idéaltypique dans le rapport aux études entretenus par les membres des classes populaires des débuts de la massification scolaire : une préférence pour le travail peu théorisé qui, comme l'ont montré plusieurs chercheur/ses en sciences de l'éducation, souligne certaines carences pédagogiques du « collège unique », comme le fait remarquer Jean-Pierre Terrail (2002), mais qui accentue la difficulté à « réussir » dans les études pour les élèves ou les étudiant-e-s qui ne parviennent pas à décontextualiser les savoirs des exercices d'apprentissage pour les recontextualiser dans des situations différentes⁵². Et quand on lui demande pourquoi il suit une formation à l'AFPA, Boris se réfère directement à son parcours au lycée : « *Je suis allé jusqu'au bac G3 – parce que j'étais mauvais ailleurs [je n'étais pas assez fort dans certaines matières pour faire autre chose.] –, mais je n'ai pas passé le diplôme parce que j'en avais ras-le-bol.* » En fait, séchant les cours et ne travaillant

pas, il s'est fait « *lourder* » de deux lycées successifs : selon lui, le ras-le-bol s'explique principalement par l'incapacité à faire comme les copains et les copines, sortir, s'habiller chic, s'amuser.

Travailler lui est alors apparu la meilleure solution pour résoudre ces difficultés matérielles qui le distinguait négativement de ses camarades. À sa sortie du lycée, il recourt pendant plusieurs années aux ETT, dont une enquête menée en Auvergne auprès de jeunes (encore scolarisés) a montré qu'elles demeurent le passage le plus souvent envisagé en cas d'absence d'emploi stable, devant le recours à une autre formation ou à n'importe quel autre emploi⁵³. Mais cet enchaînement de boulots mal payés, contraignants et instables (chaîne, travaux publics, déménagements, chauffeur-routier, divers postes dans une papeterie – sur quatre ans et demi) conduit Boris à envisager un retour à la formation : « *je ne me rendais pas compte que le boulot c'était ça : si t'as pas de diplôme t'es pris pour rien.* » Cette expérimentation pratique des principes de hiérarchisation salariale le conduisit donc à réviser ses premiers jugements relatifs aux études. Et s'il choisit la mécanique, ce ne fut bien évidemment pas le fruit du hasard. Son père se désespère de voir le garage repris à sa retraite, faute d'un « héritier » compétent. Mais là encore, nouvelle déconvenue : la formation se passe bien, mais « *je n'y crois pas trop.* » En fait, tout ce qui représente l'héritage paternel (« *mettre les mains dans le cambouis* ») ne lui plaît pas, à l'inverse des tâches techniques, davantage en phase avec sa trajectoire scolaire.

Pour autant, s'il aime les « *nouveaux trucs* », Boris craint que ses capacités théoriques (physique, mathématiques) ne l'empêchent de travailler dans le diagnostic, « *parce que je suis pas une élite, il me faut du temps pour comprendre par rapport aux autres.* » Le temps joue ici un rôle inverse à celui qu'il tenait pour Frédéric : la formation survole l'ensemble des tâches nécessaires pour occuper convenablement un poste dans une concession (le but de Boris, rappelons-le), et ne permet pas d'affronter d'emblée une situation professionnelle autonome. En revanche, elle renforce son sentiment d'auto-dévalorisation.

⁵² Voir par exemple Bautier, Charlot et Rochex (2000). Neuf autres stagiaires ont également fait référence à cette question.

⁵³ Dans l'étude de Francis Vergne (2001), les ETT sont les organismes les plus souvent cités par les étudiant-e-s pour l'aide à la recherche d'un emploi (110 réponses, sur 175 enquêté-e-s) devant l'ANPE (96 réponses). L'AFPA n'est signalée que dans un cas, ce qui renforce l'idée d'un lien étroit entre chômage (et ANPE) et orientation à l'AFPA.

« Je ne pense pas que c'est avec une formation comme ça qu'on va aboutir à quelque chose [pour le diagnostic peut-être, mais pas pour la mécanique pure.], ou alors il faut vraiment que les gens nous laissent notre chance. Mais comme aujourd'hui c'est très rare, qu'il faut tout de suite être performant pour leur faire gagner de la tune... [...] Et pourtant, les co-tech [techniciens chargés des diagnostics] que j'ai vus, c'est zéro. Ils prennent la valise électronique, si elle trouve pas la panne, c'est pas grave, on change le calculateur... 4 500 balles ils vont lui mettre au gars, parce qu'ils ne savent pas où est la panne ! »

Si Boris se projette ici dans un avenir professionnel salarié davantage que dans le rôle d'un indépendant, c'est pour à la fois critiquer les conditions d'exercice du boulot de mécanicien, suspendu à la performance des outils technologiques plus qu'aux compétences mécaniques (du fait de l'évolution des moteurs, mais également des conditions de travail), et souligner son espoir limité d'arriver à diriger le garage familial. Cette crainte de l'échec trouve donc une partie de son origine dans la formation et dans l'actualisation d'un dénigrement parental. Comme nous le soulignons dans le chapitre 4, si Boris a réussi à demeurer jusqu'au bout de la session, et décrocher son titre, c'est avant tout grâce à l'ambiance et à la solidarité dans le groupe, qui lui ont permis d'apprendre et de se tirer d'épreuves compliquées grâce aux trucs et conseils appris de ses collègues.

Il faut dire que Boris, plutôt que tenter de reprendre le garage, aurait aimé se lancer dans la danse et la chanson : le hip-hop et le rap.

« Les boulots normaux, ça me plaît pas : usine, cadre, mécano, plombier... tout ça c'est normal. Alors, qu'original c'est comédien, chanteur, show-biz... c'était ça mon premier rêve, mais ça appartient pas à tout le monde. Je m'y suis pris un peu tard aussi... J'aurais pu mais j'ai eu peur. Un gars m'a proposé d'aller voir les coulisses d'un concert à Poitiers (organisation, chanteurs...), et je ne l'ai pas fait parce que mes parents me disaient que c'est du rêve, des conneries... [...]

[Donc tes parents ne t'ont pas encouragé ?]

Non, mais peut-être qu'ils avaient raison, je ne sais pas. Et puis, ils sont très terre à terre. Et puis j'ai pas non plus de copains branchés là-dessus, donc ça n'aide pas. »

Famille ou relations amicales défaillantes, conjuguées à une déconsidération systématique de la part des parents, ont conduit Boris à la peur de se lancer dans un univers nouveau. Et à rationaliser son échec pour ne pas trop en souffrir (« *peut-être qu'ils avaient raison* »). Pourtant, son « rêve » se trouvait à portée de main, faisait partie des possibles. Même s'il n'avait finalement pas tenté sa chance dans cette voie, il aurait eu la chance d'observer de près l'univers social auquel il aspirait appartenir. Mais il aura finalement ajusté sa trajectoire à ses chances sociales objectives les plus proches de ses dispositions.

Pour montrer empiriquement l'existence et l'action d'un habitus déchiré dans la construction individuelle, l'exemple de Boris est particulièrement intéressant. D'un côté, il est travaillé par des rapports au Père et à la Mère vécus sur un mode d'écrasement incroyable, ce qui conduit ici à une incorporation de dispositions typiques des petits entrepreneurs, où il faut travailler dur pour être fier de soi, par exemple, mais dans des domaines « sérieux », et non comme un « saltimbanque ». Or, une fois son rêve de chant mis sous le boisseau, et ayant finalement accepté de se plier aux dispositions familiales, en commençant à étudier la mécanique pour reprendre le garage familial, Boris se voit à nouveau bousculé, cette fois dans le cadre même de la formation : « *Venir à l'AFPA ça m'a fait du bien. Psychologiquement, professionnellement, administrativement, j'ai vu que j'étais capable de me débrouiller [...] Je me suis rendu compte qu'il fallait sortir de là-dedans, de l'ombre des parents pour faire ce que je veux.* » De fait, la situation familiale l'aura sans doute aidé à prendre cette nouvelle distance : sa sœur cadette veut sa part si son père lui laisse la charge de le reprendre ; ses parents ne veulent plus l'aider (en utilisant l'argument de la jalousie des sœurs, alors qu'elles-mêmes semblent avoir été aidées pour s'installer à leur compte, ou en lui laissant entendre que c'est un incapable). Face à cette situation nouvelle, il a changé ses relations avec ses parents, et sa famille en général. Il les a plus ou moins rompues pour « *commencer sa vie* ».

On peut donc dire que les manifestations d'un habitus n'apparaissent jamais avec autant de clarté que dans les situations de tensions où l'individu-e, en prenant un certain recul réflexif, là, grâce à l'éloignement géographique et à la rencontre d'individus plus ou moins critiques mais suffisamment proches de lui pour être en mesure de les entendre⁵⁴, commence à effectuer un inventaire, forcément partiel, de ses relations avec celles et ceux qui lui ont apporté les supports nécessaires à toute stabilité sociopsychique. Dans quelle mesure Boris verra son habitus social fortement évoluer ? Pour répondre il faudrait être en mesure de suivre les trajectoires de vie sur l'ensemble de l'existence, prendre contact régulièrement avec les enquêtés pour enregistrer leurs évolutions au gré des expériences et des rencontres⁵⁵. En l'occurrence, si Boris a pris conscience d'un certain nombre d'éléments très contraignants pour son nouvel équilibre, rien n'indique que les critiques et les expériences vécues par ses

⁵⁴ Durant certains échanges, Dominique aura été particulièrement vif dans ses remarques à ce sujet.

⁵⁵ Autant de contraintes d'enquête que peu de chercheur/ses prennent sérieusement en considération dans leurs montages théoriques. Comment savoir si un enfant de huit ans qui réussit ses études primaires, et semble se différencier sur ce point de sa famille, va continuer à creuser l'écart naissant, et rendre vaines les interrogations liées à la notion d'habitus, ou au contraire s'il va « être rattrapé » durant son adolescence par des influences structurelles en total contradiction avec les normes scolaires, rendant caduques ses efforts passés ? Comment savoir si cette nouvelle trajectoire va à nouveau s'améliorer, à la suite d'une rencontre déterminante, ou au

collègues de l'AFPA soient à ce point différentes qu'elles transforment intégralement son habitus classiste et sexué. Ainsi, il revendique toujours sa volonté de s'installer à son compte (« *pour être serein, mieux dans ma peau et pouvoir discuter avec des personnes qui me disent "toi t'as pas réussi dans ton travail" »*), en dépit du choix paternel de vendre le garage. Pour lui, le travail reste donc une affaire d'entrepreneur (et un devoir moral)⁵⁶. On ne peut comprendre cela sans voir que Boris a été modelé à la conjonction de l'« éthique protestante » et de la figure charismatique wébériennes : dans son ethos pèsent de tout leur poids les références morales familiales. Ainsi, les valeurs importantes pour lui sont la foi religieuse (« *aidez-vous les uns les autres, je crois que c'est un bon programme, qu'on soit Blanc, Noir ou Jaune, peu importe.* ») et la famille (du moins avant la rupture), ainsi que l'honnêteté, le courage et la fidélité⁵⁷. On voit donc bien que les dispositions incorporées ont bien du mal à évoluer dans un sens contraire. Pourtant, cela reste possible.

D) Une définition particulière de la réflexivité

L'activité relationnelle définie par Simondon ne se borne pas à l'incorporation de dispositions. En effet, c'est également par son intermédiaire, sous l'influence des potentialités préindividuelles (penser, observer, (se) questionner) que peut se mettre en place la réflexivité. Pour bien comprendre ce point, nous devons au préalable préciser un point relatif à la rationalité. La complexité du social conduit à l'existence de contradictions (au sens de « dire autre », c'est-à-dire conflit d'interprétation et/ou d'intérêt, voire conflit cognitif – quand deux pensées contradictoires habitent un-e individu-e) entre individu-e-s, entre individu-e-s et objets et entre individu-e-s et situations⁵⁸. Ces contradictions découlent d'une part de la non-finitude de nos possibilités de compréhension. Mais elles découlent aussi, dans le cas d'une société hiérarchique comme la nôtre, ce que nos enquêtes n'auront pas manqué d'illustrer, de la division du travail qui entraîne non plus un « dire autre », mais un « dire contre », au sein

contraire renforcer les prises « déterministes » de l'analyse sociologique ? C'est la critique principale que nous adresserions à l'ouvrage de Lahire (1995).

⁵⁶ Dans leur livre sur le rapport au travail des jeunes, Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001, p.188) soulignent que plus le père est présent et plus le travail à une valeur importante (en dehors de toute considération instrumentale).

⁵⁷ Autant de valeurs déclinées par Benjamin Franklin pour caractériser le bon entrepreneur (Weber, 1967, pp.45-46).

duquel les dominé-e-s des rapports sociaux font et reçoivent ce que les dominant-e-s décident. Ces contradictions sont une des sources des contraintes qui font des individu-e-s des êtres rationalisants plus que rationnels au sens strict (d'autant que la notion d'être rationalisant implique l'idée d'un processus toujours provisoire et éventuellement réversible, et non un état plus ou moins définitif). Cette rationalité tronquée, comme l'écrit Andréani, s'articule, dans la théorie de l'habitus, à une définition particulière de la réflexivité que peu d'auteurs critiques prennent le temps d'introduire dans leurs développements.

Le sociologue Philippe Corcuff, dans sa confrontation au travail de Bourdieu sur l'habitus, mobilise divers travaux pour tenter de définir plus précisément le pôle réflexif individuel de l'individu-processus. Pour cela, il invoque le travail du philosophe Paul Ricœur sur l'identité (Corcuff, 2001, p.98). Celui-ci distingue deux pôles identitaires : l'identité-*mêmeté*, qui répond à la question « *que suis-je ?* » et l'identité-*ipséité*, s'attachant à la question « *qui suis-je ?* ». Selon Corcuff, le premier pôle se trouve sociologiquement figuré dans l'habitus bourdieusien ; c'est la question des traits objectivables de la personne. Le second pôle pourrait lui répondre à ce que Goffman a appelé la distance au rôle⁵⁹ : « Elle se manifeste “comme une fonction d'unité, comme l'assignation à soi d'une identité” » (*idem*). En complément de cette dyade identitaire, Corcuff a recours à la notion de *subjectivation* : reprenant à son compte les réflexions de Michel Foucault (on se rappellera toutefois que Paul Veyne considère plutôt que la subjectivation foucauldienne se rapproche de l'habitus bourdieusien comme forme individualisée du social) et du philosophe Jocelyn Benoist, Corcuff pose que cette subjectivation correspond à un écart à autrui et à soi-même, une indétermination, un flottement. Pour illustrer le dernier membre de la triade identitaire, il mobilise les rêveries auxquelles Kaufmann se réfère dans ses travaux.

Cette triple dissociation du « moi » ressemble trop à un effort pour définir un-e individu-e en « soi » abstrait du social (le fameux noyau entouré d'écorce d'Elias), dans le but d'échapper à l'accusation de déterminisme ?, pour ne pas poser de problème. D'une part, la rêverie constitue-t-elle autre chose que l'expression d'une distance aux rôles ? Pas si sûr, puisqu'elle traduit souvent la production d'un « moi fictionnel » placé dans des éléments contextuels véridiques. Autant dire que la rêverie (Kaufmann, 2001, pp.201 et 215) exprime bien souvent une prise de rôle expérimentale, et souvent avantageuse, ce qui la rattache selon nous à l'*ipséité*. Plus généralement, il nous semble que le « flottement » perçu par Corcuff peut

⁵⁸ Les développements suivants s'inspirent largement de Andréani (2000, pp.98-107).

⁵⁹ Lire le passage savoureux (1968, pp.242-243) sur les musiciens d'orchestre menant une activité extérieure durant un concert (mots croisés, lecture...).

s'expliquer autrement. Ne peut-il pas justement exprimer le vertige qui nous saisit lorsque, cherchant à répondre à la question du « *qui suis-je ?* », nous nous apercevons que ce « *qui* » n'est pas un donné unique définissable par une essence ultime, une substance, mais constitué par un ensemble de caractéristiques processuelles qui se stabilisent plus ou moins dans le temps sous l'effet de la tension nous/je, c'est-à-dire sous l'effet constant de fonction d'unité que représentent identité-mêmeté et identité-ipséité prises dans les dynamiques des configurations sociales ? D'une manière plus contextuelle, ces « hésitations » ne traduisent-elles pas l'incertain, c'est-à-dire les tensions découlant de la responsabilisation accrue de l'individu-e (responsable de sa trajectoire et de son estime de soi – son rapport de soi à soi et à autrui) dans un contexte sociopolitique n'offrant pas les garanties nécessaires à cette gestion subjectivée ?

Alain Ehrenberg a bien insisté sur ces tensions (1995), même s'il néglige, à notre sens, les chances différentielles d'y être confronté et d'y répondre, en présupposant acquise une égalité devant l'autonomie, sans doute porté par « l'utopie consensuelle » que représente la figure de l'individu-e libre et autonome pour les sociétés contemporaines (Soulet, 2003). Or, comme l'ont montré les chapitres de notre première partie, les bases matérielles et symboliques de cette autonomie sont loin d'être aussi également réparties, tout comme les formes de contraintes sociales sont loin de se déployer avec la même intensité dans toutes les parties de l'espace social. Le résultat de ces tensions différemment prises en charge par les individu-e-s risque donc de découler sur une nouvelle forme d'hétéronomie fragmentée, « car nos actes et nos choix développés sans garde-fou et sans protection sont soumis rétroactivement au tribunal de nos pairs. Cet individu extro-déterminé règle ainsi sa conduite sur l'approbation de ses semblables. » (*idem*, p.6) Mais comment le concept d'habitus permet-il de rendre compte de ces tensions ? À nouveau, Corcuff nous donne la possibilité de préciser les choses. Selon lui, un

« sens authentique de soi-même, conquis contre les illusions du sens commun (dont "l'illusion biographique"), apparaît toutefois chez Pierre Bourdieu, sous la forme d'inspiration spinoziste de la connaissance des déterminations. [...] La manifestation d'un sujet authentique supposerait donc l'auto-connaissance de ses propres déterminations sociales.

Cette dernière piste reste toutefois une façon limitée de traiter l'ipséité. » (2001, p.109)

Cette citation appelle une remarque importante. Corcuff semble commettre une confusion. Chez Bourdieu, on ne peut comprendre l'habitus qu'en considérant la réflexivité inscrite dans

la liberté définie selon l'acception deleuzienne d'« augmentation de conscience ». Celle-ci se caractérise, sur le mode spinoziste, par le mouvement d'accroissement de la puissance de penser la nécessité, sans la référence religieuse liée à la nature divine de la nécessité chez Spinoza (1989a, p.12). Car pour le philosophe hollandais, « l'individu, considéré comme un être pensant, ne réussit à être pleinement un individu que pour autant qu'il est déterminé de l'intérieur par la pensée et la connaissance actives et essentielles, plutôt que, de façon passive, par les sollicitations accidentelles et transitoires qui affectent de l'extérieur l'imagination et le sentiment. » (Bouveresse, 1996, p.10)

Dans ce cadre, l'habitus comprend les dispositions incorporées *et* le principe de réflexivité lié à la liberté deleuzienne. Il faut donc rapprocher l'identité-mêmeté non de l'habitus, comme le fait Corcuff, mais des dispositions incorporées (auxquelles d'ailleurs Ricœur fait allusion dans sa définition – « dispositions durables »). De fait, l'ipséité est à moitié incluse dans l'habitus, par le biais du principe spinoziste. Rien n'empêche ensuite, comme nous y invite Philippe Corcuff, de prendre en compte le second pôle de l'ipséité tel que Goffman l'envisage sous la forme du quant-à-soi. Son exemple de l'orchestre montre que dans chaque configuration existe de possibles marges de manœuvres sans liens directs avec elle. Dans ces marges socialement encadrées (un orchestre est un type particulier de configuration et il faut être porteur de certaines dispositions pour y accéder), s'exerce la liberté des individu-e-s (écart entre travail prescrit – normes dispositionnelles attendues des musiciens – et travail réel – dispositions mises réellement en œuvre pour effectuer le travail accompagnées de la réflexivité). Précisons d'ailleurs que, pour se permettre de « rêvasser » ou d'écouter la radio lors d'un concert, il faut être un musicien particulièrement sûr de soi et de ses dispositions (la réflexivité ayant, grâce au travail, permis de maîtriser le poids de certaines contraintes – trac, connaissance des partitions, maîtrise d'exécution, écoute...), ou de prendre le risque de sortir de cette configuration (par un renvoi par exemple). À ce titre, le quant-à-soi est donc intimement lié à la liberté spinoziste.

Comprise dans cette perspective renouvelée, la réflexivité apparaît donc comme une entreprise socialisée (qui diffère du « retour sur soi de la pensée pensante qu'on associe communément à l'idée de réflexivité » (Bourdieu, 2003, p.23), parce que trop proche de l'illusion rationaliste d'une conscience transparente à elle-même) visant entre autres à déposséder l'individu-e connaissant-e du privilège à s'exclure arbitrairement du travail d'objectivation qu'il/elle s'accorde d'ordinaire. Bien que cette dépossession introduise indéniablement une part de doute et d'incertitude au cœur de la réflexivité (en cohérence avec la rationalité tronquée que

nous évoquions plus haut), les éléments de la connaissance – empirique ou davantage théorique – sont portés par les individu-e-s engagé-e-s dans une configuration donnée et non « créés » par un tiers extérieur. Quel que soit ce dernier : scientifique ou non – un-e ami-e, un-e parent-e, un-e professionnel-le qui apporterait un regard, un questionnement, voire des informations dégagés de l'emprise des tensions inhérentes aux dynamiques configurationnelles –, et qu'il soit présent ou absent – qu'on pense à la littérature, par exemple. Cet apport est cependant nécessaire à une réflexivité organisant la mise en forme partielle d'une appréhension rationalisante de la configuration et des effets de l'inclusion de l'individu-e dans celle-ci. Comme l'écrit Elias, la conscience de soi, c'est-à-dire la possibilité de réfléchir sur sa pensée et d'observer sa faculté d'observation (et donc de réflexion), est intimement liée à la conscience des autres et à la situation générale du groupe social au sein duquel évolue l'individu-e ; groupe par ailleurs caractérisable par un style de pensée spécifique (langage, références théoriques et pratiques apprises pour construire avec cohérence sa réflexivité), comme le rappelle justement Mary Douglas (1999, p.36). Cette réflexivité sous-entend qu'une meilleure connaissance de la force d'inertie des structures sociales (les fameuses lois d'airain...) et de leur prégnance sur l'organisation identitaire des individu-e-s permet d'accroître leur autonomie, à mesure que leur conscience des événements jugés extérieurs se clarifie. Ce mode dialectique de libération des contraintes sociales permet ainsi de gagner la possibilité de modifier les dispositions socialement assimilées de l'habitus individuel grâce au recul réflexif : « La marge de décision individuelle est toujours limitée, mais elle varie beaucoup, dans sa nature et dans ses proportions, en fonction des instruments de pouvoir dont dispose l'individu » (Elias, 1991b, p.60). Si nous écrivons « gagner la possibilité », c'est pour relativiser la posture qui voudrait que savoir c'est mécaniquement pouvoir, alors que savoir est avant tout savoir pouvoir. Prendre conscience de l'action de certaines dispositions ou de déterminations sociales ne les modifient pas pour autant complètement.

On aura compris que se pose en creux de ces développements la question du pouvoir et de l'autonomie des individu-e-s⁶⁰. Nous n'avons en effet aucune difficulté à suivre Norbert Elias et Pierre Bourdieu, pour qui les individu-e-s disposent de marges de manœuvre autonomes plus ou moins importantes selon leur degré d'intégration dans les configurations sociales au sein desquelles ils/elles évoluent. Degré d'intégration dépendant du pouvoir dont dispose le groupe social auquel l'individu-e se rattache. De la même manière que chaque travailleur/se

est en mesure de combler l'écart entre travail prescrit et travail réel par tout un ensemble de pratiques collectives individuellement redéployées, lui conférant ainsi une base autonome, chaque individu-e dispose de supports individuels et collectifs dont la nature, la qualité et la quantité facilitent plus ou moins le développement de cette autonomie. Bien entendu, doivent également être prises en considération les dispositions incorporées : le plus beau vélo du monde ne sert à rien à celle/celui qui n'a pas appris à s'en servir et qui vit à l'écart des routes. En outre, on doit également prendre en compte les phénomènes de méconnaissance liées tout à la fois aux contradictions dont nous avons déjà parlé, et au degré de maîtrise du fonctionnement d'un champ donné : nous avons vu que la croyance des coiffeuses dans leurs possibilités d'installation était plus ou moins importante selon leurs appréciations relatives au secteur, alors même que les données statistiques récentes nous indiquent que seuls 2,5% des artisanes occupaient précédemment une place de coiffeuse salariée⁶¹ ; nous verrons au chapitre 9 que la méconnaissance de certaines réalités politiques alimente le mouvement de retrait de la part de certain des interviewé-e-s (ce qui n'est pas contradictoire avec le mouvement de retrait consécutif à la reconnaissance d'autres éléments). Cette maîtrise est directement liée aux capitaux détenus par les individu-e-s et aux capacités collective de son groupe d'appartenance à travailler dans ce sens.

À cela s'ajoute la question de la réflexivité : atteindre une certaine autonomie par rapport à un champ nécessite en effet d'avoir pris connaissance des éléments constitutifs de l'*illusio*, de manière à pouvoir mettre en question la violence symbolique constitutive de l'imposition des principes de hiérarchisation spécifiques au champ. Par exemple, se départir de l'idée de vocation, dans le secteur de la coiffure ou de l'aide à la personne peut être le premier pas vers une reconnaissance de la nature profondément sexuée (c'est-à-dire hiérarchiquement dévalorisée) des professions qui en dépendent. Pourtant, même en cas de recul réflexif amenant à bousculer l'*illusio*, une prise de conscience ne peut rien apporter si l'individu-e ne dispose pas de supports individuels et collectifs lui permettant de prendre une distance *physique* avec le champ et ses principes de fonctionnement, ou au moins d'acquérir les moyens de modifier sensiblement sa position, voire celle de son groupe. Ainsi, dans l'exemple précédent, il faudrait que le groupe des coiffeuses salariées réussissent à se faire entendre pour faire reconnaître ses compétences réelles – et non les compétences naturalisées (patience, douceur, etc.) – vis-à-vis du patronat, afin d'avoir accès à un meilleur statut. Autrement dit, la

⁶⁰ « La marge de contrôle individuel et de libre choix personnel qu'un certain type de société étatique offre à ses représentants est un critère important du degré d'individualisation » (Elias, 1991b, p.238).

⁶¹ Source : enquête emploi 2002.

prise en considération des contraintes sociales s'avère nécessaire pour lutter contre la violence symbolique, mais se révèle insuffisante pour lutter contre les effets de la violence matérielle modelée par les rapports sociaux (exploitation, précarisation), si elle s'effectue sans un regroupement des énergies dans une action collective (point que nous analyserons dans les chapitres 9 et 10).

E) (Re)connaître les déterminations : une condition nécessaire mais insuffisante

Dans le troisième chapitre, nous insistions sur le caractère profondément sexué de la précarisation salariale du bassin d'emploi de Longwy, en avançant des pistes de compréhension sociohistoriques. Pour ce faire, nous procédions essentiellement à une analyse statistique. Cette méthode, pour peu que l'on en précise les ressorts théoriques et empiriques, si elle autorise à dresser un constat sociographique solide, ne peut à elle seule épuiser la compréhension sociologique d'un phénomène. Le processus antagonique de gentrification/paupérisation de la région nous a conduit à nous interroger sur le renforcement des effets d'écrasement social vécus par les individu-e-s précarisé-e-s et sur le rôle joué par l'atelier d'écriture pour lutter contre cet écrasement, en dépit du fait qu'une structure formative du type de Pass 54 ne pouvait lutter que difficilement contre les effets d'assignation normative corollaires aux logiques internes de fonctionnement du champ de l'insertion sociale. Ce type de structure contribue-t-elle à enclencher un retournement des dispositions sociales antérieures, notamment héritées lors de la socialisation scolaire, bousculant les propriétés dispositionnelles incorporées ? Si tel était le cas, il faudrait alors voir de quelle manière cette remise en cause se manifestait : ces agents exprimaient-ils une révolte contre une situation injuste qu'ils veulent modifier ? Revendiquaient-ils une spécificité qui expliquerait leur volonté de changement ?

Le jour de notre rendez-vous avec Martine et Valérie, peu avant l'heure de l'entretien un orage brutal s'était abattu sur la ville lorraine. En dépit de cela, nous avons trouvé les deux femmes, assises, nous attendant devant la MJC. La mère était alors habillée en jeans et t-shirt. Des cheveux relativement courts, une absence de bijou et un tatouage sur le bras lui donnaient une apparence « garçonne », que ne démentait pas un visage marqué. C'est sûr, elle n'avait pas changé ses habitudes vestimentaires pour l'occasion, ce qui donnait un indice sur sa volonté de se montrer comme elle est, d'ordinaire, extérieurement. Valérie, si elle partageait avec sa

mère des yeux bleu très clair et un tatouage (plus discret), arborait un look plus en conformité avec les stéréotypes féminins de la mode : cheveux mi longs, maquillage léger, bijoux fantaisie, bustier et pantalon de toile. Son sourire aussi trahissait une moindre lassitude que sa mère. Toutes les deux ne nous virent pas arriver car elles scrutaient en direction de la rue qui vient du centre, comme si elles s'attendaient à nous voir surgir de cette place nette et spacieuse, sur laquelle trône l'hôtel de ville. Cette attente correspond sans doute au signe qu'elles nous identifiaient comme occupant le centre (avec ses commerces et ses lieux de pouvoir), et non la périphérie, en dépit de notre non-appartenance à la ville. Notre « arrivée surprise », par le côté extérieur, les fit sursauter quand nous nous annonçâmes :

« [Bonjour Mesdames...]

Martine se lève, puis serre la main que nous lui tendons.

Ah bonjour... On vous attendait par l'autre côté...

[Oui, j'ai vu. Et moi je me demandais si la pluie n'allait pas vous dissuader de venir.]

Bah non, on vous avait dit qu'on viendrait, alors on est venues. »

Ce point d'honneur à tenir un engagement pris renvoie à des dispositions connues dans les milieux populaires. Récemment, Michèle Lamont (2002) a analysé comment les membres des classes populaires américains et français utilisent des principes moraux (là, le respect de la parole donnée) pour se différencier à la fois des classes supérieures et des individus pauvres. Dans le cas de Martine, cela tranche en tout cas avec les difficultés, souvent évoquées par les travailleurs sociaux et relatées par les sociologues, que rencontrent beaucoup d'individu-e-s précarisé-e-s à ne pas oublier les dates et heures des rendez-vous. Cette ponctualité est-elle due au faible écart de temps entre les deux rencontres ? À la présence de Valérie ? À la nature du rendez-vous ? : nous ne sommes pas un travailleur social et donnons à Martine l'occasion d'exprimer son ressenti, ses expériences, à un sociologue susceptible de porter sa parole vers l'extérieur, de relayer son témoignage et ouvrant ainsi une brèche possible dans son sentiment d'abandon. La réponse se trouve vraisemblablement dans un mélange de ces trois hypothèses, la force contraignante des rendez-vous aux guichets de l'État-social n'étant pas un élément suscitant particulièrement la « bonne volonté ».

Nous avons déjà signalé que Martine était présente à Pass 54 sur incitation d'une assistante sociale, et qu'elle attendait d'être prise en charge par la COTOREP à la suite d'un accident cérébral. Mais comment avait-elle perçu cette incitation ?

« [Et le fait de venir à l’atelier d’écriture, quand on vous a proposé de venir, tout de suite vous avez...] »

Non, j’ai été un peu réticente au début, hein. J’ai dit “qu’est-ce que je vais aller faire à l’école” ... euh là-bas... j’avais l’impression de revenir à l’école. »

Le lapsus de Martine exprime deux choses. D’abord, l’atelier fut identifié à l’école, au moins dans un premier temps. Ensuite, il donne à voir l’un des plus grands malaises de la société d’après-guerre : comment un outil de promotion sociale et culturelle vécu par ses instigateurs comme l’un des moteurs de l’abolition des classes, et de ses barrières injustes, a-t-il pu se retrouver aussi décrié, aussi craint par ceux-là mêmes qui auraient dû en profiter ? Martine appartient à une cohorte qui certes a moins profité des bienfaits de la scolarisation (du fait des effets cohortaux précédemment connus), mais qui a vu son âge médian d’arrêt des études se stabiliser à 18 ans, avec un effet de rattrapage important pour les femmes (Chauvel, 1998, chapitre 3). Force est cependant de constater que Martine ne répond pas à ce profil, tout comme ses collègues de l’atelier. En effet, aucun-e des individu-e-s rencontré-e-s n’a de diplôme de niveau V ou plus (à l’image des vingt-quatre personnes âgées de 23 à 61 ans inscrites en septembre 2002, dont dix-neuf sont des femmes, avec une proportion importante de mères seules avec enfants, et qui possèdent toutes un niveau de formation très bas – aucun titulaire du CAP ou du BEP)⁶², comme c’est le cas de 47,6% des demandeuses d’emploi membres des classes populaires de la zone d’emploi de Longwy (voir le tableau 7 du chapitre 3).

Dans ce cadre général, on pourrait trouver surprenante la présence de personnes « dégoûtées⁶³ » par l’école dans un endroit rappelant, au départ, cette institution classante, productrice de norme autant que de savoirs. Pour bien comprendre ce point, il faut insister sur la situation institutionnelle locale. Les deux assistantes sociales de secteur interrogées pour l’occasion (mesdames Petit et Roland), Nora Labres, Valérie Camozzi et les différentes interviewées ont toutes insisté sur la même chose : la fréquentation de l’atelier est libre⁶⁴. Sandrine est catégorique :

« je ne savais pas que ça existait, j’ai reçu une lettre de l’assistance sociale, comme je touche le RMI, ça faisait partie de son métier en fait et c’est de là que je suis arrivée ici [...] ça s’est passé au centre médico-social à Longwy, c’était comme une réunion, il y

⁶² Nous devons ces précisions chiffrées de l’atelier à une assistante sociale de secteur (Evelyne Roland), basée dans la commune étudiée.

⁶³ Nous revenons plus bas sur la signification de ce dégoût.

⁶⁴ Evelyne Roland nous a indiqué que la participation à l’atelier pouvait donner lieu à contractualisation dans le cadre du revenu minimum d’insertion, mais qu’en tout état de cause elle reposait sur le volontariat.

avait plusieurs personnes et tous ceux qui étaient intéressés pour venir à l'atelier d'écriture, ils signaient et voilà, c'est comme ça que je suis arrivée ici.

[Donc en fait vous avez signé une sorte de contrat...]

Voilà, enfin si on peut appeler ça un contrat, parce que si on veut arrêter, on arrête quand on veut. »

Plusieurs éléments doivent cependant être pris en considération pour comprendre ce que cette liberté signifie. D'abord, une réalité propre au travail social. Nora Labres nous a déclaré que les ateliers d'écriture avaient longtemps suscité – et suscitaient encore parfois – de la perplexité et/ou de la méfiance de la part des travailleurs sociaux. Ces sentiments expriment en fait un problème institutionnel, celui de la fréquente incapacité des structures du travail social à tenir compte d'expériences sortant du schéma d'intervention classique, à la fois du fait du poids propre aux structures institutionnelles et au regard normatif porté sur les usagers, bien souvent soupçonnés d'être incapables de choses positives (Autès, 1992). Avant que ne soient orientés des individu-e-s vers ce type d'activité, les travailleurs sociaux doivent avoir intériorisé son utilité pour les usagers, mais aussi en regard des critères d'efficacité propres à leur activité professionnelle. Ainsi, selon Evelyne Roland, l'atelier représente d'abord un outil d'aide aux personnes – resocialisation, « mieux-être » et aide aux démarches administratives – , et pas du tout un support utilisé à l'élaboration d'un « projet professionnel⁶⁵ ». La liberté de choix des interviewées ne se déploie donc qu'à partir d'un socle normatif institutionnel (ce socle étant solidifié par la reconnaissance du « problème » de l'« illettrisme »).

À partir de ce moment-là, se pose la question de l'orientation des usagers potentiels. Comment persuader telle ou telle personne du bien-fondé des activités proposées ? Comment l'inciter à librement consentir à sa participation ? Comment s'assurer que cette liberté d'adhésion ne se soldera pas par un abandon plus ou moins rapide ? La « relation de guichet » ne peut être totalement éludée. Les interviewées sont toutes en état de dépendance vis-à-vis de l'État-social. Elles ne peuvent donc faire preuve d'une « mauvaise volonté » trop apparente, sauf à hypothéquer sérieusement leurs chances de décrocher ou renouveler un CES ou un CEC, par exemple. Ce n'est certainement pas le fait du hasard que Josette, Sadia, Jérôme, Philippe ou Martine soient à la fois engagés dans ces types de contrat et dans l'atelier. Pour le responsable du chantier d'insertion ou des Jardins, la participation à Pass 54 indique une « volonté » individuelle de mettre toutes les chances de son côté pour « s'en sortir ». Pour autant, cette explication en terme de contrôle social doit être complétée, sauf à considérer les

personnes rencontrées comme des agents cyniques et calculateurs ou complètement passifs et les travailleurs sociaux comme des agents uniquement préoccupés par l'entretien des structures de classe et de sexe de l'État. Car un second effet institutionnel se déploie *dans le cadre même de l'atelier*. En dépit des objections fortes que nous émettions dans le chapitre 3 vis-à-vis de l'action de Pass 54, on ne peut, sérieusement, occulter la réflexion et le positionnement de l'association, et, partant, sa prise en compte de la situation globale des usagers. Cette attention se traduit dans les pratiques de la formatrice (y compris dans les excès dénoncés à mots couverts par la directrice). En effet, celle-ci privilégie par exemple le « contournement » de la chose scolaire en diversifiant les angles d'approche, les formes d'implication. C'est ce qu'exprime clairement Josette.

« quand on est sans travail et que l'on vient ici, ça apporte beaucoup de choses.

[Beaucoup de choses, c'est-à-dire ?]

Bah, c'est-à-dire, on peut parler, vous avez vu, un peu de tout quoi, on est pas tout le temps en train d'écrire ou quoi, et puis Nora est à l'écoute de tout le monde, si quelqu'un a des difficultés pour remplir je ne sais pas, un papier, elle est là pour nous aider. Et puis par rapport à plein de choses, par rapport à l'emploi, elle donne beaucoup de conseils. Et puis bon, comme je vous avais dit on a fait un peu de mathématiques parce que bon ça fait une paire d'années que j'ai quitté l'école, bon bien sûr j'ai fait quand même des petites formations, des remises à niveau mais... c'est vrai à mon âge, j'ai 45 ans, on en retient peu, enfin moins rapidement que les enfants qui vont à l'école. Par exemple, mon fils faisait des divisions, je ne savais plus exactement comment faire des divisions, j'avais oublié... »

Certes, Nora Labres organise le travail de façon à aborder des situations que l'on pourrait qualifier de scolaires (calcul, corrections de fautes d'orthographe...). Mais elle tente de tenir compte au mieux de la réalité sociale et psychique du public, de mettre à sa portée des activités essentielles, tout en limitant les effets de classement, de comparaison stigmatisante. Les propos de Josette en témoignent : *« C'est vrai qu'on a l'air bête quand on ne sait plus faire une division, on est là, bon les autres vont peut-être se moquer, ou quoi, pis non. Ils comprennent ce que je veux dire, quoi. »* Tout cela a pour but essentiel d'éviter les retours en arrière, les boucles de l'échec et l'auto-dévalorisation.

Mais que peut signifier un rejet de l'école ? Ici, il faut distinguer selon les interviewées, car on se trouve devant des effets de cohorte dont il faut tenir compte. Josette, Michèle et Martine ont le même âge. Les deux dernières n'ont pas suivi d'études au-delà de l'école primaire,

⁶⁵ Cela entre plus ou moins en contradiction avec la position défendue par Valérie Camozzi, qui voit malgré tout l'atelier comme un lieu où les individu-e-s peuvent consolider leur « employabilité », même si les statuts d'emplois aidés demeurent insuffisants.

tandis que la première a commencé un CAP à l'école ménagère, après sa 3^{ème}. C'est par ailleurs la seule qui revendique une pratique culturelle « légitime » (la lecture assidue) et qui ne rejette jamais l'école en tant que telle.

« [Vous êtes allée jusqu'où à l'école ?]

Jusqu'en fin de 3^{ème}, comme j'étais d'une famille nombreuse, j'étais l'aînée, et pis à la demande de papa j'ai quitté l'école pendant mon CAP [...]

[Quand votre père vous a demandé d'arrêter les études, c'était pour...]

Comme je suis l'aînée de onze enfants, ma maman était souvent en maternité, à l'hôpital, et puis je n'ai pas beaucoup été à l'école de toute façon parce que comme j'étais l'aînée je m'occupais de la maison, à peu près à partir de l'âge de onze ans. Alors c'est pour ça, niveau études, c'est pas facile.

[Et vos frères et sœurs, ils sont allés à l'école ?]

Oui la plupart de mes frères ont le CAP ou le BEP... peut-être pas mon frère juste après moi, mais les autres oui. »

Notons que Josette parle de son « papa » et de sa « maman », termes affectueux, et que les puîné-e-s, du moins les garçons, Josette ne développant pas pour les filles, ont suivi des études. Elle a donc intériorisé la fin des siennes, dans une section créée pour préparer les futures épouses et mères de famille, comme la résultante, certes malheureuse de son point de vue, d'une situation familiale difficile qu'elle ne critique pas. Le fait que son père fût un immigré polonais venu au moment de la Seconde Guerre mondiale renforce l'idée que Josette ait considéré comme « normal », en tant qu'aînée (on notera qu'elle ne dit pas en tant que femme) de gérer certains aspects de la vie familiale, pour suppléer une mère souvent absente et/ou fatiguée par les nombreuses maternités, situation fréquente pour les jeunes filles des classes populaires des années soixante. Son rapport à l'école se fait donc sur un mode pacifié, ce qui explique que l'atelier soit pour elle le moyen de se remettre à niveau pour aider son jeune fils (neuf ans et demi) au mieux de ses possibilités. Pour Martine, la situation est similaire, mais les dynamiques familiales ont eu des répercussions totalement différentes du point de vue de la perception de l'école :

« Déjà une j'aimais pas l'école, et pis donc sans dire que je suis vieille, à mon époque ça se passait pas comme maintenant. Moi j'ai eu un père et une belle-mère qui étaient assez durs, donc quand je rentrais de l'école je faisais le ménage, je m'occupais de mes frères et sœurs...

[Vous étiez l'aînée ?]

Oui. Donc j'étais plus ménage et à m'occuper des enfants qu'à l'école. »

D'une manière condensée, Martine expose les raisons principales de son arrêt précoce des études. À l'image de Josette, et comme c'était le cas dans beaucoup de familles populaires⁶⁶, Martine, prise dans les rets du patriarcat, ne peut s'investir dans le travail scolaire, à une époque où la scolarisation des filles ne s'avérait pas encore cruciale pour bien des familles. Mais à la différence de Josette, les rapports familiaux étaient tendus :

« À l'école j'avais du mal à travailler parce que je pouvais pas apprendre, faire mes devoirs et tout ça, parce que j'étais à peine arrivée qu'on me disait "tiens tu fais ça, tu fais ça et tu fais ça. Occupe-toi de tes frères, change ton frère, nettoie les couches..." [...] Et puis mon père qui travaillait, il était pas souvent là pour voir ce qui se passait. Et automatiquement quand la mère dit un truc le père croit plus la mère que l'enfant. Donc automatiquement... Donc mes cahiers quand je devais le rendre, mes cahiers ils étaient mauvais, je les cachais (rires). Pis un jour, il m'est tombé dessus. Ah je m'en suis ramassé une trempe... C'est de là que je lui ai répondu "comment veux-tu que je travaille à l'école, je suis tout le temps en train de travailler à la maison, je peux pas faire mes devoirs." Bah je me suis pris encore une torgnole. J'aurais mieux fait de me taire. Quand t'as une belle-mère comme ça, c'est pas... c'est pas évident. »

« *J'aurais mieux fait de me taire.* » Cette tournure nous rappelle irrésistiblement la formule de Herman Melville dans *Bartleby*, dont Jean-François Laé a exploré les significations (1990) : une plainte *a posteriori* destinée, peut-être, à effacer la souffrance individuellement vécue, plus sûrement en tout cas qu'à faire émerger la souffrance objective des rapports sociaux. Une plainte en forme de résignation. Cependant, comment exprimer avec plus de clarté la violence contenue dans les rapports de domination, qu'ils renvoient aux rapports familiaux ou à la sphère de l'espace public ? Comment mettre en lien avec plus d'évidence l'implication à l'école et les relations parents/enfants ? « *Donc automatiquement* » : Martine pose le constat désabusé de rapports de domination sexuée, avec leurs implications – ici sur l'école –, mais ne se fait pourtant pas revancharde. Martine a en fait transformé l'injustice ressentie, et la souffrance afférente à un sentiment sur lequel n'existe aucune prise, comme n'existe aucune prise sur le réel, en un *dégoût* de l'école. Ce dégoût se nourrit vraisemblablement d'un sentiment ambivalent vis-à-vis de ses parents, qu'elle évoque avec beaucoup moins de tendresse que ne le fait Josette. En employant les tournures *le père*, *la mère*, *une belle-mère*, *l'enfant*, Martine prend du recul vis-à-vis de ce qu'elle considère sans aucun doute comme un

⁶⁶ L'emploi de l'imparfait ne doit pas laisser penser que la situation a totalement changé de ce point de vue. Les jeunes filles des quartiers populaires continuent à jouer ce rôle. Mais la réussite scolaire des filles a quelque peu desserré l'étreinte domestique. Pour un point récent sur les différences sexuées en matière de pratiques scolaires Djider, Murat et Robin (2003).

arbitraire contre lequel il est difficile de s'élever, de lutter. Cette manière de procéder est présente également lorsqu'elle évoque ses frères et sœurs.

« [Et vos frères et sœurs, vu que vous vous occupiez d'eux, ils ont réussi à aller à l'école ?]

Martine : *oui, ç'a été. Y en a un qui est peintre, l'autre elle est factrice, l'autre il travaille en usine, il est soudeur. Et du côté de ma mère, parce que j'ai des demis de chaque côté (rires), c'est un peu spécial, mon frère travaille à l'usine et ma sœur...*

Valérie : *elle fait rien...*

Martine : *elle fait rien (rires).*

Valérie : *elle est malade. »*

Martine ne se gêne pas pour employer un ton de railleries quand elle évoque sa sœur, sans doute motivées par la relation dangereuse à l'alcool que celle-ci entretient⁶⁷. Et par le sentiment d'inquiétude qui peut l'accompagner : n'oublions pas que le rire constitue une défense psychique bien connue, qui tend à détourner la source d'angoisse, à désamorcer en quelque sorte la difficulté éprouvée, mais également à écarter de la discussion la cause du malaise, ici l'alcool, dont Farge et Laé (2001, pp.83-85) nous rappellent à quel point il est difficile de parler durant les enquêtes sociologiques⁶⁸. Pourtant, Martine considère la réussite de sa fratrie avec tranquillité (« ç'a été »), en dépit d'une situation familiale heurtée :

« Autrement les autres ils s'en sont tous bien sortis quand même. Enfin disons que c'est moi qui me suis pratiquement occupée, du côté de mon père, parce que de l'autre côté on ne se fréquentait pas, parce que comme ma mère m'a abandonnée à la naissance, donc du côté de mon père, les quatre, oui deux filles deux garçons, bah ils s'en sont rendu compte en grandissant, mais disons que je n'ai pas de reconnaissance pour autant ».

Martine reconnaît donc que ses frères et sœurs s'en sont bien sorti-e-s « *quand même* », c'est-à-dire si l'on tient compte de la situation difficile qu'eux/elles-mêmes ont vécue, et sur laquelle elle insiste. Cela lui permet ensuite de marquer une distance indicible en termes explicites, mais que la théorie sociologique peut nous aider à nommer, une marque du vécu de rapports sociaux sexués. Car « *c'est pas évident* » : elle assiste, comme extérieure à l'action, à

⁶⁷ « [Quand vous dites elle fait rien, c'est quoi, elle reste à la maison ?]

Martine : *Bah maintenant elle est assez âgée, elle a dans les cinquante-quatre, quand elle était plus jeune c'est quelqu'un qui aimait bien sortir, et puis elle levait souvent le coude, alors maintenant elle est dans un état... j'suis pas grosse, mais elle fait la moitié de moi... Et maintenant elle a attrapé la polyarthrite déformante, donc même pour lever le coude elle a un peu de mal (rires). Entre parenthèses, ça lui fait pas de mal. »*

⁶⁸ Dans tous les entretiens, des rires ponctuent les déclarations les plus dures, ou viennent au contraire renforcer les anecdotes de l'atelier d'écriture qui exemplifient la bonne ambiance.

une situation clairement injuste, puisqu'elle met en lien sans le dire explicitement relations intrafamiliales et échec scolaire⁶⁹, puis échec scolaire et difficultés professionnelles : « *C'est ça, quand on a rien dans les mains, c'est pas... voilà ce que c'est quand on ne travaille pas à l'école.* ». Sans légitimer ce constat général qu'elle énonce et articule en liens de causalité, elle s'y résigne, tout en endossant une certaine part de faute (« *voilà ce que c'est quand on ne travaille pas à l'école* »). On est alors légitimement en droit de penser que moins que l'école elle-même, c'est plus exactement les expériences de *double bind* qui s'y rattachent que Martine n'aimait pas : placée devant la contradiction d'une société pour qui la réussite scolaire commençait à revêtir de plus en plus clairement une importance (dans le processus de mobilité sociale ascendante), et de conditions sociales aux antipodes mêmes de cette possible réussite, Martine a échoué (au-delà de l'échec en tant que tel, il faut se figurer, pour une petite fille, l'effet de mise à l'écart par l'institution, voire de stigmatisation qui l'accompagne). Intériorisant cet échec comme résultant de sa configuration familiale et de l'impossibilité à travailler correctement, elle l'intériorise finalement comme un *dégoût* personnel. Cette énonciation sert de mise en ordre du monde et permet de s'y situer.

On peut se demander pourquoi cette situation de violence a conduit à la résignation plutôt qu'à la révolte, tout en envisageant que les propos actuels de Martine n'expriment vraisemblablement qu'une partie de sa réalité biographique : sa sortie du système scolaire s'est-elle effectuée en douceur ? Là-dessus, aucun élément ne nous renseigne. Toutefois, avec une scolarité difficile, et un âge légal de fin d'études à 14 ans, la carrière scolaire de Martine s'est arrêtée durant l'adolescence, avec l'intégration à l'usine. Si révolte il y a eu, on en trouve trace plutôt dans le corps : le tatouage et l'allure « masculine » de Martine expriment une certaine défiance vis-à-vis de l'ordre social normé (et un refus de ressembler à une belle-mère jugée trop dure ?). Aucune référence à un engagement collectif quelconque (politique, syndical ou associatif) ne vient en revanche indiquer la transfiguration d'un sentiment individuel d'abord retourné contre soi en un mouvement de contestation de l'ordre social. Difficile dans ce cas de ne pas poser, rétroactivement, un regard résigné sur son propre parcours, puisqu'à aucun moment sa propre trajectoire ne peut s'enrichir de la révolte collective contre des situations d'injustice. Pour limiter la souffrance, seule demeure possible cette résignation vaguement distante (et ironique ?) avec laquelle Martine envisage sa position et sa trajectoire.

⁶⁹ Échec scolaire signifie ici à la fois sortie du système éducatif sans diplôme, mais également rejet de l'institution elle-même, échec remis en perspective avec le contexte social et la trajectoire de Martine, et non uniquement envisagé sous l'angle de la seule méritocratie individuelle.

De toutes les interviewées, c'est Michèle qui s'anime le plus quand elle repense à son passé d'enfant martyrisée :

« on peut pas, des fois on peut pas comprendre comment c'est dur, je veux dire enfant, on m'a tellement humiliée, humiliée, humiliée, on m'a toujours dit "faut pas faire ci, faut pas faire ça", t'es toujours de côté, alors à force... »

[Tout ça c'est à l'école ?]

« À l'école oui, partout, partout, partout, c'était à l'école, c'était partout, "elle apprendra rien, elle est con, elle est ça, elle est ça..." », même à la maison, mais bon c'était toujours à l'école parce que j'étais placée, mais bon à cette école, c'était partout, on voit aujourd'hui... je voudrais y aller... »

Ce cri de colère contre les adultes se poursuit avec la dénonciation de la méchanceté des enfants avec ceux qui ne sont pas « comme eux ». Et si les enfants sont méchants avec un « Autre différent », cela relève presque de la « nature humaine » : *« quand j'étais plus petite, comme on dit toujours les gosses entre eux, c'est méchant, c'est cruel, quand vous avez un gosse de CP, douze ans taper sur une gamine de deux ans et un gamin de douze ans, c'est difficile »*. L'émotion soulevée par ces souvenirs conduit Michèle à faire des confusions temporelles quand elle évoque l'âge des protagonistes. L'une des coauteur-e-s de l'ouvrage d'Annick Madec (2002), Solange, rapporte une expérience humiliante à l'école, qui l'a profondément marquée. Toutefois, elle n'a cessé de travailler à l'école pour autant. Une des différences avec Martine et Michèle peut être vue dans l'attitude encourageante des parents de Solange (du fait notamment de la réussite antérieure de son frère au collège), situation qui offre une solution de repli moins coûteuse en termes psychiques (et sociaux) que la fuite solitaire (symbolique avant que d'être physique) hors de l'institution scolaire. L'école, dans notre cas, est vécue comme un lieu maudit dont les effets de stigmatisme se perpétuent bien des années plus tard :

« c'est pas que je ne sais pas écrire mais j'ai pas été jusqu'au Bac. »

[Vous êtes allée jusqu'où ?]

« CP, j'ai pas été jusqu'au Bac, mes filles ont été jusqu'au Bac, donc c'est pour ça je suis contente, mais des fois ça me gêne parce qu'il y a des phrases, des piques qui se lancent entre mes filles et moi, parce que quand il faut remplir un papier, je ne sais pas le remplir, je suis obligée de dire à l'une ou à l'autre "tu peux me le remplir", mais moi et ma famille, avoir besoin de sa fille, c'est pas bon, je n'arrive pas à... j'aime mieux le faire faire par Nora que par eux. C'est difficile, sa fille doit remplir le papier de sa mère, c'est plutôt la mère qui apprend à sa fille, c'est pas la fille qui apprend à la mère. »

La maladie, la « méchanceté » des enfants, le rejet de la part des parents et des enseignants⁷⁰ ont infériorisé Michèle dans la fonction qu'elle souhaite remplir et pour laquelle elle vient notamment à l'atelier : *« j'ai bien rattrapé, j'ai fait des efforts avec tous les papiers, dans la famille... mais l'école ne m'en parlez pas. »* On est donc dans un schéma proche de celui de Martine où le rejet de l'école exprime bien plus qu'un « dégoût pur ». D'ailleurs, elle reconnaît implicitement la norme scolaire actuelle du Bac comme niveau de référence, puisqu'elle est contente que ses filles aient passé avec succès ce diplôme, leur assurant une situation professionnelle minimale – une occupe un CDD dans un magasin *Lidl*, l'autre un poste dans un centre psychiatrique⁷¹.

Si l'école a laissé des traces chez ces trois interviewées, rien de surprenant que ce soit également le cas pour Sandrine et Valérie, beaucoup plus jeunes. Ainsi, alors que nous demandions à Sandrine si l'atelier pouvait jouer le même rôle que pour Josette (aider son fils dans son travail scolaire), la réponse nous donne une idée de son rapport à l'école :

« Ah par rapport à mon fils, non j'ai du mal, et c'est surtout les maths, pour moi les maths, c'est difficile... j'ai du mal, et à mon avis plus il va monter plus ça va être dur pour moi, là ça va je le suis encore parce qu'il est au CE1, mais déjà l'année prochaine il va au CE2, et là ça va être plus dur. J'ai beaucoup redoublé, c'est ça aussi, j'aimais pas l'école.

[Quand vous n'aimiez pas l'école, c'est quoi, vous n'aimiez pas apprendre ou...]

Faire les devoirs, il y avait certaines matières que j'aimais pas comme les maths, le français et... ouais c'était surtout les devoirs, c'est vrai quand on va à l'école toute la journée et quand on rentre le soir après il y a encore les devoirs, des fois j'en avais marre.

[Vos parents ne vous filaient pas un petit coup de main de temps en temps...]

Bah si, mais à un certain niveau ils n'arrivaient plus à suivre, donc... (rires) »

En fait, ce « dégoût » scolaire (qui semble renvoyer à la souffrance de ne pouvoir effectuer le travail attendu, ni d'être aidée) n'a pas empêché Sandrine de suivre des études de secrétariat en BEP. Elle explique cependant qu'elle ne les a pas terminées car elle a « été virée », alors qu'elle se trouvait enceinte de son fils (qui a huit ans au moment de l'entretien). Sur les

⁷⁰ « L'école et moi... même si j'avais continué j'aurais pas arrivé, les profs ne sont pas comme Nora.

[Pourquoi ?]

Les profs ne sont pas toujours ce que vous croyez, il y a toujours quelqu'un qui vous mette de côté, si ça ne va pas, ils ne vont pas s'attarder sur celui qui n'apprend pas pour que toute la classe apprend, ils vous mettent au fond.

[Ils cherchent pas à savoir pourquoi la personne a des difficultés...]

Non, non. Si j'ai eu un prof qui a vu que j'avais des difficultés, il l'a vu un tout petit peu trop tard, il m'a mis dans un centre spécialisé, mais c'était trop tard, j'avais douze ans, j'avais trop de retard, il était à l'époque trop difficile pour moi à rattraper tout ce que j'avais perdu. »

⁷¹ Nous ne savons pas pour la troisième.

raisons de ce renvoi, nous ne savons rien. On peut cependant faire l'hypothèse que sa grossesse a joué un rôle, et que l'explication ne doit pas être cherchée dans des critiques scolaires uniquement. Car si elle explique rencontrer des difficultés pour lire (« *je lis mais sans comprendre ce que je lis donc ça devient un peu dur après* »), ce n'est pas du tout le cas pour l'écriture (en dépit de ses difficultés orthographiques⁷²). On l'a déjà dit, Sandrine produit énormément de textes. C'est pour elle, avant tout, un moyen d'extériorisation qu'elle oppose explicitement à l'oralité :

« parfois j'écris ce que je ressens, et ça va mieux par écrit que par oral. J'arrive mieux à m'exprimer par écrit [...] Moi, je suis plus légère quand j'écris [...] par écrit, on peut marquer tout ce qu'on veut, on est sûr que la personne devant nous elle va pas nous couper la parole, donc on peut toujours continuer à raconter ce qu'on a envie, parce que des fois quand on parle, il y en a qui nous coupent, parce que ça ne les intéresse pas, tandis que par écrit ça va tout seul. »

L'écrit consiste pour Sandrine en un apaisement contre l'impression de solitude dans le contact direct avec autrui, qui se nourrit de ses multiples expériences. L'une des dernières en date fut l'impossibilité d'accéder à une formation assistante de vie (dans le cadre de l'AFPA) parce que le site se trouve à Verdun, ville située à environ cinquante kilomètres de Longwy. Or, Sandrine n'a pas de moyen de transport pour s'y rendre et le centre de formation accueille des stagiaires, mais pas leurs enfants (ce qui poserait de toute façon des problèmes pour la scolarisation de son fils)⁷³. Avant d'espérer pouvoir faire cette formation, elle doit donc passer son permis de conduire (elle a déjà le code), sans que cette question ne règle celle de la voiture et des différents frais liés à l'entretien et l'assurance. Mais nous aurons l'occasion de revenir sur la question de la mobilité spatiale des femmes, qui est apparue à plusieurs reprises au cours des entretiens.

Le cas de Valérie comporte de nombreuses similarités avec l'histoire de Sandrine. Après avoir suivi avec succès des études en CAP hôtellerie, elle s'inscrit en première année de BEP dans la même filière. Mais elle s'arrête en cours d'année : « *en fait l'hôtellerie ça ne me plaisait*

⁷² « [Comment vous voyez l'atelier en lui-même ?]

C'est une bonne chose, pour ceux qui ne savent pas écrire, c'est une bonne chose, parce qu'il y en a qui ne savent pas écrire ou qui ont du mal, et ils viennent ici pour apprendre, oui c'est une bonne chose. Ça nous réapprend à faire des phrases, moi je fais beaucoup de fautes d'orthographe, j'aime bien écrire mais alors les fautes... si ça nous aide. »

⁷³ Soulignons au passage que les structures de garde d'enfants en bas âge (sujet qui ne concerne donc pas directement Sandrine, mais le problème a sans doute eu son importance en son temps) sont limitées dans la région lorraine. Des statistiques régionales font par exemple état de 35 places de crèches collectives et parentales pour 1 000 enfants nés au cours des trois dernières années (contre 65 en moyenne nationale). On trouve ainsi une

plus, et puis je voulais travailler, toucher de l'argent, et puis bah voilà, j'aurais mieux fait de continuer mon BEP. » Pourquoi exprimer un tel regret, quand elle affirme dans un même mouvement que l'hôtellerie ne lui plaisait plus ? Est-ce parce qu'elle mesure à l'aune de sa trajectoire postérieure sa situation d'alors (avec la même formule que sa mère utilise – *j'aurais mieux fait de...*) ? Est-ce parce qu'elle pense que sa situation actuelle serait meilleure si elle n'avait pas abandonné son BEP ? Le fait qu'elle ait tenté récemment de reprendre des études dans le domaine de la vente, de manière infructueuse, tentant ainsi de renouer avec le secteur tertiaire après une période de travail à l'usine, indique en tout cas que sa lecture du monde professionnel se rapproche de ce que de nombreux travaux sociologiques nous ont enseigné : qualification acquise et emploi demeurent étroitement liés dans les représentations sociales et, dans une large mesure, les pratiques. Ainsi, Francis Vergne (2001) note par exemple que les jeunes interrogé-e-s dans son étude font fortement correspondre le niveau de formation au niveau du statut espéré dans le premier emploi (le BTS correspond à un poste de technicien, le Bac professionnel à celui d'exécution qualifiée ; seuls 3,5% des interrogé-e-s affirment qu'ils prendront n'importe quel travail). Louis Chauvel (1998, p.109) rappelle par ailleurs que cet enjeu est double pour les membres des classes populaires aux faibles certifications :

« Les plus bas niveaux d'éducation commencent en définitive à s'insérer en majorité dans le monde professionnel vers l'âge de 24 ans, à peu près au même âge que les sortants d'une grande école, ce qui laisse pour beaucoup la perspective de passer cinq ou dix ans dans une situation de hors-jeu social, avant que de connaître pour beaucoup la précarité à perpétuité. »

Ce constat pessimiste a le mérite de rappeler à quel point l'âge ne doit pas être envisagé comme un fait biologique donné une fois pour toute, quelle que soit la position des individu-e-s dans l'espace social et quelle que soit la position de leur trajectoire dans la configuration sociale : comme le montre Annette Langevin (1997), la légitimité des bornes d'âge (école, maternité, retraite...) se construit au cœur des processus organisant les différents champs sociaux, et chacun-e ne les affronte pas de manière égale. Confrontées à un bornage d'âge des certifications spécifique, qui n'a plus rien à voir avec celui qui était valable il y a vingt ans, les interviewées rencontrées, jeunes ou moins jeunes, ne se trouvent pas dans une situation qui puisse leur permettre d'échapper à la logique décrite par Chauvel. L'atelier permet certes à

difficulté supplémentaire, pour une femme, à élever son enfant et suivre une formation ou travailler en même temps. Source : DRASS-STATISS, www.insee.fr/fr/insee_regions/lor/zoom/accueil-zoom.htm.

chacune d'entre elles de sortir d'une souffrance et d'un écrasement sociopsychiques complets (en « réparant » partiellement les dégâts causés par la période scolaire), notamment grâce aux affects et aux dynamiques sociales qui contournent les « dégoûts » ou qui actualisent une disposition étouffée (comme pour Sandrine ou Josette). Mais la perception confuse de la violence symbolique au cœur des rapports sociaux s'accompagne-t-elle d'une amélioration réelles des perspectives ? L'évolution des situations de Valérie et Sandrine laisse malheureusement penser que la condition, si elle est nécessaire, n'est pas suffisante : la première a quitté l'atelier sous l'influence de son futur époux (et pour fuir sa famille), avant de déménager dans le Nord (en avril 2002), tandis que la seconde s'est désengagée du théâtre (elle est aujourd'hui enceinte – tout comme Sandrine, qui attend son deuxième enfant). L'atelier n'aura donc pas représenté pour elles la voie vers une insertion professionnelle durable, et leur autonomie ne sera valable que dans la mesure où leur vie conjugale leur permettra de se construire une identité de femme et de mère non entièrement soumise à leur mari, ce qui reste bien aléatoire.

C'est d'autant plus vrai que dans le chapitre 3, nous avons vu que le « marché » du travail de la zone d'emploi de Longwy se trouvait dans une situation difficile en regard de la moyenne nationale. Les différents tableaux statistiques montraient ainsi que les femmes les moins qualifiées se concentraient particulièrement dans l'« inactivité », le chômage et les emplois BNQ encore disponibles. Il reste pourtant à comprendre comment s'articulent, dans le cas des interviewées rencontrées, le plus ou moins faible niveau de qualification et la rapport à l'(in)activité.

En fait, si les relations familiales intervenaient directement dans le rapport à l'école, il apparaît, et ce n'est pas une surprise, que les relations conjugales font de même avec l'activité⁷⁴. Pour Martine, le rôle traditionnel de la femme a eu sur sa trajectoire un impact prépondérant. De petite mère, orpheline de mère, avec ses frères et sœurs, elle est devenue mère au foyer. Une première fois.

« moi j'ai toujours travaillé soit dans le ménage, j'ai travaillé en usine à Pierre-Pont, quand je faisais de la soudure, donc il n'y avait pas besoin d'écrire, c'était pas compliqué, fallait juste reboucher des trous... Et puis après j'ai fait du ménage, et après j'ai atterri aux Jardins.

[L'usine c'était un boulot, comme vous [vers Valérie], en intérim, non ?]

⁷⁴ Les chercheuses féministes, en dépit des différences qui les opposent parfois entre elles, ont depuis longtemps insisté sur cette porosité entre emploi (salarié ou non) et forme de conjugalité. Pour un travail de recherche récent directement en lien avec les questions qui nous intéressent ici, lire par exemple Appay, Léomant, Sotteau-Léomant et Veith (1999).

Non non, c'était fixe moi. Et après j'ai arrêté parce que je me suis mariée, j'ai eu des enfants, donc j'ai arrêté. »

Alors que Martine insistait explicitement sur le lien entre « échec scolaire » et travail domestique infantile, elle décrit son arrêt du travail salarié comme la suite logique de sa situation de mère de famille (« donc j'ai arrêté »). On retrouve bien ce que nous décrivions dans le chapitre 3, à propos des femmes mariées de la région, plus qu'ailleurs contraintes de gérer la sphère privée tandis que leurs époux travaillaient à l'extérieur. Et si l'enchaînement biographique peut sembler un peu mécanique, la mise en scène inhérente aux conditions d'entretien conduisant à ce type de constat (Bourdieu, 1986), les faits sont pourtant têtus : Martine passe d'une scolarité heurtée à des boulots non qualifiés, puis d'un mariage à une position de mère au foyer, avant de divorcer une première fois pour se remarier (travaillant entre-temps dans une usine) ; ce mariage la conduira à nouveau à être mère au foyer (mais elle retravaillera cette fois-ci pendant un peu moins d'un an aux Jardins) avant de divorcer une seconde fois. On voit comment chômage ou divorce peuvent renforcer leurs effets sur les couches de la population *déjà* précaires (Martin, 1996). Chaque période d'activité maternelle, car peut-on parler d'« inactivité » lorsque l'on a en charge l'éducation des enfants et la gestion quotidienne des tâches domestiques ?, aura davantage éloigné Martine du « seuil d'employabilité » minimal requis dans le secteur concurrentiel, la conduisant finalement à occuper un CES. Son attaque cérébrale accentuera sa dépendance vis-à-vis de son second mari durant les quatre années qui la sépareront de son actuel contrat aidé, obtenu à la suite de sa seconde séparation. Nous sommes ici au cœur des processus de précarisation sociale : qualifications, configurations familiales, mode d'accès à l'emploi et santé s'interpénètrent pour former ce qu'on pourrait nommer un régime de précarité au sein duquel les individu-e-s les moins doté-e-s en capitaux économiques, culturels et sociaux sont placés en concurrence pour accéder aux dispositifs disponibles (qu'ils soient privés, semi-publics ou publics – contrats de droit communs précarisés, contrats aidés, stages...), chaque « caractéristique » des candidat-e-s étant prise en compte pour les différencier, les classer. Martine explique ainsi qu'elle et Sadia font partie des gens prioritaires pour les CES – qui sont, rappelons-le, de plus en plus rares sur la zone d'emploi – du fait de leur situation de mère isolée. Si les jeunes femmes récemment diplômées peuvent trouver des solutions individuelles pour échapper aux emplois de basse qualification, bénéficiant ainsi d'une autonomie plus substantielle, il n'en demeure pas moins vrai que les structures patriarcales du « marché » du travail continuent

d'organiser la partition qualification/non-qualification à leur détriment collectif, avec des effets particulièrement durs pour les femmes les plus âgées.

Aussi, en pareille situation, quand disparaît le support marital, comme c'est le cas pour Martine, que reste-t-il ? Nous serions dans la bourgeoisie, et bien que la position des femmes dans cette classe sociale s'organise globalement selon le même schéma⁷⁵, les problèmes ne se poseraient pas avec la même intensité, ne serait-ce que du fait du niveau culturel de départ, ne serait-ce qu'en raison des enjeux symboliques inextricablement liés à la position sociale matérielle ; un divorce « mal négocié » pourrait en effet nuire à la réputation – donc au capital symbolique – de la famille. En outre, les réseaux intersubjectifs et sociaux fonctionnent avec une efficacité autrement redoutable que celle des classes populaires⁷⁶. On peut donc dire que les rapports d'oppression féminine se voient renforcés par les rapports d'exploitation capitalistes. Dans le cas de Martine, la pression s'avère d'autant plus importante qu'elle doit en sus faire face aux injonctions contradictoires des politiques de l'emploi. Insuffisamment handicapée pour toucher une allocation qui la classerait du côté des « bons pauvres » (les invalides), ceux dont l'inactivité se voit épargnée par la suspicion, malgré des recommandations du médecin de la COTOREP, elle doit affronter les tentatives de reclassement de l'ANPE : *« ils savent que je suis travailleur handicapé, mais ils veulent me caser quand même. Alors, un coup ils voulaient me mettre dans un bureau, après ils voulaient me faire faire des ménages, et maintenant ç'a changé, c'est quoi... faire la plonge dans un restaurant. »*

Son inventaire à la Prévert indique une distance ironique face à aux offres sans réelle cohérence proposées par les agents de l'ANPE, qui ont parfois beaucoup de mal à considérer le profil des usagers qui leur font face, tout comme ils ont de plus en plus de difficultés à gérer les injonctions politiques qui leur sont adressées. Et si Martine ne souhaite absolument pas travailler dans un bureau (*« J'aime autant aller aux jardins que répondre au téléphone. Tant qu'à faire, que rester assis [sic] toute la journée. »*), refus qui évoque irrésistiblement la méfiance des membres de la classe ouvrière vis-à-vis du travail des employé-e-s et qu'elle explique par la peur de ne pas pouvoir tenir en place (explicitant par là une *hexis* particulière), elle estime dans un même mouvement son handicap suffisamment sévère pour refuser des

⁷⁵ Que la première fortune française soit détenue par une femme ne doit pas nous cacher la forêt masculine du pouvoir économique.

⁷⁶ Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot (2000, pp.47-48) précisent à cet égard que les mariages bourgeois concernent avant tout deux familles, deux réseaux d'alliance, plus que deux individus, qui auront le plus souvent l'impression de s'être rencontrés « par hasard »... alors même que les mariages croisés existent de manière non négligeable.

tâches physiquement difficiles (la plonge). De sorte que l'atelier représente pour elle une période « protégée » qui lui permet de se « refaire une santé » en attendant mieux.

Les autres entretiens nous donnent-ils à voir des choses si différentes qu'ils nécessiteraient des développements particuliers ? En fait, nous retrouvons à nouveau des dynamiques extrêmement proches. Par exemple, Josette nous apprend qu'elle n'avait jamais travaillé entre le moment où elle a arrêté son CAP et celui où elle s'est mariée : on a vu qu'à la demande de son père, elle aidait sa mère à s'occuper des dix autres frères et sœurs. Son divorce l'a conduite à enchaîner des stages proposés par l'ANPE « *pour voir à peu près le niveau quoi* ». Au cours d'un SIFE (stage d'insertion et de formation à l'emploi), on lui a proposé de remplacer une salariée du CROUS blessée au dos. Durant deux ans, elle occupera le poste, préparant des repas et faisant la plonge dans un restaurant universitaire, ou faisant le ménage dans les cités U. Au retour de la titulaire, Josette restera un an et demi au chômage. C'est durant cette période qu'elle dit s'être repliée sur elle-même, accentuant ce qu'elle appelle sa « timidité » :

« [Tout à l'heure vous avez dit que vous étiez timide...]

Depuis tout jeune, oui j'étais timide, oui... quand il y avait du monde, c'est pas que ça me faisait peur, mais... il y en a qui parlent plus facilement, moi j'écoute plus. Bon si on me parle je répons, hein, mais bon.

[Vous écoutez plus que vous parlez...]

Oui. »

L'enfermement précoce de Josette dans la sphère domestique a-t-il accentué cette discrétion, disposition connue chez les membres des classes populaires ? En toute vraisemblance : Michèle a connu une existence de renfermement du fait de ses difficultés pour se déplacer et de sa peur des autres – héritée des violences subies lors de son enfance. Elle déclare ainsi avoir de grandes difficultés à parler avec des gens qu'elle ne connaît pas. Ce renfermement spatial s'est accompagné d'un renfermement symbolique dans le monde de la maladie et de la dépendance domestique qui l'a conduite à exécuter sa vie quotidienne. Pour Josette, la discrétion consécutive à son enfermement domestique est sans doute l'une des raisons de sa présence à l'atelier : répondre positivement à l'offre du responsable des Jardins, montrer sa bonne disposition d'esprit, ne pas faire de vagues, avec la perspective de mieux préparer son code, ce qui lui donnera la possibilité de lutter plus efficacement contre l'enfermement.

Cette dernière précision n'a rien d'anecdotique. Le permis de conduire revêt en effet dans la région une importance cruciale, et éclaire d'un autre point de vue les rapports sociaux sexués.

Aucune des cinq interviewées ne le possède, pas même les deux plus jeunes. En revanche, toutes, sauf Michèle, insistent sur la désertification industrielle qui frappe le bassin d'emploi, et sur la nécessité de posséder un véhicule pour pouvoir bouger, aussi bien pour travailler que pour suivre une formation⁷⁷.

« Martine : *Dans le coin il n'y a plus rien. Avant à Longwy il y avait des usines, mais maintenant il y a plus rien. Disons que maintenant si on veut travailler à l'usine, il faut aller au Luxembourg.*

[Vous avez pas essayé le Luxembourg ?]

Valérie : *Non, parce que je n'ai pas de permis. C'est ça qui me bloque là. »*

Dans le chapitre 3 nous avons vu que les emplois transfrontaliers avaient acquis une place importante dans l'économie régionale. Mais se pose alors le problème du transport pour se rendre tous les jours sur le lieu de travail⁷⁸. Pour cela, le permis est indispensable (la voiture, les frais pour son entretien, l'assurance représentant autant de dépenses qui nécessitent une réserve monétaire souvent inaccessible pour les ménages pauvres⁷⁹). Or, sur ce point, il semble également se dégager un clivage entre hommes et femmes.

« [Vous êtes la quatrième femme à me dire qu'elle n'a pas son permis... Les garçons ils ont leur permis, eux ?]

Martine : *Il y a des tout jeunes qui ont leur permis, bien que leur père travaille pas ils ont le permis quand même... »*

En l'absence de chiffres régionaux, les données nationales permettent de préciser les choses. En 1970, les femmes représentaient 44,3% des permis délivrés (toutes catégories confondues). En 1985, le taux maximum était atteint, avec 45,6%. En 2000, il repassait à 42,3%⁸⁰. Si l'on ne s'intéresse qu'au permis B l'écart entre hommes et femmes se resserre (tableau 1).

Tableau 1 : Détention du permis de conduire selon l'âge et le sexe (% de la population âgée de 18 ans et plus)⁸¹

| | 1967 | 1974 | 1982 | 1994 | 2001 |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Femmes | 21 | 30 | 47 | 64 | 70 |
| 18 à 29 ans | nd | nd | 58 | 67 | nd |

⁷⁷ C'est le cas de Sandrine qui, après avoir travaillé en maison de retraite, souhaitait suivre une formation assistante de vie. Celle-ci se déroule à Verdun, située à environ cinquante kilomètres de son domicile. Sans voiture, il est impossible pour elle d'effectuer un tel trajet quotidien aller-retour pendant les huit mois que dure la session.

⁷⁸ Sur l'état peu reluisant des infrastructures de transport, cf. Feite (2001, p.9).

⁷⁹ Sur la question de « l'imprévoyance » des pauvres, et du lien entre bas revenus, endettement et mobilité réduite, cf. notamment Lévy (2000, pp. 204-208).

⁸⁰ Source : www.securite-routiere.equipement.gouv.fr/observatoire/synthese/femmes.pdf.

⁸¹ Source : www.urf.asso.fr/donnes_physiques/fiches/2.3.htm.

| | | | | | |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 30 à 44 ans | nd | nd | 71 | 82 | nd |
| 45 à 59 ans | nd | nd | 44 | 74 | nd |
| 60 à 74 ans | nd | nd | 21 | 44 | nd |
| 75 ans et plus | nd | nd | 11 | 23 | nd |
| Hommes | 65 | 70 | 80 | 88 | 90 |
| 18 à 29 ans | nd | nd | 76 | 80 | nd |
| 30 à 44 ans | nd | nd | 91 | 94 | nd |
| 45 à 59 ans | nd | nd | 85 | 93 | nd |
| 60 à 74 ans | nd | nd | 67 | 87 | nd |
| 75 ans et plus | nd | nd | 54 | 70 | nd |
| Ensemble | 42 | 50 | 63 | 75 | 80 |

Ces statistiques générales indiquent une disparité sexuée importante lentement et partiellement comblée. Mais dans le cas de Martine et de ses collègues, on ne doit pas oublier que leur position dans les rapports de classe pèse d'un poids particulier. C'est ce que laisse penser l'exemple wallon : « Parmi les 230.000 demandeurs d'emploi wallons, 178.000 sont des femmes qui, dans 60% des cas, ne sont pas en possession du permis de conduire. Or ce sésame est requis par 40% des employeurs potentiels⁸². »

Quoi qu'il en soit, Martine ne sait pas comment autant de garçons font pour avoir leur permis, quand les femmes ne le possèdent pas avec autant de systématisme. Pour expliquer cette situation, on peut faire l'hypothèse d'un encouragement des pères vers leurs fils pour décrocher le sésame luxembourgeois ou pour pouvoir quitter la région, encouragement qui ne semble pas aussi « naturel » en direction des filles⁸³. Outre le strict rapport stratégique à l'emploi, on a rappelé, dans le premier chapitre, les déterminants de l'appétence sociale des hommes pour la technique et de l'incompétence habituellement attribuée aux femmes. À un autre niveau, l'opposition nature/culture (technique) est par ailleurs si forte que les jeunes filles qui décident de s'orienter vers les formations techniques expliquent leur choix comme la marque d'une distanciation avec le « caractère » des filles (l'image du garçon manqué) ou avec la « féminité » des métiers qui leur sont traditionnellement dévolus (Mosconi et Dahl-Lanotte, 2003).

Toutefois, ce frein « technique » n'avait pas empêché Valérie de quitter Longwy pour aller travailler dans les Vosges, à la suite de son échec en première année de BEP. Intérimaire chez un équipementier automobile, elle travaillait sur un poste de presse en binôme (coulage de matière plastique dans des moules qui fabriquent les pièces intérieures des véhicules). Ce travail « en doublette » l'intéressait (« *j'aimais faire ce boulot* »), contrairement au travail à la

⁸² *Le Soir en ligne*, http://dossiers.lesoir.be/regions/Toutes_Regions/A_03A32.asp, 8 mars 2003.

chaîne où la solitude lui pesait énormément (« *c'est pas du tout la même ambiance* »). Pourtant, elle s'est sentie obligée de revenir en Lorraine pour ne pas laisser sa mère seule en difficulté, à la suite de son attaque cérébrale. La conséquence de ce « choix » sexué (on attend des femmes qu'elles s'occupent de leur entourage) : sans permis elle redevenait elle-même tributaire de la politique assistantielle étatique. Ici se trouve condensée à l'extrême les effets les plus oppressifs potentiellement inscrits dans les logiques de repli privatif par insularité, dont nous avons vu à plusieurs reprises, au cours des chapitres précédents et des développements de celui-ci, à quel point elles faisaient courir des risques sur l'autonomie des individu-e-s fragilisé-e-s, et particulièrement les femmes.

C'est donc tout l'enjeu de la remarque de Nicole-Claude Mathieu sur la matérialité des rapports sociaux qu'il faut absolument intégrer dans la théorie de l'habitus pour se donner les moyens de comprendre les dynamiques à l'œuvre dans les processus de reproduction de la domination sociale. Selon nous, la théorie des champs, en prenant en compte le volume et la structure des capitaux, nous offre la possibilité de cette réintégration. En outre, elle nous permet d'observer les dynamiques sociales individuelles de la lutte des places qui bien souvent freine considérablement le développement de dynamiques collectives sans aucun doute plus efficaces à moyen et long terme pour l'intérêt général.

⁸³ Ces encouragements familiaux peuvent être redoublés par des institutions comme le service national (quand il était encore institué), certaines filières de lycées techniques ou les missions locales, qui financent tout ou partie du passage du permis.

CHAPITRE 8 : MISE À DISTANCE SYMBOLIQUE DES SEMBLABLES

DIFFÉRENT-E-S : VERS UNE DISPOSITION AU CONTRE-STIGMATE ?

Comment s'étonner si les plus défavorisés sont assoiffés plus que d'autres de ne plus être, ou paraître, ce qu'ils sont, et de devenir ce qu'ils ne sont pas, ou pas encore ? Je dirais que les membres des classes ou groupes sociaux ne sentent leur cohésion qu'à raison de leur penchant à s'évader dans un ailleurs social ; c'est ce qui leur donne l'idée d'un autre monde. (Naville, 1966, p.6)

Dans le chapitre précédent, nous avons essayé de montrer que l'habitus des classes populaires comportait des dispositions à la responsabilisation individuelle (influence de l'école, idées de projet et de vocation), dont le déploiement conduisait à une naturalisation certaine des trajectoires sociales, au sein desquelles les rapports sociaux apparaissent peu questionnés. Nous voudrions maintenant montrer que cette dynamique pratico-réflexive s'accompagne d'un processus orienté vers autrui, consistant en une multiplication de « eux » potentiellement stigmatisés, dont la mise à distance fonctionne comme une tentative de construction d'estime de soi, dans un mouvement de protection contre la souffrance. En effet, la forte moralisation des chômeur/ses, et plus généralement des salarié-e-s peu ou pas qualifié-e-s (soupçonné-e-s d'être incapables de se remettre en question, de « suivre le mouvement » de l'employabilité libérale), a induit chez une partie d'entre eux/elles une tendance à retourner *individuellement* le stigmatisme véhiculé par les représentations sociales, en le dirigeant vers des individu-e-s socialement proches, à qui sont prêtés des comportements « déviants ». Paugam l'a très bien montré (2000a), résistances à la stigmatisation et à la souffrance de l'indignité passent par une logique de classement/déclassement entre les individu-e-s. Il est indispensable pour ceux/celles encore « dans la course » (c'est-à-dire à la frontière de la désaffiliation salariale ou de son intégration), de se démarquer absolument des individu-e-s les plus en difficulté, ne serait-ce que pour continuer à croire en leur possible mobilité sociale.

Il faut donc comprendre le contre-stigmatisme comme un mécanisme sociopsychique éthique et symbolique. Éthique, car il s'articule à une définition du « bien » et « mal » dire ou faire sous-tendue par une vision politique plus ou moins explicite. Symbolique, puisqu'on peut l'envisager comme forme de violence dissimulant en partie la violence des rapports de domination en prêtant des comportements déviants à des individu-e-s dominé-e-s semblables différent-e-s de qui l'on veut absolument se démarquer pour lutter contre la souffrance liée à

la stigmatisation sociale : selon nous, cette différenciation « par le bas », en contribuant à essentialiser négativement les propriétés sociales des membres visé-e-s, conduit à introduire une dynamique de rupture dans le continuum différencié que représente la société salariale. Or, comme le rappelle Robert Castel, une telle rupture entraîne nécessairement une modification dans la perception des rapports sociaux à l'origine des inégalités sociales (Castel et Haroche, 2001, pp.88-97). L'individu-e peut ne plus avoir l'impression de partager une existence commune avec un-e « individu-e négatif/ve ». Ne sommes-nous pas confronté, finalement, à un mécanisme de distinction tel que Bourdieu le définissait, et que Castel reprend à son compte ? Dans la mesure où cette différenciation se traduit d'une manière négative, avec tout ce que cela peut engager comme représentations et comportements stigmatisants, il nous semble opportun de la spécifier pour insister sur ses caractères propres, sans nier que les processus de contre-stigmate et de distinction puissent alimenter selon des modalités et des degrés divers l'atomisation sociale. Notons par ailleurs que la forme et le degré de la disposition au contre-stigmate dépendent de l'habitus et de la trajectoire des individu-e-s, et notamment de leur rapport à l'idéologie, qu'on envisage celle-ci en termes politiques ou religieux. Nous verrons alors se dessiner trois types principaux de contre-stigmate, épousant plus ou moins les trois grands rapports sociaux interpénétrant les existences individuelles.

Comme dans le chapitre précédent, nous développerons une approche biographique pour comprendre dans quel cadre individuel et social la disposition au contre-stigmate prend place. Nous essayerons à chaque fois de mener l'analyse à partir d'un cas particulièrement significatif, en précisant quels échos il rencontre chez les autres interviewé-e-s. Parallèlement, nous prendrons le contre-pied en décrivant un cas caractérisé par une absence de ce mécanisme de défense, afin de bien insister sur les caractéristiques des singularités agissantes.

D) Éthique de l'effort et méritocratie : se démarquer de l'ouvrier-e archaïque et des « pauvres honteux/ses »

Depuis que le travail ouvrier fut peu à peu parcellisé et que fut renforcée son hétéronomie vis-à-vis des structures productives des firmes capitalistes en retirant le plus systématiquement possible aux travailleur/ses la conception et le contrôle des tâches (au profit de la hiérarchisation et de la mécanisation des entreprises), les salarié-e-s n'ont cessé de

développer des résistances pour s'aménager des marges d'autonomie sans lesquelles le travail prescrit s'avère impossible à réaliser et sans lesquelles l'humain se réifie (Marx et Engels, 1973). Ces résistances individuelles et collectives ne cessèrent de se heurter à la volonté de l'État (au moins pendant une longue partie des XIX^e et XX^e siècles) et du patronat de normaliser et discipliner la main-d'œuvre (1975) ; la figure de l'OS constituant à cet égard un idéal-type incontestable de la souffrance au travail : « Cette souffrance sociale particulière des OS, presque impossible à dire, s'exprimait avant d'une manière déformée, "sublimée", dans le registre de la lutte syndicale et politique. Maintenant elle est le plus souvent vécue (plus douloureusement) dans le silence, la honte, le repliement sur soi et l'isolement. » (Beaud et Pialoux, 1992, p.50)

Pour lutter contre la souffrance sociale se diffusant au sein des salarié-e-s d'exécution, plusieurs tactiques¹ peuvent être distinguées. La première, représentant depuis longtemps un moyen de distinction au sein de la classe ouvrière, consiste à envisager la mise à son compte. Véhiculant des images positives (travail bien fait, efforts récompensés pour soi-même, valorisation statutaire, indépendance...), elle se différencie nettement de la deuxième, fondée sur une surestimation de sa position sociale (ce que nous avons nommé, faute de mieux, une « moyennisation »), et de la troisième fonctionnant à l'inverse sur des images négatives : le contre-stigmate nécessite en effet de mettre la distance sociale la plus importante possible avec des semblables différent-e-s pour ne pas s'identifier à l'image à laquelle ils/elles renvoient dans les représentations sociales². Durant nos entretiens, il nous semble avoir décelé deux types de contre-stigmate classiste, venant souvent s'articuler au principe de distinction de la mise à son compte et de la « moyennisation » : le premier se base sur la dichotomie classique bon-ne/mauvais-e pauvre et/ou chômeur/se ; le second sur le rejet de la figure ouvrière. Voyons comment ces trois types de tactiques s'actualisent dans les trajectoires des interviewé-e-s.

A) Éthique de l'effort individuel

Dominique fait partie des stagiaires ayant développé une première partie de carrière stable avant d'entamer leur formation (comme Michel et dans une moindre mesure Fanny). Ce stagiaire de trente-quatre ans, originaire de Vesoul, terminait en effet quinze ans

¹ Au sens de « art de disposer dans un contexte précis ».

² Représentations dont nous avons parlé dans le chapitre 2.

d'engagement dans la Marine lorsqu'il débuta la formation TDRA. Au lieu de chercher un emploi d'électricien dans le civil, comme sa formation d'origine (BEP d'électrotechnicien) et son expérience professionnelle auraient pu le laisser présager, Dominique a décidé de suivre une formation de mécanique dans le but d'intégrer la filière professionnelle de la compétition automobile (courses de côtes). De cette manière, il compte se professionnaliser dans un domaine jusqu'alors réservé à son loisir. Il met en fait à profit les structures de reconversion mises à la disposition des militaires retraités. De fait, on peut noter que, contrairement à d'autres situations de changement d'orientation professionnelle, Dominique minimise les risques : il touche une retraite, possède un diplôme et de l'expérience dans le secteur électrotechnique. En cas d'échec, on peut estimer qu'il aura la possibilité de se retourner.

Doté d'un physique massif et d'une voix forte assurée fréquemment teintée d'ironie, Dominique constitue un élément important du groupe de formation, à la fois dans l'ambiance – qu'il se plaît à animer par ses propositions de sortie ou par ses plaisanteries – et dans la circulation des connaissances, à la fois techniques et « existentielles » (il rapporte de nombreuses anecdotes de ses voyages à l'étranger, de ses discussions avec des individus d'autres pays, etc.). Cette attitude que nous qualifierons de virile (les blagues à connotation sexuelle échangées avec une stagiaire du groupe ADV renforce cette idée), qui correspond en partie à l'habitus ouvrier et qui s'accompagne d'un discours extrêmement dur envers ceux qui se « laissent aller » (comme nous le verrons plus bas), ne doit pas dissimuler la part de manque qu'elle tend à recouvrir. Dans le cas de Dominique, il semble qu'il faille à nouveau chercher du côté de l'école. En effet, la socialisation scolaire a joué un rôle central dans sa trajectoire sociale, et Dominique y fait référence même lorsque les questions abordées ne la concernent pas directement³ :

« [Au niveau social, on peut agir d'une manière individuelle ou on doit passer par le collectif ?]

Je sais pas si c'est très bon le collectif, c'est le fait, j'sais pas, le mec qui prend des cours il se faisait chamber, j'sais pas, s'ils s'accommodent dans ce système-là, je pense pas, ils sont pas honteux, mais ils ont peut-être peur vis-à-vis des autres de dire qu'ils n'ont pas le niveau et dans le niveau collectif prendre plusieurs personnes et dire "vous êtes tous dans le même bain", j'suis pas sûr que ça marche. Après y a des mecs au niveau individuel ils méritent mais faut qu'ils le veuillent, le problème il est là, qu'ils veuillent qu'on les aide. Là je vois le jour où ils arrivent, t'as des jeunes de 18/19 ans

³ Selon lui, son père avait le niveau scolaire pour devenir professeur, mais a dû aller travailler comme ouvrier dans une fabrique de fromage pour aider sa famille nombreuse (comme c'était le cas dans beaucoup de familles populaires). Doit-on voir dans cette carrière avortée une des raisons de l'insistance du savoir dans le discours de Dominique ?

on leur dit “viens on va t’apprendre à un niveau 3^{ème}” ou même inférieur tu prends pas ça forcément bien car c’est quand même te rabaisser⁴ ».

Dominique semble avoir durement ressenti son impossibilité de poursuivre des études en Bac pro après son BEP, pour cause de niveau insuffisant. Peut-être aurait-il apprécié être aidé, comme le sont certains jeunes durant le service national. Ce blocage dans la progression scolaire a été redoublé par deux autres déconvenues (dans une filière il était sur liste d’attente, dans l’autre on lui proposait de le prendre l’année suivante). Et si le suivi parental fut souple jusque-là, la perspective de se retrouver sans rien déclencha la pression :

« Mes parents m’ont dit “faut peut-être te décider, soit faut trouver un boulot comme électricien – parce que la menuiserie c’était plus ou moins au noir, j’avais pas un contrat –, soit faut que tu trouves un travail maintenant, soit tu devances l’appel”. Mon père m’avait dit “t’as ton service à faire, profite-en parce que tu vas perdre du temps, c’est attendre, attendre”... En fin de compte je me suis engagé, sans trop savoir ce que c’était. »

Si l’armée fut pour Dominique un moyen efficace pour contourner sa déception scolaire⁵, elle saurait aussi lui rappeler pourquoi il avait devancé l’appel : *« comme on ne renouvelait pas mon contrat, car je n’ai pas eu le niveau suffisant aux épreuves des différents brevets qui accompagnent l’obtention des grades, j’ai dû chercher un boulot dans le civil. »* Comme pour ses collègues plus jeunes, l’effet diplôme a donc joué à plein sur la trajectoire professionnelle de Dominique. Or, il ne veut pas prendre le risque de tomber dans des schémas productifs qu’il connaît et dénonce, le titre AFPA lui permettant d’espérer un tel évitement. En effet, Dominique exprime un rejet de l’exploitation des travailleur/ses, à mobilité ascendante plus qu’improbable pour les ouvriers comme le fera remarquer Aurélien, et le principe managérial de la rentabilité à tout prix (relayé dans certains garages avec un degré frisant parfois l’escroquerie selon certains stagiaires...). Dominique fait le lien entre ces trois dimensions du travail :

« Sans diplôme, les patrons exploitent – ils ne veulent que le rendement –, même si c’est du bon boulot. Les types sont sous-payés par rapport à leurs connaissances réelles. Le diplôme peut donner une certaine prétention à un salaire, même si un diplôme élevé

⁴ Qu’un militaire rejette ainsi le collectif n’est qu’apparemment paradoxal. La question abordée avait trait au social et non à une quelconque mission régaliennne de l’État. Nous verrons que cette position est cohérente avec sa vision des politiques économiques et sociales étatiques.

⁵ Logique dans ce cas que Dominique considère le travail comme source de reconnaissance sociale, puis de développement de ses capacités personnelles avant que d’être un moyen de subsistance (ce que renforce sa volonté d’intégrer le milieu professionnel du sport qu’il pratique).

mais répandu (BTS) n'est pas forcément rémunéré en rapport avec les études faites. La rareté ça joue. En fait, il y a un décalage entre le diplôme et le travail fourni. Et je dis que ceux qui travaillent bien au SMIG en font trop. »

Ces critiques émises, dont on peut difficilement nier qu'elles expriment un sentiment aigu de rapports sociaux classistes, la solution passe pour Dominique par une action individuelle où chacun doit prendre ses responsabilités. Il critique ainsi avec violence l'absence de désir des jeunes qu'il voyait durant le service national, ne cherchant pas à saisir les possibilités offertes (apprendre à nager, à mieux écrire, etc.). Pour lui, chacun-e doit se donner les moyens de s'en sortir :

« J'ai pas envie de bosser en usine. La chaîne c'est pour les gens qui n'ont pas de cerveau ! Faut pas réfléchir... faut vraiment faire ça si on a vraiment besoin de travailler. Le rendement pour de l'argent, ça m'intéresse pas. J'ai bossé dans une scierie, c'était ça : aller vite et faire toujours pareil. Ça m'a pas plu. »

À l'image de ses collègues TDRA (mais de manière beaucoup plus violente), Dominique exprime un refus véhément du travail ouvrier, notamment à la chaîne, synonyme d'inconfort, de monotonie (renvoyée péjorativement à une marque de manque de réflexion du travailleur – encore un indice de son rapport au savoir), de désintérêt pour la tâche effectuée, mais également d'impossibilité de mobilité ; à leur manière ils donnent à voir les tentatives individuelles de promotion sociale des membres des classes populaires, dans un comportement similaire à celui de certains mineurs du Nord dépeints par Olivier Schwartz (1990). En cela, les stagiaires rencontrés à l'AFPA diffèrent des « gars » porteurs de valeurs « anti-école » dont Paul Willis traçait le portrait dans les années soixante-dix (1978), et qui ne voulaient pour rien au monde ressembler aux « fayots » cherchant à jouer le jeu de l'ascension sociale par le biais des qualifications.

Mais outre par la prégnance du modèle méritocratique véhiculé par l'école, dont nous avons rappelé les ambiguïtés dans le premier chapitre, cette attention à la mobilité sociale et au refus du travail ouvrier peut s'expliquer par la trajectoire sociale de Dominique. Après quinze ans dans la Marine, l'interviewé a certes une pratique professionnelle ouvrière, mais il a avant tout un ethos militaire, où le respect de l'autorité l'emporte sur le reste. L'armée constitue en effet l'un des piliers fondamentaux de l'État régalien, et partant de la société, tandis que le monde ouvrier renverrait davantage à un univers « privé », moins universel. Cette hypothèse sera renforcée par son positionnement aux mouvements collectifs, quand Dominique opposera un

« nous » militaire à un « eux » civil. De même, on peut également penser que son refus d'une appartenance ouvrière s'ancre dans l'impulsion donnée par son père, devenu ouvrier fromager pour aider ses propres parents à subvenir aux besoins d'une famille nombreuse, alors qu'il avait le niveau scolaire pour devenir enseignant. La volonté de promotion de Dominique dans le domaine mécanique, en devenant un mécanicien de compétition pour poursuivre plus facilement son activité sportive, vient alors renforcer un sentiment de rupture avec les milieux ouvriers les plus soupçonnés d'archaïsme et d'incapacité à sortir de la stricte sphère productive⁶.

Ce rejet du monde ouvrier objectif, dont Dominique se sait proche et qu'il fuit avec toute son énergie, s'accompagne d'un rejet subjectif lorsque les individu-e-s se disent appartenir à la « classe moyenne », comme c'est le cas pour lui (et pour plusieurs de ses collègues masculins et féminins de l'AFPA). La prégnance de cette revendication d'appartenance à la moyenne indique la volonté d'appartenir au plus grand nombre, et de se dissocier à la fois des ouvrier-e-s (disqualifié-e-s) et des « pauvres » (honteux). Sur ce dernier point, c'est Vanessa qui exprimera ce sentiment de la manière la plus explicite, en affirmant qu'il n'est pas bon de se plaindre, car existent toujours des gens plus malheureux que soi, même s'il faut pour trouver ces gens regarder du côté des clochards ou en direction des pays pauvres du Sud. Elle se considère d'ailleurs comme appartenant « à la moyenne. » Comme l'écrivent justement Guy Michelat et Michel Simon, qui faisaient état de telles déclarations parmi les ouvrier-e-s interrogé-e-s en 1978, ce positionnement exprime un mélange complexe entre compassion et rejet.

« Ces enquêtés répugnent à se situer eux-mêmes parmi les plus malheureux. Cela peut s'expliquer en partie par le fait qu'effectivement, ils n'appartiennent pas aux strates les plus misérables, encore que les niveaux de revenus déclarés soient parfois très faibles [point que confirment nos propres enquêtes]. Mais il faut aussi voir dans cette dénégation un mécanisme de défense contre l'aveu de ce qui demeure identifié, même pour ces enquêtés, à l'échec d'une vie, vécu sur le mode de la culpabilité. » (2004, p.31)

Cette mise à distance des différent-e-s par trop semblables accompagnée par un basculement du sentiment d'appartenance à la classe ouvrière vers la « classe moyenne » entre en totale cohérence avec les enquêtes quantitatives présentées par Michelat et Simon, dans lesquelles les deux auteurs notent une « désouvriérisation subjective » des employé-e-s et ouvrier-e-s

⁶ Le sport de compétition est le lieu par excellence du dépassement de soi dans la concurrence exacerbée aux autres, et donc de la remise en cause permanente de ses capacités, de ses ambitions.

entre la fin des années soixante et les années deux mille, surtout chez les individu-e-s les plus objectivement populaires (*idem*, pp.139-149)⁷.

Ce sentiment n'a en fait rien d'une nouveauté : pendant les années cinquante/soixante, les jeunes ouvrier-e-s ne se revendiquaient ouvertement ouvrier-e-s qu'au contact d'une socialisation d'atelier prolongée (Maupéou-Abbou, 1968). Or, aujourd'hui se revendiquer ouvrier-e revient à admettre, outre une position hiérarchique inférieure, un rapport archaïque, dépassé, usé à l'existence, un rapport immobile et improductif au travail : la mise sous silence progressive des revendications ouvrières, et plus largement populaires, par les partis de gauche de gouvernement a contribué, dans un sens négatif de stigmatisation (non plus de remise en question de son identité pour une meilleure prise en compte de ses attentes), à l'occultation des aspirations et conditions de vie de la plus grande part des salarié-e-s d'exécution. Ce déni a facilité la dégradation d'une image de soi déjà largement entamée par les défaites ouvrières dans les grands fiefs industriels. La petite phrase de Frédéric (« *l'usine sera toujours l'usine* ») exprime cela. Pour progresser, et réaliser son envie de promotion sociale (c'est-à-dire son désir de ne pas connaître un déclassement social trop important en regard de ce que sa famille avait connu – comme pour de nombreux jeunes provinciaux de sa génération, ses grands-parents étaient agriculteurs), il doit mettre une distance avec le milieu ouvrier, dont les membres sont soupçonné-e-s de complaisance envers leur position sociale inférieure. Pour mettre cette distance dans les luttes de concurrence, les stagiaires savent qu'ils devront faire preuve de persévérance, de volonté, de courage (autant de notions entendues ici dans le sens commun).

En outre, on doit également rappeler que l'appartenance, pour un grand nombre de femmes, à la catégorie des employé-e-s a longtemps historiquement constitué un facteur de « moyennisation », puisque certaines franges employées étaient opposées à la classe ouvrière (objectivement – rapport au travail, statuts – et subjectivement – rapports « pacifiés » à la hiérarchie, souci de distinction), comme l'a bien montré Delphine Gardey (2001). Sans que, comme l'historienne en fait la démonstration, ces différenciations ne fussent ni généralisées, ni définitivement tranchées. Dans le cas de notre enquête dans la coiffure, on a déjà noté l'ambivalence des statuts successifs, qui encourage l'abandon de l'étiquette ouvrière⁸. De même, la perspective de devenir relais, manager, voire patronne, peut également inciter à

⁷ Soulignons que la femme de Dominique exerce le métier d'assistante-maternelle.

⁸ En dépit du fait que les coiffeur/ses en formation appartiennent, comme nous le notions au chapitre 6, à la catégorie ouvrière, seule Marie se revendique comme telle de manière durable à l'issue de cette période, mobilisant pour cela son ancrage politique à gauche et la mémoire et la trajectoire familiales (immigration d'origine italienne). Nous reviendrons plus en détails sur cette interviewée dans le chapitre 9.

opérer cette coupure sociale et symbolique. Il n'y a pas jusque dans l'usine Électrotech où l'on trouve également une tendance à rejeter l'ouvrier-e du côté de l'usine, du travail aliénant et répétitif, etc. Ainsi, Edith, si elle se revendique ouvrière (de par son salaire, sa famille, mais également parce qu'« *à l'usine ils nous le font bien sentir* » – ce qui a le mérite de rappeler que les frontières des groupes sociaux dépendent également de la capacités des groupes extérieurs à exclure, ici de manière particulièrement négative), utilise très souvent le mot « employé-e-s » dans sa façon de parler des salarié-e-s de l'entreprise, et inscrit souvent « employée » sur les papiers administratifs, car « *ouvrière et employée je pense que c'est pareil, sauf qu'employée ça fait un petit peu mieux* ». De cette manière, elle indique l'existence explicite d'une hiérarchisation au sein des classes populaires, et rappelle la force structurante du système d'opposition ouvrier-e/employé-e, usine/bureau, travail manuel/travail intellectuel, quand bien même ce système reposerait largement sur des stéréotypes et des erreurs d'appréciation.

Mais la « moyennisation » doit également se comprendre dans un autre sens, auquel les individu-e-s rencontré-e-s peuvent se référer implicitement, savoir la confusion savamment entretenue depuis les années soixante-dix entre les notions de moyenne, médiane et les représentations sociales qui y renvoient. Alors que, durant le XIX^e siècle, les classes moyennes étaient perçues comme les strates de la petite bourgeoisie intercalées entre prolétariat et bourgeoisie (et ce par des auteurs aussi différents que Marx ou Tocqueville), la salarisation du travail, et l'homogénéisation relative de la société de consommation de masse, a peu à peu modifié l'acception de l'expression en « classes médianes », à savoir les groupes sociaux placés au milieu de la distribution des salaires, des patrimoines, etc. (la moyenne se situant pourtant toujours au-dessus de ces niveaux). Ce changement de définition a déplacé l'idée de classe moyenne en direction des professions intermédiaires (techniciens, infirmières, etc.), tandis que les couches populaires profitant de l'amélioration de leurs revenus et mettant en œuvre de nouveaux rapports à la consommation (vacances, biens d'équipement, etc.) pouvaient se considérer comme figurant la moyenne, dans une société encore majoritairement ouvrière (Michelat et Simon, 2004, pp.38-47). Or, avec les bouleversements dans la répartition des revenus et des patrimoines, et dans les représentations sociales relatives au monde du travail, la « moyenne » s'est de nouveau fortement déplacée vers le haut de la hiérarchie sociale (cadres, médecins, avocats...), à mesure que les professions intermédiaires se voyaient de plus en plus déstabilisées. Aussi, si Dominique avec ses revenus de militaire

retraité peut s'envisager comme appartenant à la classe médiane des salaires, sa croyance en sa « moyennisation » ne consiste en rien d'autre qu'un effet d'hystérésis (Bourdieu, 1979).

Pour autant, cette double mise à distance de l'univers ouvrier a des conséquences importantes dans le rapport entretenu par les individu-e-s avec l'ensemble des classes populaires, conséquences d'autant plus dramatiques que la volonté explicite de mobilité ne s'actualise pas forcément dans la réalité objective. « Plus les jeunes sont liés aux classes supérieures, plus ils tendent à aspirer au même mode de vie professionnelle que leur père ; plus les jeunes appartiennent aux classes populaires, moins ils tendent à accepter cette perspective. » (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001, p.191) Ainsi, les classes populaires, frappées par le moindre degré d'intégration dans le travail et par l'écart grandissant entre les aspirations nées de l'égalité des chances scolaires et la réalité sociale observée par ces jeunes, connaissent un éclatement individualiste (négatif) qui va en s'accroissant et qui provoque une déchirure des habitus plus ou moins profonde, en même temps qu'un espoir de promotion souvent illusoire (Frédéric se dit par exemple prêt à retourner à l'usine s'il en a besoin pour vivre, malgré son désir de ne plus y travailler, manière pour lui de reconnaître les difficultés potentielles qui l'attendent). Et quand est évoquée avec lui la question de la pauvreté en France, Dominique reprend à son compte la critique libérale des charges sociales ou des impôts sur les sociétés excessifs (tout en critiquant le niveau trop faible des salaires⁹ – sans doute Dominique pense-t-il salaire direct et non au salaire socialisé –, ce qui indique une prise de distance avec une position libérale stricte). Par ailleurs, il estime que l'assistance sociale de l'État finit par rendre les individu-e-s dépendant-e-s, en filant la métaphore naturaliste – « *c'est comme les bêtes qu'on nourrit régulièrement, là c'est pareil* ». Selon lui, le système des minima sociaux devrait être revu pour ne pas désinciter au travail. Existe donc bien dans ce cas (mais c'est le cas de la majorité des interviewé-e-s, particulièrement sensibles aux représentations médiatiques sur la question) une reprise des thèses stigmatisant les allocataires des différents systèmes sociaux. Globalement, toute perspective de changement s'avère extrêmement difficile (les inégalités sociales, les politiques de l'État et le système économique – entendus dans le sens libéral – forment un ensemble de contraintes) ; en dehors de la volonté des individus, sortir du cercle vicieux de la pauvreté n'est guère possible. On trouve en fait chez lui une oscillation entre un discours normatif fort quand il dénonce les « rebuts » de la société qui n'ont aucune « volonté » de progresser (bien qu'il ne dissimule pas les difficultés souvent familiales vécues par ces individus) et une critique des mécanismes d'exploitation (qu'il

explique avec des arguments tirés de la vulgate libérale) que seule l'action personnelle (par le savoir, la curiosité) permet de contourner.

Ces prises de position « politiques », Dominique les tire de son expérience personnelle et de ce qu'il voit dans les grands médias – il cite ainsi Jean-Marc Sylvestre pour des exemples tirés de l'économie. Issu d'une famille ouvrière catholique pratiquante originaire de Haute-Saône, département traditionnellement catholique et gaulliste, Dominique a voté Chirac en 1995. Mais peu concerné par le champ politique (selon lui, quand on est dans l'armée on voit ça d'un œil lointain), il ne fait pas mention d'une socialisation particulière, si ce n'est religieuse (s'il croit en Dieu, il n'est pas pratiquant, et s'exprime de manière critique vis-à-vis des positions papales relatives aux mœurs¹⁰). Notons une surreprésentation parmi les stagiaires AFPA, des individu-e-s croyant en Dieu puisque douze sur les quatorze disent appartenir à une religion (neuf catholiques, un bouddhiste, un témoin de Jéhovah et un orthodoxe), contre 56% des Français-e-s interrogé-e-s en 1999 (47% des 18-29 ans)¹¹. Cette socialisation religieuse ne peut pas être tenue pour négligeable (lors des autres enquêtes, le rapport à la religion ne fut abordé que par trois interviewées coiffeuses). Interrogé en 2000, lors d'un séminaire de travail, Guy Michelat considérait que son analyse croisée des comportements politiques et des croyances religieuses gardait toute sa pertinence (vote de droite et pratique catholique étant liés), en dépit des évolutions structurelles visibles (Michelat et Simon, 1977). Ainsi, le fait que la non-pratique religieuse ait augmenté chez les catholiques – le sacrement du baptême concerne par exemple 52% des naissances en 2000, contre 91,7% vers 1960, tandis que les ordinations de prêtres passaient de 595 à 142 par an (Lenoir, 2002, p.163) – ne doit pas dissimuler un vote politique droitier toujours supérieur à celui des électeur/rices sans religion.

Plus récemment, Anne Muxel (2002) a posé un constat similaire : selon elle, la transmission familiale, en dépit de la diversification des formes de famille et, comme Annick Percheron le soulignait fortement (1993, pp.137-143), de la complexité des différents éléments intervenant dans cette transmission (homogénéité, structuration et transparence des valeurs des deux parents, systématisme de la transmission, contexte sociopolitique...), demeure un vecteur essentiel des choix religieux et de « l'orientation idéologique des individus mesurée à partir du

⁹ Cette critique d'un niveau insuffisant des salaires aura été exprimée par *tou-te-s* les interviewé-e-s, à l'exception de Claire, la manager du salon de coiffure francilien.

¹⁰ Comme 58% des personnes interrogées dans l'enquête CSA/France Inter du 12/08/04.

¹¹ En 1999, selon Frédéric Lenoir 56% des Français croyaient en Dieu, 48% des 18-29 ans (2002, p.162). Cette surreprésentation chez les stagiaires joue un rôle dans leur positionnement vis-à-vis du travail, de l'effort et de la place des individus dans la société.

clivage gauche-droite. » Mais pour précieuse qu'elle soit, cette analyse n'épuise pas le sens des représentations sociales de Dominique : si la religion catholique nous renseigne indéniablement sur son ethos – « système de valeurs implicites que les gens ont intériorisées depuis l'enfance et à partir duquel ils engendrent des réponses à des problèmes extrêmement différents » (Bourdieu, 1984c, p.228) –, cette influence demeure principalement de l'ordre du symbolique et de l'inconscient, et non de celui de la justification. À aucun moment il n'évoquera directement l'argument religieux pour expliciter une prise de position, légitimer un choix ou tenter d'emporter l'adhésion¹². De fait, Dominique reste fortement influencé par ses différentes expériences militaires et par sa vision médiatique de la réalité.

B) Le modèle du petit indépendant

Âgé de vingt-trois ans, Jean-Baptiste est un stagiaire pour qui la formation TDRA représente avant tout une solution alternative à la précarité des emplois disponibles dans son domaine initial :

« J'ai voulu poursuivre en électricité parce que c'était les études que j'avais faites : impossible de trouver quelque chose parce qu'il faut toujours deux ans d'expérience... en fin de compte, le seul truc qui te reste c'est l'intérim. Intérim, payé au SMIC, c'est pas génial, surtout que t'arrives toujours dans des trucs, c'est plus du boulot, c'est de la rage... Donc je me suis dit "pourquoi pas ?", quand on m'a proposé ça à l'ANPE. J'ai vu leur dossier sur la mécanique, ça me plaisait, je me suis lancé. »

Tout comme Boris, ce stagiaire a décroché son baccalauréat (section technique – F3) avant d'intégrer un BTS électrotechnique en alternance. Mais l'expérience tourne court. Niveau théorique trop important (il critique l'écart des exigences entre la Terminale et le BTS, notamment en mathématiques et en physique), formation décalée par rapport aux attentes de l'entreprise dans laquelle il effectuait son stage (ce qui l'empêchait de mener le travail qu'il avait prévu d'apprendre – faire des plans par informatique), conflit avec son tuteur : Jean-Baptiste, même s'il exprime la déception consécutive à son choix, décide d'arrêter. Il s'inscrit alors dans une ETT avec laquelle il avait déjà travaillé, qui lui propose dès le lendemain une place de magasinier qu'il occupera cinq mois. Comme les deux stagiaires précédents, Jean-Baptiste a fait l'expérience du travail ouvrier, expérience qu'il ne souhaite pas renouveler, tant

¹² À la différence de Fatouh et de Vanessa par exemple, qui envisagent leur vie à l'aune de leur religion.

les conditions de travail lui ont paru insupportables et les conditions salariales peu en rapport avec la dureté des tâches¹³. Le rapport à la formation doit donc être compris dans ce double mouvement d'un regret pour l'arrêt des études et d'une volonté d'échapper aux conditions de travail et d'emploi précaires (« *L'intérim ça va de façon passagère, mais c'est pas fiable, tu peux pas te dire chaque mois je vais avoir un salaire de tant, parce que c'est pas le cas* »). Mais là encore, on retrouve les critiques énoncées par les autres stagiaires : la formation offerte se caractérise par sa dimension désordonnée et partielle. Toutefois, Jean-Baptiste ne souffre pas trop de cela, son rapport au contenu de la formation étant moins investi que Boris, par exemple : « *apprendre plus en mécanique, mais pas forcément pour faire de la mécanique après. Ce que je voulais surtout, c'était arrêter de me faire rouler dans les garages, savoir réparer certaines choses, "gagner de l'argent pour moi". Mais si une place s'offre à moi quand je chercherai du boulot, pourquoi pas.* » Jean-Baptiste envisage donc la formation comme un moment positif dans sa trajectoire, et non directement comme une démarche de qualification professionnelle.

Deux éléments supplémentaires viennent renforcer cette idée. En premier lieu, Jean-Baptiste envisage sérieusement de s'engager dans l'armée à l'issue de son service national : « *un mois après la fin du stage je pars à l'armée, donc je vais essayer de rentrer dans l'armée du train, dans les transports, pour faire de la mécanique, pour continuer dans la lancée, puisque de toute façon il faut de l'expérience. D'ailleurs, je suis en train de voir pour m'engager.* » La formation se présente donc comme un moment de stabilité dans une trajectoire précaire et comme un outil de mise à niveau pour accéder à un poste dans l'armée, vécue non comme une fin en soi, mais également comme le moyen d'acquérir de l'expérience professionnelle tout en se trouvant à l'abri des aléas du marché. Le lien entre formation et emploi est donc moins direct que pour Boris, ce qui peut expliquer ce moindre attachement (d'autant que Jean-Baptiste possède par ailleurs des connaissances en électricité). Le second point concerne la relation que Jean-Baptiste entretient avec le groupe des stagiaires. Parmi eux, il est le seul à ne jamais faire référence à l'« ambiance ». En ce sens, la formation demeure principalement instrumentale. Il ne lui demande rien d'autre que ce qu'elle peut lui apporter *techniquement* et *financièrement*. Cette démarche moins marquée par un attachement collectif que celle de la plupart des autres membres du groupe se ressentait dans les attitudes plus distantes de certains stagiaires vis-à-vis de lui. Faut-il y voir le résultat de l'appartenance à un milieu social plus élevé que les autres stagiaires, avec une moindre inclinaison à se « fondre » dans ce collectif ?

¹³ Pour un récit approchant dans l'univers automobile, Beaud (1993).

Issu d'un milieu proche des « couches moyennes » (un père cadre à la Sécurité sociale – lui-même fils d'un cadre et d'une institutrice – et une mère agent de contrôle dans la même institution – fille de paysans)¹⁴, Jean-Baptiste donne en effet l'impression, dans sa manière de s'exprimer et de s'habiller, de se rapprocher davantage des techniciens : sa formation en BTS, mais également en TDRA, et son origine sociale lui permettent par ailleurs une identification partielle. En outre, on a vu que son refus du travail ouvrier se nourrissait d'expériences concrètes.

Ensuite, si l'on veut bien se souvenir, avec Florence Weber (2001), à quel point le sentiment du travail bien fait habite les ouvriers dépossédés des moyens intellectuels et matériels de production, Jean-Baptiste revendique explicitement ce point, notamment pour expliquer son rejet du salariat ouvrier. Dans le chapitre 6, nous rappelons que les chances de devenir indépendant-e pour un-e salarié-e étaient proches de zéro. Pour autant, l'idée constitue une modalité de projection pour beaucoup d'individu-e-s (nous l'avons vu pour Boris et Frédéric notamment, mais également pour la plupart des coiffeuses rencontrées). Chez Jean-Baptiste, cette attention au travail bien fait l'amène à envisager, à terme, de se mettre à son compte afin de pouvoir travailler sur un rythme compatible avec la qualité, et dans un environnement où les relations sociales interindividuelles permettent une convivialité interdite dans l'univers déshumanisé de l'usine. De ce point de vue, on trouve une similarité avec l'entreprise Électrotech : dans l'usine, le rapport au travail indépendant permet également de comprendre comment les ouvrier-e-s perçoivent l'organisation sociale, et la manière dont ils/elles se perçoivent. Cela est apparu avec clarté lors de l'entretien collectif mené avec les membres du CE de la PMI picarde.

« [Est-ce que les gens ont encore l'impression d'être des ouvriers ?]

Delphine : *oui.*

Jocelyne : *moi je pense que oui.*

[Est-ce qu'ils se revendiquent comme tels ?]

Delphine : *pas sûr...*

Sophie : *moi si.*

Jean-Louis : *c'est plus du tout la même forme, ouvrier, opérateur.*

Jocelyne : *c'est pas pareil ?*

Jean-Louis : *je pense pas.*

Jocelyne : *c'est comme le mot usine, on l'entend plus tellement, on entend plus le mot entreprise. Pour résumer, on est de la merde, et puis c'est tout.*

Delphine : *de la merde !*

Sophie : (rire)

¹⁴ Précisons ici que les parents de Jean-Baptiste ont divorcé quand celui-ci avait onze ans. Selon lui, la scolarité a été moins suivie à partir de ce moment-là, expliquant en partie sa trajectoire ultérieure.

[Mais si vous dites comme ça, “on est de la merde, on est au bas de l’échelle”, qu’est-ce qui fait que les gens ils...]

Jocelyne : *bougent pas... l’argent, le fric. Ils sont tenus par le fric. Ils ont des crédits...*

Sophie : *c’est parce qu’ils sont habitués à être pris pour de la merde, je suis désolée ! Combien de fois... l’autre jour je sais plus à qui j’ai dit “mais merde, relevez un peu la tête, sortez un peu la tête de la merde” (rire). C’était mal poli, c’était vulgaire, mais écoute...*

[...]

[C’est difficile de se dire “putain, ça fait vingt ans que je bosse et je suis qu’une merde”...]

Sophie : *non... on le dit mais on le pense pas...*

Delphine : *on le pense pas...*

Jocelyne : *oh, parfois je pense que si... ici, je pense que je suis une merde... Avant j’avais plus de fierté que maintenant. Je pense que j’ai perdu en fierté ce que j’avais avant. Moi je me sens pas toujours bien dans ma peau. Je suis pas bien dans ma peau, je préférais ce que je faisais avant.*

Delphine : *ouais, mais Jocelyne ce qu’il y a c’est qu’avant elle était à son compte. Elle était patronne on va dire.*

Sophie : *t’étais une patronne, toi ?! (rire surpris)*

Jocelyne : *ouais patronne, on est artisans. Moi un patron pour moi c’est comme Plommée, c’est pas... Un vrai patron, c’est Plommée ! (rire)*

Delphine : *donc effectivement pour elle c’est pas évident, c’est plus dur pour elle de se retrouver... c’est ça.*

Jocelyne : *c’est vrai que moi parfois ça me fait chier. D’abord j’ai fait des déprimés ici. Des fois j’ai envie de me barrer, c’est tout, de me barrer de cette entreprise.*

Delphine : *nous on est pas encore à ce stade.*

Jocelyne : *parce que ça me plaît pas, c’est tout, c’est pas mon job n’importe comment. Et puis pour moi je suis considérée à ras des pâquerettes, comme de la merde. »*

La violence des mots, la récurrence des images fécales, les nombreux rires de défense, tout indique la dignité atteinte du milieu ouvrier. Y compris le vocabulaire modifié par les milieux managériaux pour « moderniser » les appellations des postes de travail, qui entraîne une hésitation lorsqu’il s’agit de savoir si les ouvrier-e-s se reconnaissent comme tel-le-s¹⁵. Mais on voit nettement une différence entre Jocelyne et Sophie ou Delphine (Jean-Louis ne dira rien ici, mais lors de l’entretien individuel il exprimera un même ordre d’idée que Jocelyne – du fait de son déclassement de cadre dans la grande distribution à ouvrier « protégé », suite à un grave problème de dos – et la même envie de prendre un petit commerce) : là où Sophie et Delphine prennent une certaine distance entre les mots employés pour se décrire (« *de la merde* ») et leur signification exacte (le terme renvoie davantage à la manière dont elles sont perçues par la hiérarchie qu’à une acceptation subjective du qualificatif), parce que leur situation actuelle correspond à leur situation passée et à leur probable situation à venir,

¹⁵ On se rappellera à ce propos les effets du passage d’ouvrier-e à opérateur/rice décrits dans le chapitre 1.

Jocelyne montre que son retour au salariat peu qualifié (dont nous ne connaissons pas les circonstances) est vécu sur un mode extrêmement négatif. Ses dispositions de petite entrepreneure se voient soumises à rude épreuve et, en dépit de son échec, elle continue de se revendiquer comme telle (« *on est artisans* »), aspirant à travailler à temps partiel (maintenant que son fils « *est élevé* ») pour s'échapper de l'usine et « *faire des choses que j'ai pas faites* ». On voit donc que la vision du travail indépendant développée par les interviewé-e-s s'ancre dans une réalité indéniable, qui existait déjà en tant que telle dans les années soixante (Andrieux et Lignon, pp.110-116) : (re)trouver son autonomie permet de se percevoir sous un jour davantage positif que ne l'autorise actuellement la condition ouvrière, même si la projection vers l'indépendance demeure bien souvent de l'ordre du rêve davantage que du projet.

Cette volonté d'indépendance retrouvée pousse Jean-Baptiste à adopter une telle posture. Mais il faut également faire référence à sa socialisation familiale, qui lui a fait intérioriser les valeurs de la religion catholique (et de l'importance du travail, de l'effort, des liens affectifs, de la famille et des traditions). À la différence de Frédéric ou de Dominique, la religion constitue pour lui un « outil d'analyse » conscient de la réalité sociale, puisqu'elle renseigne sur ce que l'on doit attendre des individu-e-s.

« [Dans la société, est-ce qu'il y a des valeurs qui sont importantes pour toi ?]

Le respect : on voit que la plupart des jeunes qui parlent de respect, en fait il n'y en a pas. Ça se perd. Et l'honnêteté. Les gens sont souvent là pour profiter. Ça vient peut-être de ma religion : je suis chrétien, j'ai été baptisé, j'ai fait ma communion... donc je suis ce qu'on m'a inculqué, le respect, l'amour des autres... quelle que soit la religion, je pense que ça devrait être pour tout le monde pareil. »

L'ethos religieux de Jean-Baptiste renseigne son comportement politique (il se déclare chiraquien, mais ne vote pas systématiquement, peu porté au politique¹⁶), tout comme il permet de comprendre un peu mieux son rapport au monde salarié, entre respect de la hiérarchie et critique des comportements et situations peu respectueux des travailleur/ses appliqué-e-s¹⁷. En outre, cela permet de comprendre quelque peu le tri qu'il effectue entre chômeur/ses : « *Il y a certaines personnes qui ont sans doute besoin d'un revenu minimum,*

¹⁶ Comme nous le verrons dans le chapitre 9, le désintéret et la méconnaissance jouent parfois de pair dans les représentations sociales des individu-e-s, et justifient le recul vis-à-vis de l'action politique. Ainsi, quand Jean-Baptiste parle du salaire à vie (fantasmatique) des ministres : « *ils sont bien recyclés, ils ont une paie à vie, je crois, au bout de six mois... 30 000 francs même si t'es au chômage, t'es tranquille ! Je pense qu'ils n'ont pas de bile à se faire, il faut qu'ils tiennent six mois, après ils s'en foutent...* »

mais d'autres non. C'est très mal réparti. Sans travailler, une famille peut faire pas mal d'argent, entre ASSEDIC, sécurité sociale, APL... Il faudrait voir que les gens profitent un petit peu moins de la société, quand même. » Le poids religieux dans la critique de l'oisiveté, du parasitisme et de l'appât du gain ne peut être négligé¹⁸ : Claire, la manager du salon de coiffure francilien, ou Florina développent le même type d'argument et ont connu une socialisation religieuse proche¹⁹. Mais à cela s'ajoute le poids des représentations médiatiques auxquelles Jean-Baptiste semble se fier (il évoque les émissions populistes de TF1 – *Combien ça coûte ?* – comme une de ses sources de connaissance du monde politique et social) traverse également les représentations sociales des individu-e-s interviewé-e-s. Il semble donc que le contre-stigmate classiste procède à la fois d'une mise à distance symbolique éthique (ce qui est dénoncé est ressenti comme une injustice profonde) et politique (puisque idéologiquement marquée), que viennent renforcer les expériences personnelles : il en est ainsi d'Édith, qui nous raconte l'histoire d'un voisin cherchant à se faire indemniser à tout prix par la COTOREP pour éviter de travailler, ce qui lui fait dire que « des fainéants, il y en a²⁰ », ou de Cédric, qui, pour justifier sa position, se base notamment sur des discussions avec certains sans domicile fixe, qui refusent « volontairement » de s'intégrer. En revanche, il ne va pas jusqu'à dire comme Sylvia (ou sous-entendre comme Jean-Baptiste) que les « faux chômeurs » prennent la place des autres (argument juridiquement infondé)²¹.

¹⁷ Sans pour autant épuiser cette compréhension, puisque Jean-Baptiste pose les loisirs/culture comme la valeur la plus importante de son existence, ce qui rejoint notamment la position de Frédéric.

¹⁸ Il considère en effet que la pauvreté provient avant tout de la nature humaine (le goût de l'argent), des inégalités sociales et des capacités personnelles (qui dépendent de la position sociale) et du système économique (à savoir la mauvaise gestion du budget de l'État – et les mauvaises politiques incitatives aux entreprises).

¹⁹ Le contre-stigmate classiste du « mauvais pauvre » est développé par six coiffeuses sur huit, y compris chez celles qui ont connu le chômage (Céline et Carine n'en ont pas parlé durant l'entretien, et nous n'avons pas posé la question de ce qu'elles pensaient de ce type de représentation sociale). Dans le cadre de la coiffure, on doit prendre en compte le fait que le chômage étant faible dans cette profession, les interviewé-e-s projettent sans doute leur réalité sectorielle sur la situation des autres chômeur/ses.

²⁰ À Électrotech, Jean-Michel, Jean-Louis et Sophie procèdent également à cette dichotomie. Leur appartenance à la gauche, voire l'extrême gauche, de l'échiquier politique doit nous garder de toute réduction pour cette question. Comme Michelat et Simon le montrent dans leur dernier ouvrage (*cf. infra*), les tendances de ce type existent depuis longtemps, y compris parmi les électeur/rices de gauche.

²¹ Sylvia, si elle considère comme illégitime la persistance d'un chômage de masse (auquel elle attribue une origine technique parce que son père a été licencié de chez Renault lors de restructurations technologiques), n'en est pas moins prompte à dénoncer l'existence de faux chômeurs, de parasites qui coûtent à la collectivité et qui profitent de souffrances bien réelles pour ne pas faire d'efforts.

« [Vous en connaissez des gens comme ça ?]

Oui, j'en connais. 40 ans, il travaillait comme militaire, il a fait un boulot [il a quitté l'armée et selon les rumeurs c'est un souteneur et sa femme une prostituée], s'est mis au chômage, sa femme aussi, une fois il m'a dit quand je me suis retrouvée au chômage, "t'as qu'à rester 8 mois sans travailler, t'es payée à rien faire, t'as qu'à en profiter, et t'as qu'à travailler au noir". J'ai dit "non je ne vais pas risquer de travailler au noir, me faire pincer et perdre de l'argent. Je préfère travailler" ».

Mais on trouve également une critique fondée sur la « motivation » : Vanessa, quand elle estime que la formation AFPA ne fait pas rentrer « n'importe qui » grâce aux tests, pose implicitement l'existence d'un clivage entre les chômeurs méritants (ceux qui veulent « vraiment » travailler : « *il y en a, on les aide, mais ils ne travaillent pas. On devrait faire des choix, voir qui veut vraiment faire telle formation* ») et les autres. Nous avons rencontré le même positionnement chez Valérie, la fille de Martine, à Longwy, lorsqu'elle critiquait la présence, dans son stage de formation, de jeunes non motivé-e-s qui passaient leur temps à parler, boire et fumer. C'est pour cela qu'elle a arrêté sa formation en vente. Une sorte de cercle vicieux semble s'acharner, dans lequel les difficultés de chacun-e, en s'exprimant de manières différentes (fumer des joints, boire de l'alcool), rencontrent celles des autres et les renforcent. Les solutions préconisées ? Faire du tri, et sélectionner les plus motivé-e-s. Ces dernier-e-s auraient certes des chances supplémentaires dans leur parcours, bénéficiant de supports collectifs plus performants (car plus à leur écoute). Les autres seraient relégué-e-s davantage dans leur marginalité. On voit bien comment le social, quand il est à ce point fragmenté par des logiques de rupture, rend encore plus incertain le succès des tactiques individuelles des plus démuné-e-s, accentue les principes de division. C'est peut-être dans cette dimension que réside l'une des explications de la difficulté à organiser collectivement les individu-e-s précarisé-e-s. Se différencier des plus fragiles, s'en éloigner, pour ne pas subir le même sort, pour ne pas « glisser plus bas ». Et contribuer ainsi à perpétuer les situations individuelles dominées²².

C) Libéralisme culturel et contre-stigmate

Aurélien, stagiaire TDRA de vingt-deux ans, possède tous les attributs sociaux faisant de lui un exemple idéal-typique de la situation de déclassement actuellement vécue par une frange non négligeable des « classes moyennes » (comme c'était le cas de Jean-Baptiste). Fils d'une secrétaire dans l'Éducation nationale et d'un cadre (ancien ouvrier), il connaît une scolarité heurtée : il passe cinq ans au lycée pour décrocher son Bac ES, dans « *un petit lycée bien gentil* » de l'Oise, avant de s'inscrire dans un BTS transport et logistique, au sein duquel

²² Robert Castel (1995) n'insiste pas sur les effets néfastes consécutifs aux conditions salariales dégradées. La qualité des supports collectifs – et pas seulement la présence, comme le laisse voir Valérie dans sa critique du système de formation professionnelle qu'elle a fréquenté – joue un rôle important dans la recherche d'une cohésion classiste, puisque la fuite des situations les plus précaires conduit à un renforcement de la concurrence

il ne peut finalement suivre le cursus car il ne réussit pas à trouver d'entreprise adéquate pour son stage :

« J'suis dans le 60 à côté du 27, j'ai vraiment tout fait, j'ai cherché dans toute l'Île-de-France, aussi dans le 76, j'ai rien trouvé à part la location de véhicules, donc au niveau transport et logistique, y avait pas grand-chose [...] donc en fait j'ai arrêté au bout de trois jours plutôt que de m'engager là-dedans pendant deux ans [...] j'ai passé trois mois à galérer à chercher, l'école te disait qu'elle t'aidait mais que dalle ! Ils te donnaient le téléphone et c'est tout ! Chercher dans les pages jaunes, c'est sûr, ça m'a été bénéfique, j'ai eu plein d'entretiens avec des gens comme Calberson, c'est une grosse boîte, ça m'a entraîné à parler avec des gens plus âgés que moi, plus sérieusement ».

Au cours de l'entretien, Aurélien (qui est un des rares stagiaires à avoir connu une situation familiale stable) fera plusieurs allusions au rôle important que ses parents ont joué dans ses choix d'orientation et à son refus de s'éloigner du milieu de ses proches (famille ou amis)²³. Sa difficulté à trouver un stage s'explique sans doute également par cette disposition d'esprit. En fait, ses parents reviennent à chaque étape de sa vie, pour le conseiller, le motiver. Ainsi, avant d'entrer à l'AFPA, là aussi soutenu et conseillé par ses amis et parents (sa mère lui expliquant notamment qu'il fallait une durée de cotisation minimale pour avoir droit à une formation en AFR), il a suivi une préformation rémunérée d'un mois pour se mettre à niveau dans les domaines qu'il avait peu ou pas travaillés durant son cursus (comme la mécanique ou la physique par exemple)²⁴. De même, durant la formation, il n'aura de cesse de chercher du soutien chez ses collègues²⁵.

Aussi, pour accéder à ses droits en AFR et à la formation AFPA, Aurélien a travaillé sur chaîne chez Renault, grâce à son père, pendant sept mois suite à son abandon du BTS (durant ses jobs d'été, il avait déjà travaillé dans les champs ou comme jockey²⁶ chez le constructeur

interindividuelle à travers la lutte des places, et finalement de la division des classes populaires. Nous devons cette remarque à une discussion avec Pierre Cours-Salies.

²³ Dans l'échelle d'attitudes, il place la famille comme valeur la plus importante pour lui. Viennent ensuite les loisirs/culture, partagés avec ses ami-e-s.

²⁴ C'est notamment à ce type de « détails » que l'on reconnaît les individu-e-s sachant faire preuve d'un sens du placement dans les configurations sociales.

²⁵ Aurélien souligne à quel point certains stagiaires (Frédéric, Cédric et surtout Dominique) jouent pour lui un rôle de mentor (ce qui renvoie très certainement à son histoire familiale et au sentiment de vulnérabilité qu'il ressent face à l'avenir). À tel point qu'il a passé, durant la formation, tests pour le PESO, l'école des sous-officiers de l'armée de l'air, ouverte aux jeunes de 18/23 ans titulaires d'un baccalauréat au minimum, Dominique lui ayant tracé un portrait particulièrement positif de l'armée. Comme c'est le cas pour un stagiaire à la situation sociale proche (Jean-Baptiste), l'armée devient une institution à même de contourner les exigences d'employabilité trop importantes dans le secteur capitaliste. Mais elle correspond aussi à la figure mythique de la « grande famille », dimension qui résonne positivement chez Aurélien.

²⁶ Fonction consistant à déplacer les véhicules neufs pour préparer leur expédition.

automobile). De cette expérience, il tire des constats contrastés à la fois critiques relativement à l'intérêt et aux conditions du travail (et des faibles possibilités d'évolution dans une « *boîte de 10 000 personnes* »), mais mesurés sur les individus qui le pratiquent depuis des années. S'il refuse lui aussi d'envisager de faire sa vie dans une usine (« *ça m'a un peu dégoûté de m'être trouvé là et de me retrouver à la chaîne...* »), il met en avant des côtés positifs dans son expérience, du point de vue de sa vision personnelle du monde (mais également des possibilités que ce travail lui a offertes au niveau de la formation), tout comme sa formation initiale lui avait donné l'occasion, selon ses propres dires, d'étudier divers domaines (économie, problèmes de société) :

« tu travailles à la chaîne, c'est répétitif. C'était chiant mais [...] je suis bien content d'avoir fait ça, heureusement mes parents m'ont poussé, j'aurais arrêté au bout de trois mois je me serais mordu les doigts, y a du pour, y a du contre. Point de vue boulot, ça m'a pas apporté grand-chose, mais c'est vrai quand tu fais du relationnel avec des jeunes, des plus vieux, des gens que tu rencontres qui ne parlent pas forcément français, je trouve ça bien, ça te montre plein de trucs différents, ça te sort de ton petit cadre ».

Le constat, on le voit, est similaire à celui posé par ses collègues ou par l'ancien OS décrit par Beaud et Pialoux (1992). Pourtant, Aurélien a vécu cette expérience d'un point de vue ouvert, comme un enrichissement personnel qui lui permet d'avancer, de prendre conscience de la sociabilité éventuellement présente dans les situations de travail, « *d'écartier [son] champ de vision* », comme il dit. En fait, Aurélien a frotté son individualité à un monde qu'il connaissait essentiellement par l'intermédiaire de l'expérience paternelle, et ce passage de plusieurs mois à la chaîne lui a permis de comprendre certaines choses, de ne pas juger trop durement les « vieux » de la chaîne, attachés à leur poste (contrairement à Frédéric et Dominique, qui placent la volonté de s'en sortir par le haut à un très haut niveau dans les valeurs). Aurélien, en prenant du recul (réflexivité qu'il lie à sa scolarité), a perçu les difficultés rencontrées par les OS pour « s'arracher » à leur position, à leurs dispositions.

Si Aurélien ne juge pas les ouvriers avec qui il a travaillé, il ne le fait pas plus avec les chômeur/ses ou les pauvres. Pour lui, la pauvreté s'explique avant tout par les inégalités sociales, le système économique (il considère d'ailleurs comme injuste le fait que des joueurs de football soient tellement payés pour taper dans un ballon pendant que d'autres individu-e-s disposent de peu pour vivre) et les capacités de chacun à faire face à la situation. De fait, s'il existe chez lui une lecture interdépendante de la pauvreté (comme chez la plupart de ses collègues de l'AFPA), il ne la parachève à aucun moment par un quelconque jugement moral

(c'est le seul avec Michel et Frédéric à adopter une telle vision). Et, contrairement aux autres stagiaires de l'AFPA, ne s'expriment chez lui ni naturalisation ni fatalisme²⁷. On peut penser que, comme dans le cas des ouvriers, Aurélien ne se sent pas « en danger », c'est-à-dire que sa position objective ne nécessite pas une mise à distance symbolique. Mais une autre différence avec Dominique, Sylvia ou Jean-Baptiste apparaît dans son positionnement idéologique : athée de gauche, Aurélien semble moins hanté par la culpabilisation de la « chute », même si l'incertitude le touche comme ses collègues de l'AFPA. Pour bien comprendre ce point, il faut préciser que lorsqu'il s'agit de parler politique, à la différence de la majorité des interviewé-e-s, Aurélien fait de nouveau référence à l'univers familial²⁸, au sein duquel il souligne les cohérences et les ruptures entre divers-e-s membres. Il évoque ainsi « spontanément » le militantisme communiste d'un membre de sa famille :

« j'ai mon oncle, il est hyper dans la CGT. Il va à Cuba, il fait le communiste à fond, c'est bien parce qu'on en discute grave quand on est chez lui, ça revient toujours sur le tapis, j'aime bien ! Je compare avec mes parents, il est plus actif depuis longtemps, plus présent au niveau mouvements, mes parents c'est plus y z'ont leur avis mais aller faire des manif, non ! Je pense pas. Alors que mon oncle dès qu'il y a une manif, il y va, même si c'est pas pour sa cause. Il représente son parti. »

Les parents d'Aurélien se situent aux côtés du Parti socialiste. Selon lui, son père, en privilégiant son ascension socioprofessionnelle (qui a nécessité le suivi de cours et un travail assidu), « n'a jamais cherché à se syndiquer », tandis que sa mère fut anciennement syndiquée à l'Éducation nationale (« elle a arrêté parce qu'il [le syndicat] était pas trop présent. Il y avait pas assez d'impact »), et reste actuellement adjointe au maire dans sa commune. La « spontanéité » d'Aurélien à évoquer ainsi une socialisation politique familiale s'est retrouvée dans plusieurs entretiens (Fanny, Boris, Marie). Ce point nous incite à penser que les interviewé-e-s qui n'ont pas fait référence à de telles expériences ne les ont

²⁷ Comme Aurélien, Lucette estime que le système économique est responsable des inégalités sociales (inégalités qu'elle ne déclare pas responsables de la pauvreté) et que l'État contribue à la création de pauvres (« pauvres honteux » vivant de l'assistance par exemple, mais également individu-e-s victimes des effets des politiques étatiques de classe – fiscalité, salaires, logement...). Mais pour Lucette, la nature de l'homme (mauvaise, car méchante et intolérante) vient parachever le schéma explicatif, entraînant une perception fataliste et naturaliste cohérente avec son éducation religieuse et ses expériences professionnelles malheureuses (quand elle a perdu un emploi, elle en a imputé la responsabilité à la méchanceté et la fausseté d'une de ses collègues), et qui lui permet de mettre à distance les pauvres qu'elle stigmatise (les fainéants), dont elle se désolidarise à la fois en actes (elle travaille coûte que coûte) et en nature, mais également de rejeter la responsabilité sur un système incontrôlable (qui protège en partie son estime d'elle-même).

²⁸ Sur le lien entre classe sociale objective et orientation politique de la famille, Michelat et Simon (2004, pp.322-334). Sur l'importance de la prise en compte de la parentèle pour saisir les systèmes de valeurs politiques des enfants, Percheron (1993, pp.91-101).

généralement pas connues (alors qu'ils/elles ont pu au contraire évoquer leur socialisation religieuse).

Le positionnement politique à gauche d'Aurélien se rapproche de ce que certains chercheurs ont nommé le libéralisme culturel, caractérisé par une attitude d'ouverture à l'égard de l'Autre (quel-le qu'il/elle soit) et opposé au rigorisme culturel, davantage caractérisé par un attachement au groupe des semblables²⁹. Comme Michelat et Simon le notent, une telle tendance existait déjà dans les années soixante-dix, avec la critique, par certain-e-s ouvrier-e-s de gauche, des « chômeur/ses professionnel-le-s » (2004, p.36). Mais, selon les deux chercheurs, cette tendance s'est accrue fortement, notamment chez les individu-e-s les plus ouvrier-e-s : rien de véritablement surprenant, dans ce cas, que l'on trouve les ouvrier-e-s d'Électrotech cités plus haut ou une technicienne comme Marie, revendiquant leur appartenance ouvrière et leur positionnement à gauche tout en critiquant dans le même temps les chômeur/ses professeur/ses.

Richard Hoggart avait parfaitement décrit, pour l'Angleterre des années cinquante, la force d'exclusion des classes populaires, qui se distinguaient fortement de celui des « autres », ensemble flou des institutions et groupes sociaux dont la réalité des diverses interdépendances fonctionnelles n'assurait pas pour autant une proximité subjective. Comme l'écrit si bien Hoggart :

« Aux yeux des couches les plus pauvres en particulier, le monde des "autres" constitue un groupe occulte, mais nombreux et puissant, qui dispose d'un pouvoir presque discrétionnaire sur l'ensemble de la vie : le monde se divise entre "eux" et "nous". "Eux", c'est, si l'on veut, "le dessus du panier", "les gens de la haute", ceux qui vous distribuent l'allocation-chômage. » (1970, pp.117-118)

Quelques années plus tard, Norbert Elias et John Scotson (1997) s'employaient à montrer qu'en plus d'une distinction bourgeoisie/classes populaires, existaient des dynamiques sociales de stigmatisation au sein même de ces dernières, selon le type d'emploi occupé, selon le degré d'inclusion dans la communauté locale et selon la « réputation » de la famille. Quarante ans plus tard, le monde des « eux » dominants existe toujours dans les représentations sociales des interviewé-e-s, que cela passe par la critique des chefs d'entreprise ou des personnels politiques, comme nous le verrons plus loin. En revanche, il semble que le « nous » classiste, déjà restreint par la définition classiste retenue par Hoggart

²⁹ Pour une synthèse récente de cette approche, déjà mise en œuvre dans les travaux de Michelat et Simon (1977), lire Dubar (2000, chapitre 4).

(à savoir les fractions les plus basses des classes populaires et non la définition extensive de classe, à savoir tou-te-s les individu-e-s ne possédant pas les moyens de production), ait vu s'accroître les multiples fragmentations. On doit y voir notamment l'effet de la déségrégation culturelle progressive de certaines franges de ces classes (école, habitat individualisé et loin du lieu de travail, etc.)³⁰, mais également l'installation durable du mépris et de la forte précarisation du travail ouvrier, parallèle à l'accentuation de la stigmatisation du chômage. Pourtant, le contre-stigmate classiste ne constitue pas, loin s'en faut, l'unique forme de cet éclatement du « nous » populaire. Se mêle en effet à lui une forme sexuée de mise à distance symbolique (que les auteurs cités jusqu'ici ne mentionnent d'ailleurs pas en tant que telle dans leurs travaux).

II) Psychologisation sexuée : l'« horreur féminine »

Dans un récent article de synthèse solidement documenté, Sabine Fortino (2004) insiste sur les effets de la structuration classiste qui intervient de plus en plus fortement dans l'organisation des rapports sociaux sexués. Reprenant à son compte les réflexions développées par Danièle Kergoat, elle note que de nombreux indicateurs incitent à penser que l'on assiste aujourd'hui à une opposition de classe entre femmes. Nous avons abordé dans les chapitres précédents un certain nombre de ces éléments (précarisations féminine et masculine différenciées, polarisation sociale selon le niveau de diplôme et l'origine sociale des femmes, féminisation des filières professionnelles organisant les activités salariées domestiques³¹, etc.), mais il nous reste à analyser un aspect soulevé par Fortino, et rencontré durant nos propres entretiens : une tendance à l'auto-dévalorisation des femmes en tant que groupe social (accompagnée d'une dévalorisation plus ou moins marquée des hommes en direction des femmes).

À chaque fois que ce point est apparu dans une enquête, il l'était sous une forme plus ou moins différente, renvoyant aux conditions sociales spécifiques du terrain. Pour aborder la question lors de notre enquête à l'AFPA, nous avons choisi d'axer sur les représentations des

³⁰ Sur ces questions, Schwartz (1998) et Terrail (1990).

³¹ Sur ce point, notons que la manière dont Sabine Fortino présente les choses peut prêter à confusion : selon nous, le gisement d'emplois féminins de service précaires sert d'abord l'ordre patriarcal (c'est-à-dire l'organisation des rapports de genre) avant que de servir « directement les intérêts des femmes des niveaux intermédiaires et surtout supérieurs de la pyramide sociale » (2004, p.207). Sauf à considérer que les femmes sont les premières responsables de la domination des femmes, ce qui aurait tendance à réduire l'impact des réflexions en termes de rapports sociaux sexués.

femmes véhiculées par la publicité. On pourrait penser que cette manière de procéder conduit à induire les réponses de la part des interviewé-e-s : nous verrons qu'il n'en est rien, et que la critique de tomber dans la caricature nous a été adressée ; en outre, certaines stagiaires ADV ont souvent évoqué les rapports au travail en femmes. De même, lors des enquêtes dans la zone d'emploi de Cergy-Pontoise et en Picardie, ces rapports ont également été abordés par les salariées, de manière parfois brutale³².

A) Le poids de l'« universalisme masculin »

Il nous faut en premier lieu souligner un fait important : l'écrasante majorité de nos entretiens se caractérisent par une quasi absence de regard sexué du monde social (du moins dans le sens « positif³³ » que lui accorde de plus en plus souvent les sciences sociales), et ce en dépit de la forte sexuation des filières de formation et professionnelles suivies par les interviewé-e-s. À quelques rares exceptions près (Jacqueline, Sophie, Martine dans une moindre mesure comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent), personne ne pointe l'existence d'une oppression et d'une domination spécifiquement sexuées. Nous avons abordé tout au long de notre première partie les explications matérielles et symboliques en jeu dans ce déni, voire dans cette participation des dominées à leur domination, comme l'écrivait Bourdieu. Mais il nous est apparu qu'un développement particulier s'imposait pour qu'apparaisse plus nettement le poids de l'habitus dans cette situation. De la sorte, nous serons en mesure de mieux mesurer en quoi le « nous » populaire se trouve à nouveau bousculé, mais cette fois sous la forme d'une incorporation de l'universalité de l'« individu masculin ».

Lors de l'enquête menée à l'AFPA, les rapports entre sexes furent abordés bien souvent sous l'angle de la « bonne volonté culturelle », à l'image de Frédéric :

« un moment donné je regardais Culture pub, ça me faisait bien marrer, on voit les différences de cultures entre les pays, c'était marrant, les différences d'opinions qu'il peut y avoir ou alors les différences de mœurs, pour une religion ou pour tout

³² L'enquête à Longwy ne nous donne pas de renseignements sur ce point, les rapports sexués étant à ce point écrasants que nous n'avons pas eu le réflexe de les évoquer sous cet angle précis.

³³ Positif dans la mesure où la mise en perspective de rapports sociaux oppressifs est un premier pas vers leur fragilisation, et leur remise en cause.

simplement les femmes, c'est affolant, y a des pays où on pourra pas voir une femme à la télé, ou il faudra qu'elle soit toujours voilée, des bêtises comme ça ».

L'allusion de Frédéric concerne les marges de manœuvre des femmes selon leur pays d'origine, la référence au voile inscrivant explicitement sa remarque comme critique de certains pays musulmans (« *c'est affolant* »). Pour autant, la critique se trouve doublement euphémisée : « *des bêtises comme ça* » vient indiquer qu'il ne faut pas donner trop d'importance aux indices qu'il évoque lui-même ; ensuite, quand on resserre le sujet sur la situation des femmes en France, la critique est désamorcée et renvoyée à une simple question de représentations sociales stéréotypées des publicitaires :

« [Et les femmes dans la publicité française, tu les perçois comment ?]

Franchement dès qu'ils sont avec des produits vaisselle, n'importe quoi, faut qu'ils mettent une super nana à côté en maillot de bain ou toute nue, moi ça me fait marrer ! J'sais pas comment ça s'appelle le concept de mettre un produit et une super nana à côté, mais ça me fait rire, maintenant c'est dans les mœurs on va dire, ils font tous comme ça, ça m'étonne pas plus que ça !

[Et de replacer la femme dans son rôle traditionnel ?]

Bien non, en fait, liberté, égalité... si c'est là que tu veux en venir, moi j'suis pas un féministe, ni un macho, j'm'en fous un peu ! Ils font du généraliste, ils se basent sur une idée genre "tous les Français c'est des grands machos", ils ont une image de nous comme ça. »

L'instrumentation du corps féminin, le maintien des rôles caricaturaux (femme = objet sexuel ; homme = macho) déclenchent un sourire goguenard chez Frédéric. Les publicitaires mettent en scène un concept si bien ancré dans les mœurs qu'on ne s'interroge même pas à son sujet (« *ça m'étonne pas plus que ça !* »). En disant qu'il s'en fout, Frédéric donne l'impression d'une tolérance à l'égard de clichés éculés et d'une situation où chacun fait ce qu'il veut. Ni féministe ni machiste, il se veut neutre³⁴, tout comme Cédric³⁵ ou Boris :

« [Et quand tu vois une belle femme dans les publicités pour les voitures, t'en penses quoi ?]

C'est bien. On regarde plus la femme que la voiture... c'est normal, ils savent qu'ils vont attirer l'œil des mecs... le gars va enregistrer malgré lui ce que dit Renault, en regardant la fille il va quand même entendre, autrement il aurait sans doute tourné la tête... et puis ça met aussi la pub en valeur... moi, je vois une belle femme, je la

³⁴ Il est intéressant de remarquer que le « nous », quasiment absent dans les discours des stagiaires AFPA lorsqu'il était question du rapport au travail, s'exprime ici sous la forme d'une totalité masculine. Le genre serait-il davantage fédérateur que la classe sociale ?

³⁵ Celui-ci dit qu'il n'en sait rien, car ce type de publicité le « fait chier ». En dernier recours, il avance également une explication d'ordre marketing (ciblage de la clientèle).

regarde. Je sais qu'il y en a qui diraient, "regarde les femmes sont considérées comme des potiches, on les traite comme des je sais pas quoi... c'est dégueulasse, et tout". Non, la fille on ne lui a pas mis un couteau sous la gorge pour qu'elle se mette à côté de la voiture, elle fait ce qu'elle veut. C'est à elle de voir ce qu'elle va faire de sa vie, si elle veut rester devant une bagnole, elle y reste ».

Cette neutralité apparente, au nom d'une liberté totale de choix en adéquation avec l'idéal individualiste actuel³⁶, en perpétuant de fait la domination masculine, renforce inconsciemment la naturalisation de la hiérarchisation sociale sexuée. L'incorporation de cet « arrangement des sexes », pour reprendre l'expression de Goffman (2002), trouve son origine dans la structuration générale de la société patriarcale, et modèle l'habitus des agents au même titre que les diverses dispositions acquises par ailleurs, contribuant à normaliser la dichotomie genrée dans les prises de position et les représentations sociales. Le sexe est ainsi dépouillé de sa charge critique : ne constituant en rien un critère de domination et de partition particulier, il ne peut servir de point d'appui à une contestation de l'ordre social. On peut tout à fait rapprocher cette neutralité de l'universalisme trompeur souvent dénoncé par les féministes.

En fait, les hommes demeurent globalement pris dans des rapports sociaux sexués auxquels ils ne trouvent rien à redire. C'est ainsi que Aurélien, entre autres stagiaires, conçoit implicitement le rapport de la femme au travail sur un mode inégalitaire, sans pour autant explicitement cantonner celle-ci à l'univers domestique : « *C'est vrai qu'il y a beaucoup plus de femmes dans la vie active, tant mieux, ça fait toujours un salaire d'appoint qu'est pas négligeable dans la famille.* » Cette attitude ouvertement bienveillante à l'égard du travail féminin se double d'une représentation sociale fortement ancrée dans notre société traversée par la « crise ». Le salaire de la femme vient compléter celui de l'homme, en des temps économiquement difficiles. Cette idée de salaire d'appoint, comme nous l'avons déjà évoqué, vient réifier la coupure entre sphère privée et sphère publique, et donc entérine inconsciemment une inégalité de fait masquée par une égalité de droit (Laufer, 1998). De leur côté, Cédric et Michel adoptent une position apparemment plus neutre (par exemple, avec la dénonciation de la « ringardise » des publicitaires présentant les femmes aux tâches ménagères), qui n'en véhicule pas moins une méconnaissance des rapports de force exacts dans la répartition du travail domestique.

On pourrait paraphraser Voltaire : *le monde sexué va comme il va*. Emblématique de cette position ambiguë, Dominique nous donne à voir comment on peut à la fois se montrer relativement ouvert dans les formes (le discours universaliste renvoie ici à une mentalité qui

se présente comme non discriminatoire), tout en relayant implicitement – en tant que dominant inconscient – la perpétuation de normes sexuées fortement marquées, notamment en matière d'éducation des enfants :

« on est restés au niveau de la femme aux fourneaux, l'homme au boulot, mais ça a changé, on se rend compte qu'il y a plus de femmes qui travaillent, parce qu'on a besoin d'un niveau de salaires. Deux SMIG c'est mieux qu'un seul. [...] Pour mieux vivre, il faudrait que les hommes gagnent mieux, et dans ce cas, beaucoup de femmes, quand il y a des enfants, resteraient à la maison. Mais en plus il faut penser que dans la société, la femme, si elle a jamais travaillé et qu'elle divorce, elle a pas de retraite et il y a cette tendance à l'autonomie de chacun et de dire "quoi qu'il arrive j'aurai gagné ma partie". C'est peut-être un souci d'égalité aussi, et de concrétisation des études. Je pense que si on rémunérait les femmes à la maison, il y en aurait moins qui travailleraient³⁷. Il y a besoin du budget familial qui est en cause, certains ont un souci d'autonomie, d'autres ont un besoin pour vivre.

[Et l'idée que l'on donne de l'argent aux femmes pour qu'elles élèvent leurs gamins ?]
 [...] y a toujours cette relation entre les parents qui fait qu'un gamin est plus à l'aise avec sa mère qu'avec quelqu'un d'autre, qu'avec une nourrice [le rôle éducatif du père est différent] et puis ça facilite pas mal de choses : quand il est malade il reste à la maison. On prend les gosses, quand ils sont petits on les trimbalent de chez soi à la nourrice, le soir on revient les chercher à la sortie du boulot, on les met au lit, le gamin y voit ses parents que le week-end et encore ! »

L'intériorisation des normes sexuées oscille donc ici entre une reconnaissance de la légitimité à l'égalité de traitement et à l'autonomie, une reproduction de stéréotypes sexuels inconscients (qui nuisent à ces mêmes égalité et autonomie) et un dégageant individuel (en termes de responsabilités) vis-à-vis de l'organisation sociale à la source des écarts immédiatement perceptibles³⁸. Cette oscillation entre un constat d'impuissance à faire évoluer individuellement les choses et la reconduction inconsciente de normes sexuées intériorisées produit donc un discours apparemment neutre qui naturalise les positions sociales :

« [Dans le traitement qu'ont les publicitaires de telle ou telle population, par exemple, les femmes, soit le top modèle, soit la nana avec son aspirateur à la main ou en train de faire la vaisselle, qu'en penses-tu ?]

³⁶ Idéal individualiste au sens donné par Soulet (2003), que nous rappelions au chapitre 7.

³⁷ On a vu que cet argument a été utilisé par les politiques publiques pour détourner une partie des femmes peu ou pas qualifiées du « marché » du travail (cf. notre analyse de l'APE dans le chapitre 5).

³⁸ « [Si demain le gouvernement met au point un système qui incite les hommes à rester à la maison, t'en profites ?]

Franchement, ça me déplairait pas. Ça me dérangerait pas. Maintenant c'est vrai qu'il y a toujours le côté macho qui dira que c'est au mec d'aller travailler et à la femme de rester à la maison. Mais pourquoi pas ! Si ma femme a un salaire moyen, et qu'elle veut travailler... je ne vois pas pourquoi je resterais pas à la maison. Mais il reste le problème des retraites. Parce que 8 000 francs de cotisations vieillesse, c'est autre chose que 2 000 francs. C'est un problème de société, c'est pas à moi de réfléchir à ça... »

C'est un peu trop typé... c'est vrai les femmes c'est peut-être encore moins qu'avant l'aspirateur et tout ça, c'est assez misogyne en fin de compte et je ne suis pas comme ça ; y a des femmes qui sont aussi bien que des hommes, sans problèmes. Maintenant c'est comme dans tous les métiers, à l'armée aussi y a des femmes, ça arrive. Je pars du principe, la femme mécanicienne ou électricienne, la femme si elle veut un travail d'homme, enfin supposé comme tel, faut qu'elle assure son travail. À l'armée, j'ai connu des nanas très bien, mais c'est un milieu spécial [ambiance assez misogyne. Les filles dans le domaine technique ça fait pas longtemps qu'il y en a] car à l'armée il y a beaucoup d'hommes et c'est plus ou moins bien perçu... une nana si elle est plus ou moins faible, il y a de fortes chances qu'elle passe dans des considérations pas forcément sympathiques pour elle. J'ai une copine qui est secrétaire, crois-moi elle tient sa place. Il faut avoir du caractère et faire ce qu'on a à faire [à l'armée l'important, c'est le poste qu'on tient, pas de s'appeler Madame ou Monsieur]. C'est sûr que si tu veux faire un métier d'homme et que t'es pas capable, la moindre des choses que tu ne vas pas être capable de faire, c'est sûr qu'on va pas te louper.

[...]

j'ai connu des mécaniciennes, y a des moteurs de 25 kg à soulever, la nana va le soulever, j'en ai connu d'autres elles descendaient dans les machines avec du vernis à ongles, maquillées de partout pour aller faire le quart à la machine, c'est là que ça va pas ! T'arrives dans un milieu comme ça, ça va pas passer c'est évident !

[À l'AFPA il y a une femme dont on disait qu'elle était compétente, qu'elle avait des relations avec les autres mécanos qui passaient très bien, elle a son diplôme, elle arrive dans un garage, on veut pas lui laisser faire de la mécanique, le patron dit les clients veulent pas.]

Je comprends pas pourquoi, c'est un manque d'ouverture d'esprit, je ne vois pas pourquoi elle serait plus mauvaise, elle a son diplôme comme tout le monde, maintenant le patron y va dire je prends le risque d'employer une nana, elle va peut-être pas faire l'affaire, mais je vois pas pourquoi elle ferait pas l'affaire ! Moi je préférerais travailler avec une femme efficace qu'avec un mec qui branle rien. »

Notre analyse doit prendre acte d'une formulation par trop directive de notre question. Poser l'alternative dans les termes d'une opposition entre femme ménagère et femme-objet sexuel n'était sans doute pas la meilleure façon d'amorcer la discussion. D'ailleurs, Dominique le souligne (« *c'est un peu trop typé* »), comme pour nous montrer que la ficelle est un peu grosse de notre part ou de celle des publicitaires qui jouent sur ces clichés. Et il enchaîne de manière prudente en relativisant la sexuation des métiers (un travail « supposé » masculin), pour bien souligner sa différence avec le stéréotype que nous lui avons proposé à l'analyse. Son expérience à l'armée, un monde d'hommes s'il en est (jusqu'à encore récemment), lui permet de dérouler son propos de manière positive : dans un monde essentiellement misogyne, la femme qui veut s'imposer doit redoubler d'efforts pour ne pas laisser prise aux critiques. Cela il le sait, mais il se positionne en recul. Pour lui, seule compte la compétence de l'individu-e. Toutefois, cette compétence (et là on ne sait pas s'il le déplore ou non) devra être encore plus marquée pour une femme que pour un homme, comme si le sexe jouait de

manière différentielle dans le fait de devoir se montrer *à la hauteur*³⁹. Si l'on ajoute à ces impératifs les allusions psychologiques (une femme doit être forte de caractère pour réussir dans un métier « masculin » ; un patron refusant de « prendre le risque » – on note la connotation en terme de danger à aller contre la norme dominante – d'embaucher une mécanicienne compétente fait preuve d'un « manque d'ouverture d'esprit »), on perçoit comment l'universalisme tronqué biaise la perception des rapports sociaux, en légitimant le caractère bloqué de la situation non pas du fait de la structuration même des rapports sociaux, mais dans les caractères psychologiques, individuels de chaque agent.

Les freins au changement, dans ce contexte, sont autant de comportements et de mentalités individuels socialement partagés, c'est-à-dire des pratiques et des représentations sociales *discriminatoires* venant entraver la bonne marche de l'égalité démocratique⁴⁰ et non les signes d'une structure patriarcale inégalitaire alimentée par des représentations largement issues d'elle (les effets de la causalité circulaire chère à Bourdieu). On trouve cependant – autre point développé par Bourdieu – l'opposition dichotomique binaire organisant en partie les représentations de l'ordre social : Dominique dit clairement qu'une femme coquette (propre) dans un monde d'homme réputé sale (machine) n'a rien compris au fonctionnement de cet univers. Pour faire montre de sa compétence et sa volonté de réussir dans un métier « masculin », la femme devra apporter avec elle une vision et une *hexis* dépouillées des attributs féminins supposés trop marqués. Il n'est pas ici de notre compétence de juger si une femme maquillée travaillant sur une machine exécutera sa tâche avec moins d'efficacité qu'une femme non maquillée (bien que nous ne voyions pas ce qui pourrait l'en empêcher), ni de trancher sur la question d'une éventuelle domination masculine dissimulée derrière le geste du maquillage et la notion de coquetterie, ou de savoir si une femme qui se « dépouille » de sa « féminité » met une distance au rôle ou ne fait que se comporter comme elle le ferait ailleurs (toutes les femmes n'aiment pas la « coquetterie »). Nous voulons juste noter que les représentations des individu-e-s, même les moins explicitement travaillées par une vision « traditionnelle » de la femme (ou les plus contrôlées dans leur expression, comme le cas de Dominique semble nous l'indiquer), échappent difficilement, en dehors d'un travail réflexif particulier⁴¹, aux archétypes masculins de la « bonne » féminité, dont nous avons déjà parlé.

³⁹ Autant dire, une fois encore, que l'employabilité ne saurait être dissociée des rapports sociaux sexuels.

⁴⁰ On retrouve ici un positionnement proche de celui des institutions gérant les demandeur/ses d'emploi.

⁴¹ Ce travail passe par les socialisations primaire et/ou secondaire dans un cadre social sensible à cette question des rapports hommes/femmes (on retrouve une fois encore l'habitus). Même si les féministes ne détiennent pas le « monopole » de cette question, il n'en reste pas moins que leur action a été déterminante dans l'émergence durable des interrogations en termes de genres, quelles que soient leurs oppositions internes (Trat, 2000 ; Riot-

Dans ce cadre, la passivité (même bienveillante) des hommes et des femmes vis-à-vis de la situation sexuée ne peut que contribuer à la perpétuation de la domination patriarcale. L'invisibilité *au quotidien* de certains phénomènes contribue activement à leur perpétuation, à leur reproduction. Ce point recoupe largement le constat de Percheron d'une faible pénétration du modèle égalitaire des rôles masculins et féminins dans la transmission parents/enfants, au nom du respect de l'autonomie, y compris dans les familles sensibles à cette question (1993, p.117), la neutralité dans un système de domination ne pouvant que difficilement conduire à l'autonomie des dominé-e-s.

Certains éléments empiriques nous ont par ailleurs questionné : alors qu'en entretien de vis-à-vis nous avons vu que les propos sont posés, contenus presque, certaines situations de groupe laissent transparaître des attitudes « viriles » (visibles dans des réflexions ou des comportements internes au groupe de stagiaires TDRA ou par des interpellations à caractère sexuel en direction de certaines stagiaires du groupe ADV). Sans poser de jugement définitif sur un tel écart entre discours et pratiques (effet de l'interview *versus* effet de groupe ; provocation préméditée pour faire « sortir de ses gonds » une stagiaire perçue – et se présentant elle-même – comme n'ayant pas sa « langue dans sa poche » *versus* insulte sexiste inconsciente), on ne peut qu'être interpellé par ce type de différence comportementale, qui de toute manière renforce au mieux l'impression d'une neutralité inconsciemment compatible avec l'universalisme tronqué du régime patriarcal, et au pire alimente directement les hypothèses de représentations sexuées consciemment inégalitaires et oppressives, dont Jean-Baptiste se fait le porteur le plus virulent :

« Il y a des gens qui vont travailler et qui n'en ont pas besoin. J'ai vu des femmes qui étaient payées 5 000 francs par mois, à côté leur mari touchait une paie de 15 ou 20 000 francs, et elles, elles étaient là histoire de ne pas se faire chier chez elles, ça se voyait : elles venaient avec des voitures neuves, bien habillées, alors que le lieu était crade, et en plus elles le disaient aux autres femmes [elles devraient laisser la place aux autres. Quand t'as pas besoin de travailler... Les hommes ne font pas ça... Ma mère connaît des femmes qui font pareil, pour l'argent de poche]... et il y en a pas mal comme ça. Après, il y en a d'autres qui galèrent, qui n'arrivent pas à trouver de boulot ».

Sarcey, 2002). Dans ce cas, un-e individu-e aura d'autant plus de chances d'être sensibilisé-e à cette dimension du social qu'il aura fréquenté les milieux militants progressistes. Le cas de la bourgeoisie (pas forcément progressiste) est un peu différent : les femmes, même si elles restent les « maîtresses » de maison, et gèrent d'une main inflexible leur intérieur (tâche qui leur est dévolue au titre de « femmes »), disposent de capitaux culturels et sociaux leur permettant de prendre du recul vis-à-vis de ces rapports.

La dénonciation de *gens* qui travaillent pour leur argent de poche montre deux choses : d'abord, le langage véhiculé avec naturel le masculin neutre même quand il s'agit de femmes (comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises dans notre travail). Ensuite, elle exprime bien l'arbitrage imposé par le « marché » du travail et parfaitement intériorisé par certain-e-s individu-e-s : en période de chômage, des femmes qui n'en ont pas besoin *pour des raisons matérielles* devraient laisser la place aux autres (chômeurs ou chômeuses ?). Derrière cette dénonciation qui rappelle immanquablement les arguments des opposant-e-s au travail des femmes (opposant-e-s situé-e-s à droite et à gauche du champ politique pendant longtemps, mais plus souvent situé-e-s à droite depuis une trentaine d'années), on retrouve bien l'idée d'une concurrence sexuée qui devrait tourner à l'avantage des hommes, censés, dans ce raisonnement, subvenir aux besoins de la sphère domestique.

B) Femmes : le mauvais genre ? Quand la psychologie s'emmêle

Neutralité fréquente des hommes, sexisme déclaré plus rare... Le genre et ses rapports ne sauraient se comprendre en dehors des liens interdépendants qui se nouent entre les deux sexes. Il reste donc à étudier de quelle manière les femmes perçoivent leurs relations au monde sexué.

Pour Sylvia, par exemple, « *la plupart des filles veulent bien se faire voir du grand patron* ». De manière implicite se trouve énoncée l'existence d'une hiérarchie à respecter, que certaines femmes sont susceptibles de retourner à leur avantage en se concurrençant sur le plan de la servilité (fayotage, soumission exacerbée...), voire de la « séduction sexuelle ». En dénonçant cette situation (elle trouve ça « *dégueulasse* »), sans pour autant être en mesure de l'expliquer, Sylvia exprime donc à la fois une critique (être poussée à faire ça) et une mise à distance des femmes s'y soumettant. Nous pouvons faire l'hypothèse que Sylvia vit à l'intersection de deux visions sexuées : une « traditionnelle » (au Portugal, selon elle, pour une femme il est normal de s'occuper de ses aïeux/aïeules plutôt que suivre sa scolarité), qui incite à rester dans la sphère protégée de la famille, lieu d'une certaine déssexualisation des relations. L'autre vision s'ancre davantage dans le modèle de l'émancipation, et la pousse vraisemblablement à la critique : son passage dans une famille bourgeoise à son arrivée en France, et ses relations avec la « maîtresse » de maison – dont elle aime le modèle de femme « déterminée » et « battante » – ont sans aucun doute joué un rôle de questionnement. Malgré tout, il est

impossible de dire comment Sylvia évoluera dans l'avenir, à mesure que le souvenir de sa « patronne » s'estompera (d'autant qu'avec le recul, elle s'aperçoit des désavantages, notamment en termes de relations sociales et d'autonomie, à être employée de maison). Comme le dit Halbwachs la mémoire nécessite d'être régulièrement « alimentée » par l'environnement social pour ne pas « déperir ». Si ses relations amicales et familiales ne viennent pas réactualiser la vision d'une femme autonome, il y a fort à parier que le rôle traditionnel retrouvera une place prépondérante dans son habitus, le milieu professionnel dans lequel elle est amenée à évoluer véhiculant largement ce type de dispositions.

Avec Fanny, nous avons un positionnement proche puisque, selon elle,

« travailler en équipe, ce n'est pas facile et quand on travaille dans un milieu de filles, c'est encore pire. Les femmes entre elles, c'est épouvantable ! C'est reconnu, ça fait des années que ça dure et ça durera encore. J'ai travaillé des années avec une majorité de garçons, c'est bête à dire mais quand un garçon a quelque chose à dire, c'est plus "merde" qu'autre chose, une fille c'est jamais franc, et je sais qu'en structure c'est une majorité de femmes et c'est toujours des histoires invraisemblables. En trois semaines, j'en ai déjà entendu... mais bon c'est comme ça, ç'a toujours existé et ça existera toujours. »

On retrouve l'idée introduite par Sylvia, selon laquelle les femmes seraient entraînées dans des relations de concurrence plus ou moins amORAles (ici par l'hypocrisie), avec une dimension naturalisée supplémentaire (« ç'a toujours existé et ça existera toujours »). Mais nous voudrions montrer, en développant plus précisément la trajectoire de Fanny, que le contre-stigmate sexué peut également s'expliquer par des événements biographiques.

Fanny semble se différencier des autres stagiaires ADV à plusieurs niveaux : niveau scolaire d'abord, puisqu'elle a eu son baccalauréat, ce qui pour la cohorte de 1954 représentait un niveau plus que convenable (l'âge médian d'arrêt des études était de 17 ans, ce qui indique que Fanny appartenait à la partie supérieure de la distribution statistique⁴²) ; niveau social ensuite, puisqu'elle a longtemps occupé une position plus proche des « classes moyennes » que des classes populaires, du fait d'une certaine mobilité socioprofessionnelle et d'une situation conjugale stable (son mari appartient à la cohorte de 1942 : son niveau Bac faisait donc également de lui un bénéficiaire de la « première explosion scolaire⁴³ » ; son poste de responsable logistique dans une grande entreprise – il est assimilé cadre – illustre les

⁴² Chauvel (1998, p.104).

⁴³ Celle des cohortes nées entre 1937 et 1947.

possibilités de promotion sociale pour les agents nés durant cette période). De même, la stratégie familiale adoptée pour la scolarité de son fils se rapproche de celles des cadres, et plus généralement des « parents bien dotés en capital culturel » (Oberti, 1999, p.37)⁴⁴, dont les épouses suivent de près la scolarité des enfants, et qui n'hésitent pas à élaborer des stratégies d'évitement vis-à-vis des écoles les moins réputées, notamment en termes de résultats scolaires : selon les mots de Fanny, il a été très suivi, voire « *bridé* » (pas de télévision ou de sortie avant de finir les devoirs, au lit de bonne heure pour être en forme le lendemain...), avec pour résultat un baccalauréat scientifique et un début d'études vétérinaires (rejoignant au passage le « goût » de Fanny pour la médecine, comme nous le verrons *infra*) soldées par un changement de filière suite à un stage pratique peu concluant (il ne supportait pas les opérations à accomplir – aurait-ce été différent si sa mère avait évolué dans le milieu de la médecine ?). Cet « échec » a donné lieu à des discussions familiales aboutissant à une réorientation vers un DEUG de japonais (moins qu'une volte-face par rapport à la socialisation familiale, ce changement traduit la moindre prégnance de l'influence maternelle pour un accroissement de l'influence paternelle – le mari de Fanny est « bouddhiste »), puis une école de commerce international (on sent ici un certain sens du placement). Mais ces éléments de stabilité ne sauraient dissimuler les difficultés récentes connues par le couple. Pour bien percevoir cela, il faut revenir sur la dynamique générationnelle des deux conjoints. Fanny appartient à une famille ouvrière d'origine française : son grand-père paternel était mineur (sa femme travaillait dans un café), tandis que sa grand-mère maternelle tenait un café (son mari était typographe). Son père exerçait la profession d'électricien dans des mines (nous n'avons aucun renseignement sur sa mère, partie du domicile à la suite d'un divorce, si ce n'est qu'elle avait le certificat d'études, comme son ex-conjoint). Globalement, la situation personnelle de Fanny pouvait donc apparaître comme caractéristique de l'ascension sociale de nombreuses femmes⁴⁵, son poste d'employée au Crédit lyonnais, grande banque nationalisée (le noyau stable de l'emploi salarié), lui assurant stabilité et avantages salariaux certains, sentiment renforcé par la trajectoire ascendante suivie par son conjoint (ingénieur dans une grande entreprise industrielle), qui appartient lui à une famille davantage employée (ses parents furent tous deux employé-e-s de banque, et un de ses grands-pères était employé à la RATP tandis que sa femme tenait un meublé à Paris). Toutefois, les changements intervenus

⁴⁴ Ce phénomène est également souligné par Broccolichi et Œuvrard (1993, pp.645-646).

⁴⁵ Comme nous le notions dans le chapitre 3, les femmes représentaient, en 1999, 65% des employé-e-s de services techniques de la banque, fraction des employé-e-s que Burnod et Chenu classent dans la partie qualifiée de cette catégorie (2001, p.92).

dans le milieu bancaire, ajoutés à des problèmes gestionnaires internes au Crédit Lyonnais et à l'impossibilité de poursuivre une promotion professionnelle (la fonction d'encadrement lui fut interdite par manque de qualification initiale et par manque de « motivation ») ont conduit Fanny au chômage.

Le changement radical d'orientation professionnelle s'explique par trois phénomènes : un retour vers un secteur dans lequel elle souhaitait travailler quand elle était jeune ; une défaillance dispositionnelle exprimée par le biais d'une rationalisation – suite à la prise en considération du manque de qualification – prenant la forme d'un rejet de l'économie de marché comme lieu privilégié d'emploi (« *je ne voulais plus du tout avoir à faire du commercial, je l'ai fait pendant des années et c'est presque de la prostitution et je n'avais plus la flamme pour le faire !* »), qui, pour une entreprise, équivaut à la reconnaissance d'une compétitivité insuffisante pour se maintenir dans le secteur⁴⁶ ; des difficultés d'ordre familial (élément jamais abordé durant l'entretien, mais évoqué pendant les discussions informelles) : son mari, qui occupe une fonction de responsable logistique dans une grande société, connaît lui-même des ennuis professionnels, obligeant Fanny à abandonner le champ du bénévolat (investi durant la période d'inactivité professionnelle) pour assurer une certaine stabilité financière au couple au cas où les problèmes de son conjoint se solderaient par un licenciement.

Ainsi, on ne peut pas réellement parler de précarité familiale pour Fanny. Tant que son mari conservera son emploi, le statut social du couple conservera son niveau. Malgré tout, son autonomie individuelle est dépendante d'une stabilité familiale qui a vacillé sur ses bases, et son niveau de qualification (baccalauréat de nos jours dévalué dans certains domaines, notamment celui du tertiaire) allié à son âge et son parcours professionnel (progression sociale stoppée dans l'ancienne profession, inexpérience dans le nouveau domaine) font connaître à Fanny une phase *descendante* dans son parcours personnel (de niveau IV à niveau V), et un risque réel pour son parcours familial. C'est ici qu'une remarque de Louis Chauvel prend tout son sens⁴⁷ : les cohortes nées entre 1945 et 1963-1964 ont vu la proportion d'agents finissant les études à 22 ans ralentir par rapport aux cohortes de 1930 à 1945, alors même que la situation de chômage de masse que l'on connaît depuis trente ans aurait rendu nécessaire une scolarité plus longue pour lutter plus efficacement contre le déclassement social (sans pour autant régler la question du sort des agents moins certifiés, bien entendu). Si Fanny avait

⁴⁶ Ce point renvoie directement à la discussion sur l'employabilité, comme norme comportementale minimale attendue des agents par les entreprises.

⁴⁷ Remarque qui éclaire par ailleurs les situations de Lucette, Michel et Jacqueline.

bénéficié de quelques années d'études supplémentaires (et d'un diplôme les sanctionnant), elle aurait pu prétendre à un poste de cadre au Crédit lyonnais, que son seul baccalauréat (même amélioré de diplômes bancaires) ne lui a pas permis de revendiquer. Autant dire que l'on touche ici un nœud dans la question de la mobilité sociale : en période de croissance forte, les individu-e-s peuvent bénéficier d'une situation *apparemment* ascendante qui les éloigne de la condition populaire ; que survienne une phase cyclique dépressive ou un durcissement dans les rapports sociaux, et ce qui était de l'ascension devient de la translation (ce qui est le cas pour Fanny), voire du déclassement. La question qui se pose alors est bien celle de la modification des rapports sociaux dans l'optique de faire bénéficier à chacun-e des possibilités en matière de formation pour être en mesure de suivre les transformations de productions et les changements techniques.

Mais le cas de Fanny éclaire la question de la mobilité sous l'angle sexué également, car si elle n'a pas bénéficié d'années d'études supplémentaires, c'est suite au refus de son père à la voir entamer des études de médecine :

« j'avais une prof de maths au lycée qui me donnait des cours de rattrapage pour que je sois au niveau pour l'année de prépa qui m'avait trouvé une personne chez qui j'aurais pu vivre, qui me nourrissait, qui me logeait, donc le principal était assuré derrière, elle dit "on va demander une bourse" et je devais avoir l'accord de mon père qui a dit "niet, tu ne seras pas bonne chez les autres", il ne payait pas mes études, il ne voulait rien savoir, il ne voulait pas que j'aille faire mes études chez quelqu'un d'autre, que je m'en aille, et il ne voulait pas payer non plus ! »

Ce qui apparaît dans certains cas comme un « destin social » en cohérence avec les conditions d'existence des classes dominées, se présente ici comme la résultante d'une organisation sociale patriarcale. Ce qui aurait pu être une trajectoire sociale « originale », c'est-à-dire statistiquement rare (mais rendue possible par l'intervention d'une rencontre adéquate avec les aspirations de Fanny), est resté en cohérence avec les dynamiques générales des champs scolaire et professionnel, *du fait d'une oppression ouvriériste manifeste* (Studer, 2000), renforcée vraisemblablement par le départ de sa mère :

« j'ai pris le premier boulot qui m'est tombé sous la main, après j'ai pris des cours de banque, j'ai eu mon brevet professionnel, et je commençais l'institut technique de banque, ça me plaisait pas forcément, mais ça me permettait de gagner ma vie, surtout de vivre ! Mes parents étaient divorcés, il fallait que je gagne ma vie sinon je ne vivais pas, je n'avais pas un sou. »

Le cas de Fanny ne diffère pas seulement de celui de ses collègues par sa trajectoire scolaire et familiale. Au niveau politique, nous retrouvons la « spontanéité » dont nous avons parlé à propos d'Aurélien. Il est frappant de noter que Fanny n'a jamais totalement oubliée l'oppression paternelle (en réactualisant dans la formation ADV ses dispositions contrariées⁴⁸, nous l'avons dit), notamment dans un positionnement social et politique en partie opposé à celui de son père (socialiste, mineur gréviste, bien qu'il ne fût pas syndiqué). De son enfance, elle se souvient de grèves à la mine, de la sociabilité ouvrière (et de la solidarité plus forte ancrée dans la culture ouvrière, en comparaison au monde des employé-e-s – mis-e-s à part les syndiqué-e-s : « *en termes idéologiques, je sors d'un milieu ouvrier. Mais je me demande si quand tu travailles dans le milieu tertiaire on parle de milieu ouvrier... il y a des employés...* »). Mais elle ne se revendique pas d'un milieu ouvrier, et se place, en termes de revenus, dans les « classes moyennes » (ce qui indique qu'elle parle en termes familiaux – puisqu'elle touche 610 euros mensuels de l'AFPA, après six ans de chômage).

Pour autant, son discours oscille sans arrêt entre prises de position populaires (par exemple, quand elle critique à la manière des ouvriers l'injustice des inégalités sociales creusées par le système économique, ou la place inconsiderée faite à l'argent⁴⁹), et déclarations davantage typiques des « classes moyennes » (quand elle estime que l'individualisme est ce qui permet de prendre conscience de l'autre, ou qu'elle estime que l'envie de chacun-e explique sa position sociale – ce qui sous-entend l'existence d'une liberté de choix et d'action quand elle-même a pourtant fait l'amère expérience d'une limitation structurale). Cette oscillation traduit un malaise lié à un habitus travaillé par des dispositions héritées d'une socialisation primaire populaire déjà contradictoire (prégnance catholique de la mère absente contre influence des idées socialistes du père trop présent) et d'une socialisation secondaire déségréguée (poursuite d'études, mobilité familiale...), tiraillement qui se traduit chez elle par le déni des conditions et rapports sociaux qui ont conduit à son « échec » projectif (à la fois en termes d'aspiration et de mobilité sociale), en psychologisant les relations avec son père, et par le rejet d'une réalité sociale qu'elle croyait ouverte à ceux/celles qui le souhaitent, mais dont la brutalité l'a frappée au moment de son licenciement (elle avoue qu'à ce moment-là elle supportait de plus en plus mal les obligations commerciales impulsées par la hiérarchie du Lyonnais⁵⁰, y compris en direction de client-e-s en difficulté).

⁴⁸ « *ça aurait été mon rêve et même à l'heure actuelle. Ça date de 72 et je n'ai pas oublié, j'y serais peut-être pas arrivée mais j'aurais pu commencé dans de bonnes conditions.* »

⁴⁹ Notons que l'influence catholique familiale se fait également sentir (les grands-parents provinciaux des deux côtés étaient pratiquants, tout comme sa mère).

⁵⁰ C'est ainsi que les salariés nomment le Crédit Lyonnais.

Face à ces contradictions, Fanny considère que beaucoup de blocages sociaux ne pourront se modifier qu'avec un changement des mentalités. Aurait-elle eu une autre vie si son père avait eu une mentalité différente ? Sans aucun doute. Mais en arrêtant ici le constat, et en ne procédant pas à une critique davantage « matérialiste » où la question des ressources (matérielles et symboliques) et de leur mode de répartition se poserait, Fanny se donne les moyens de ne pas totalement renier un système dont elle a espéré (et dans lequel elle espère pour son fils) pour en finir avec le système dont son père représentait un exemple oppressif, mais *franc* (puisque'il lui a clairement signifié son refus, tandis que sa mère « fuyait » en l'abandonnant à la garde paternelle – situation on ne peut plus rare), sans percevoir en quoi les deux ont en fait partie liée, sans voir que la volonté projective n'est pas une simple question de volition individuelle (ici la relation interpersonnelle de Fanny et son père), mais bien l'enjeu de luttes à mener dans un cadre collectif (la question de l'émancipation des individu-e-s dans le système patriarcal). Au lieu de cela, les femmes sont perçues comme des « mégères » difficiles à supporter.

L'auto-dévalorisation que l'on note quand le groupe des femmes se voit affublé d'une caractéristique morale infamante, à l'extrême opposée de la virile franchise supposée des hommes⁵¹, traduit plus que la simple acceptation d'une psychologie primaire. En fait, les interviewées⁵² semblent souffrir d'appartenir à un groupe socialement étiqueté comme faible (incapable de s'entendre et de ne pas se chicaner en sourdine), sans pour autant se considérer elles-mêmes pareillement. On retrouve ici les analyses concernant la sexuation du travail émotif : Angelo Soares rappelle que les stéréotypes décrivent alternativement les femmes comme « douces », « attentives » et comme « irrationnelles », « d'humeur changeante », ce qui contribue à légitimer la division sexuelle du travail en associant les hommes au domaine du rationnel, du public et les femmes au domaine de l'émotionnel et du privé, répartition fonctionnant parfaitement dans le cadre des stagiaires assistantes de vie, mais également dans le cadre de la gestion domestiques et familiale prise en charge par l'ensemble de nos interviewées. Chez Fanny l'expression de la perception d'un groupe faible dans lequel elle ne se reconnaît pas passe par une dénonciation des femmes-objets⁵³ ou une valorisation des

⁵¹ Que pourtant les entretiens masculins n'ont pas toujours laissée entrevoir.

⁵² Notons que toutes les coiffeuses rencontrées ont plus ou moins souligné que le travail avec des femmes entraînait de la « jalousie », des problèmes futiles, des discussions sans fin (point de vue renforcé par les critiques concernant certaines clientes). Ce constat essentialisé fut toutefois relativisé dans chaque entretien par le fait que *actuellement* tout allait bien entre elles, notamment grâce au travail des relais (on passerait ainsi d'un monde par essence désenchanté à un monde provisoirement enchanté par l'action providentielle de leaders charismatiques).

⁵³ C'est dans cette perspective que l'on doit comprendre sa critique de la publicité. Pour elle, l'instrumentation du corps des jolies femmes, qui peut par ailleurs provoquer des dégâts considérables chez les adolescentes

relations avec les hommes, vécues sur un pied d'égalité – notamment quand elle raconte fièrement qu'elle pratique chez elle le bricolage, en plus de la gestion quotidienne de l'intérieur, son mari en étant, selon elle, bien incapable – et plus sainement car les hommes osent être francs, donc forts⁵⁴. Le contre-stigmate sexué traduirait donc une rationalisation sous la forme d'une « identification à l'agresseur » (participation inconsciente à la domination), signe d'une défense contre la souffrance consécutive à la stigmatisation du groupe, en même temps qu'une tentative de distanciation positive de soi par rapport aux autres membres (pour renforcer le sentiment de dignité individuelle).

III) Les « nouvelles classes dangereuses » : la production d'un contre-stigmate ethniste

Les entretiens menés dans le cadre de nos enquêtes ont montré l'existence de références plus ou moins explicites aux rapports sociaux ethnistes, soit pour en dénoncer le caractère intolérable⁵⁵, soit en reprenant une partie des discours stigmatisant les populations d'origine étrangère (réelles ou supposées), de manière directe ou, plus souvent, de façon euphémisée⁵⁶. Aborder ces questions frontalement avec un enquêteur dont les interrogations pouvaient le positionner à gauche du champ politique ne devait pas être simple pour des individu-e-s habitué-e-s depuis de nombreuses années au travail de disqualification des idéologies d'extrême droite mené par diverses organisations et relayé avec plus ou moins de

(anorexie/boulimie), n'a aucune utilité (si ce n'est d'attirer le regard des hommes) et constitue une réalité choquante dans laquelle elle ne se reconnaît pas. Mais elle ne rend pas responsables les publicitaires : elle pense que tout le monde est responsable de la non-avancée vers des relations plus évoluées entre hommes et femmes, à la fois au niveau du travail et de la répartition des tâches domestiques.

⁵⁴ Sabine Fortino (2004, p.208) note de la même manière que beaucoup de cadres femmes, alors qu'elles évoluent très souvent dans des contextes fortement masculinisés, refusent de procéder à du « favoritisme pro-femmes » dans leur recrutement, notamment parce qu'elles souhaitent conserver un espace de travail « équilibré » et « mixte », quand bien même elles sont de fait numériquement minoritaires, et parce qu'elles n'aiment pas l'ambiance « détestable » des collectifs féminins.

⁵⁵ C'est par exemple le cas de Cédric, Frédéric, Aurélien et de Michel, quand ils dénoncent sans ambiguïtés les positions du Front national.

⁵⁶ Une des anecdotes militaires Dominique illustre la forme que peut revêtir cette euphémisation : « *les Américains envoyaient des bâtiments de transport de matériel avec des camions neufs à bord à Djibouti, donc ils avaient envoyé ça pour qu'on puisse distribuer la nourriture, ils faisaient don au pays. Les bateaux sont arrivés à quai, on leur a demandé de payer les droits de douane, pour pouvoir débarquer les camions : c'est un pays qui offrait les camions et on lui demandait de payer les droits ! Les Américains ont dit "soit on débarque les camions là, soit on repart avec..." Les mecs ont dit "si vous payez pas, vous ne débarquez pas les camions". Les Américains sont repartis, et ont largué les camions en mer. Pour eux il n'y avait pas de raison de ramener les camions aux USA, et en plus je pense que c'était une provocation. Tu vois, on veut les aider, mais y a des choses qui ne sont pas claires. Ça le monsieur tout-le-monde qui reste en France ne sait pas forcément, c'est peut-être des choses qu'on devrait pas savoir non plus nous, mais ça se voit, les mecs ils ouvrent les yeux. Trop aider les gens c'est peut-être pas très bon non plus.* » Faut-il voir un hasard dans le choix d'un pays africain pour montrer

constance par les grands médias. C'est pourquoi l'on notera souvent une ambivalence dans les propos, ambivalence qui, si elle ne permet pas de conclure à un accord avec les thèses les plus radicales de l'extrême droite, autorise tout de même à insister sur le développement d'un contre-stigmate ethniste dans certaines franges des classes populaires⁵⁷.

A) Le retour du refoulé ?

Pour une ancienne puissance coloniale comme l'est la France, la question des rapports sociaux ethnistes (De Rudder, Poiret et Vourc'h, 2000) constitue indéniablement une pierre d'achoppement extrêmement sensible à contourner, tant elle mêle des éléments historiques, culturels, économiques, sociaux et politiques aux charges émotionnelles particulièrement fortes⁵⁸. Comprendre les positionnements des interviewé-e-s sur ce point, et l'existence d'un contre-stigmate ethniste, oblige donc, une fois encore, à rendre compte de processus au déroulement non linéaire, sur une période de long terme, sauf à courir le risque de parachronisme, en prêtant aux membres des classes populaires actuelles des représentations ou des comportements sociaux dont la logique s'ancre dans le cadre général d'organisation du système capitaliste patriarcal national.

Comme de nombreuses études nous le rappellent, l'immigration constitue un phénomène social à la fois très ancien et aux causes multiples. « Si l'immigration est presque toujours liée à la recherche de travail ou de conditions de vie meilleures, la dimension économique ne suffit pas à en rendre compte. » (Tripier, 2004, p.175) Posé ce constat, Maryse Tripier précise toutefois aussitôt que l'immigration récente – et ses diverses étapes successives – ne peut être sérieusement comprise sans être remise en perspective dans le cadre du double développement des États-nations et du capitalisme. En fait, les éléments ayant présidé à l'installation progressive du salariat, rapidement décrits dans le premier chapitre, jouent un rôle similaire dans la mobilité internationale et dans la mobilité intranationale. De fait, les phases

qu'avec l'étranger, « *c'est pas gagné* », ou plus sûrement le signe de certains non-dit inconsciemment exprimés sous la forme d'une simple histoire ?

⁵⁷ Cela rejoint, une fois encore, les constats de Michelat et Simon (2004).

⁵⁸ Pour s'en convaincre, on pourra lire par exemple l'analyse que propose Florence Gauthier (2001) du système colonial de la période fin du XVII^e/début du XIX^e siècles à Saint-Domingue. L'auteure y montre notamment comment l'exclusion politique par l'origine nationale fut « *une invention de la société coloniale esclavagiste* » (*idem*, p.141, souligné par l'auteure) dans le but de protéger ses intérêts socioéconomiques et politiques, alors que parallèlement l'Assemblée constituante avait permis l'accès à la citoyenneté (censitaire) française à tous les étrangers présents sur le territoire depuis au moins cinq ans qui en feraient la demande. Sur la persistance de certains des présupposés utilisés à cette époque, dans le contexte de la III^e République, on pourra lire Manceron (2002).

d'évolution de l'immigration accompagneront celles de l'industrialisation, en tenant compte des arbitrages sociaux et politiques effectués par les classes dominantes :

« Si, après la Première Guerre mondiale, on pouvait se contenter d'imputer l'appel à l'immigration à la pénurie de main-d'œuvre, on ne peut s'y résoudre pour cette nouvelle vague migratoire [après la Seconde Guerre mondiale]. C'est le choix français d'un développement extensif, fondé sur l'utilisation d'une main-d'œuvre sans qualification, en lieu et place d'investissements technologiques et éducatifs, qui l'explique au cours de ce cycle économique de croissance. » (idem, p.178)

Dans ce contexte, on comprend que la question de l'immigration se soit, dès l'origine, interpénétrée à celle de la classe ouvrière. En effet, la main-d'œuvre émigrante ne trouvait grâce aux yeux du patronat que dans la mesure où elle acceptait de tenir des emplois particulièrement difficiles que la main-d'œuvre « nationale » et celle issue des vagues d'immigration précédentes refusaient d'occuper. Cette segmentation sur la base des qualifications et des postes, redoublée par la provenance diverses des immigré-e-s, puis par la présence de plus en plus visible des femmes, explique que l'incorporation de cette population dans la classe ouvrière fût demeurée partielle.

Mais cette incorporation inachevée ne peut se comprendre si l'on fait l'impasse sur deux points intrinsèquement liés entre eux et au précédent. D'abord, comme l'a très bien montré Abdelmalek Sayad (1999), les rapports sociaux ethnistes sont porteurs d'une domination spécifique, notamment par la portée destructive de l'importation, dans les sociétés colonisées à cette époque, de la rationalité économique capitaliste et des normes culturelles occidentales, intrusion violente qui impose d'interroger le rapport spécifique entretenu par la France à « ses anciennes colonies ». Or, et le second élément de précision se donne à lire en filigrane dans cette analyse, la prise en compte de cette domination spécifique n'a finalement que peu été effective dans les stratégies politiques et syndicales portées par les mouvements ouvriers.

« Depuis que l'État-nation existe et qu'il a progressivement conféré des droits aux seuls nationaux : droits sociaux, civiques, politiques, l'étranger est devenu une figure négative. Les syndicats, qui se battent pour l'égalité des droits, en fonction de la participation économique et sociale des immigrés (en vertu de leur qualité de travailleurs), se heurtent à un autre principe fortement ancré dans les mentalités : la priorité aux nationaux, voire aux "vrais nationaux", les dits "Français de souche". » (ibid., p.185)

De ce fait, il s'avère logique que l'on ait assisté à la constitution d'habitus différenciés que la seule condition ouvrière ne suffisait pas à rapprocher. D'un côté, les individu-e-s immigré-e-s arrivaient de leurs pays, porteur/ses de valeurs et d'objectifs bien souvent impulsés par des groupes familiaux plus que par les individu-e-s eux/elles-mêmes⁵⁹, ignorant ce qu'il adviendrait de leur avenir (beaucoup d'Algériens sont ainsi finalement restés en France, dans des conditions de vie peu enviables, du fait de l'impossibilité pour eux de retrouver une place dans leur société d'origine). De l'autre, se trouvaient les ouvrier-e-s français-e-s : leurs dispositions, travaillées de longue date par des éléments sociaux (la peur de déchoir) et idéologiques racistes véhiculant sous des formes plus ou moins euphémisées des préjugés hiérarchisants⁶⁰, ne se trouvaient guère mises en présence d'argumentations critiques susceptibles de dépasser les tendances à la fragmentation pour construire des revendications qui fussent réellement collectives (*i.e.* au moins communes à l'ensemble du salariat subalterne).

Pour ne prendre que l'exemple de la CGT, Tripier rappelle à quel point l'appareil central fut souvent devancé, sur ces luttes, par les syndicats locaux, soit par souci politique et éthique, soit par souci tactique (ne pas voir leur influence diminuer s'ils ne parvenaient pas à intégrer l'immigration dans le cadre de leurs réflexions et de leurs luttes). Et quand bien même elle cherchait à combattre l'« évidence » implicitement partagée par un grand nombre de Français-e-s, selon laquelle les « étranger-e-s » seraient inférieur-e-s ou à tout le moins suffisamment différent-e-s pour ne pas pouvoir s'intégrer à la société française, le résultat fut souvent loin de ses espoirs. À cet égard, l'anecdote relatée par Nicolas Bancel à propos de l'exposition coloniale de 1931 est particulière emblématique : alors que la manifestation officielle fut fréquentée par huit millions de visiteurs, la contre-exposition organisée par la CGT et les surréalistes ne mobilisa pas plus de cinq mille visiteurs (Bancel, Dozon, 2002). Plus récemment, la guerre d'Algérie constitua également une période durant laquelle on put mesurer la distance existante entre des militant-e-s critiques et une grande majorité d'ouvrier-

⁵⁹ Sayad l'explique très bien pour le cas algérien (1999). Mais cela reste vrai pour les formes d'immigration plus récentes dans d'autres pays européens. Adelina Miranda (2002) en fait la démonstration pour l'immigration chinoise en Italie.

⁶⁰ Dans un livre consacré aux « zoos humains » du XIX^e siècle, on peut lire : « L'eurocentrisme se construit sur de multiples angoisses, produites par l'association des fulgurantes avancées de la science et de brusques mutations sociétales. Cette nouvelle configuration bouleverse tous les repères [...] Dans ce cadre, l'exhibition de l'Autre l'inscrit dans un ordre (celui de la raison), l'objective dans une hiérarchie (le déviant, le taré, le fou, puis le représentant des "races inférieures"). C'est donc d'un processus de réassurance, de la nécessité d'affirmer sa propre maîtrise qu'il s'agit et, comme presque toutes les volontés de puissance, elle puise dans l'angoisse son extraordinaire énergie. » (Bancel, Blanchard, Boëtsch, Deroo et Lemaire, 2002, pp.8-9). Sur la question de l'existence de « races supérieures » toujours réaffirmée pour construire une hiérarchie légitime, on pourra lire dans *Mouvements*, n°21-22, mai-août 2002, pp.185-188, notre recension des ouvrages de Prum (2000 ; 2001).

e-s. Marcel Donati (1994) en offre une parfaite illustration pour le cas de la Lorraine. En pareille situation, la configuration actuelle, caractérisée par un regain de difficultés socioéconomiques et une absence de perspectives politiques lisibles pour les classes populaires, ne peut que contribuer à accentuer l'ethnisation des rapports sociaux, déplaçant le centre de gravité des discussions et des stigmatisations sur un terrain jamais réellement dénaturalisé par un travail collectif d'émergence du sens, y compris lorsque les conditions objectives auraient pu s'y prêter.

Il ne faudrait pas croire que ce cadre général d'analyse nous éloigne de nos préoccupations. Car, ainsi remise en perspective, la « dichotomie nationale » permet de saisir le principe de contre-stigmate ethniste chez les « petit-e-s blanc-he-s ». Pour bien l'illustrer, nous voudrions revenir maintenant sur notre terrain lorrain. En fait, il faut comprendre que les activités de Pass 54 se voient traversées par des dynamiques directement liées à ce « passé qui ne passe pas » et aux injonctions contradictoires repérables dans le champ de l'insertion (rappelons que la lutte contre l'« illettrisme » relève, depuis la loi Aubry de 1998, de la lutte contre l'« exclusion »). Dans le chapitre 3, nous avons en effet évoqué quelques éléments de compréhension du paysage politique et culturel lorrain, qui n'insistent toutefois pas suffisamment sur ce qui constitua le socle « invisible » du fonctionnement du paternalisme comme mode évolutif de gestion des relations économiques, sociales et politiques au sein des hauts-fourneaux et des mines. Si le paternalisme put économiquement fonctionner, c'est uniquement sur la base de la double exclusion/exploitation des femmes et des étranger-e-s/immigré-e-s⁶¹, selon une dialectique nationaliste complexe mêlant culte de la « race lorraine » (« L'industrie détruit la beauté et surtout la santé de la femme et la détourne de sa fonction essentielle : la maternité. [...] Au-delà de la famille, c'est la santé de la race, dont les états de la conscription montrent la débilité, qui est en cause⁶². ») et rejet de l'« étranger⁶³ ». Ce schème fonctionna dans toute une partie des classes populaires, y compris chez certains militants socialistes et anarchistes⁶⁴, et à celles des classes moyennes effrayées par les prolétaires.

Noiriel relate de nombreux exemples de conflits entre les autochtones et les immigrés : « Ce n'est donc pas par hasard si, en 1894, le premier syndicat de mineurs fondé dans la région (qui

⁶¹ Groupes eux-mêmes souvent statutairement divisés selon leurs nationalités (Azzaoui, 1980).

⁶² Perrot (1998b, p.139).

⁶³ L'immigration lorraine se constituait principalement d'hommes célibataires : à la charnière des deux siècles, ils étaient quatre fois plus nombreux que les femmes, alimentant les mécanismes d'attraction/répulsion chez les hommes mariés, mais également les discours hygiénistes chez les autorités.

compte une centaine d'ouvriers) exige des patrons l'arrêt du recrutement des étrangers. » (1984, p.80) Le « nous » populaire donnait donc déjà des signes de fragmentation interne, dont seul un travail politique intense (souvent réprimé par l'État et le patronat) permit à certaines périodes d'inverser la tendance⁶⁵. Ces divisions étaient par exemples visibles dans les profils sociologiques des différents groupes politiques ; ainsi, la CGT non communiste se constituait principalement d'ouvriers qualifiés français désireux de mettre en avant la reconnaissance sociale liée au métier, quitte à accepter, au moins implicitement, les normes patronales pour démontrer leur efficacité, leur rentabilité et leur autonomie. Cette tendance n'allait pas sans certains réflexes xénophobes. Les communistes se divisaient en trois courants. Le premier se constituait de militants aux profils proches des militants de la CGT ; le deuxième, la CGTU (qui abritait en son sein des minorités hostiles à la stalinisation de l'Internationale communiste et des syndicats qui lui étaient rattachés), regroupait davantage d'ouvriers français d'origine italienne ; le troisième, le Parti communiste, rassemblait une partie importante de manœuvres immigrés, essentiellement préoccupés par la question du pouvoir (l'oppression dont ils faisaient l'objet et dont ils cherchaient à se soustraire), et hostiles à la devise « travail, famille, patrie » du paternalisme, potentiellement porteuse, pour ces travailleurs souvent célibataires, des mêmes errances que le fascisme italien qu'ils combattaient. Même sommairement exposées, ces oppositions expliquent, selon Noiriél, que le « mouvement ouvrier » de l'industrie sidérurgique n'ait existé à Longwy, jusqu'en 1930, qu'au fond des mines, où se cristallisait une identité collective autour d'une cohérence de trajectoire migratoire et de la nécessaire solidarité au travail (à la fois comme gage de performance et de protection contre les risques d'accidents du travail).

La crise économique des années trente n'arrangea pas la situation ; elle vit même un regain de xénophobie s'affirmer contre les immigrés, soupçonnés d'empêcher les Français de travailler, mais également de permettre au patronat de baisser les salaires, tandis que la division syndicale s'affirmait de plus belle (Présumey, 1996). Toutefois, la situation interne et externe du pays obligea le PCF à un rapprochement politique avec les socialistes et les radicaux. Cette alliance coïncidait avec ce que Noiriél nomme un « recentrage nationaliste » : le communisme « par le bas » léniniste prôné jusqu'alors fut officiellement remplacé par une « ligne

⁶⁴ Dreyfus (2000). L'auteur souligne l'insuffisante prise en compte d'une dimension nationaliste au sein du monde du travail en général et des rangs de la gauche en particulier.

⁶⁵ Notamment sous l'effet de la résistance des étranger-e-s (ici principalement Italien-ne-s) et d'alliances temporaires entre ouvrier-e-s, paysan-ne-s et commerçant-e-s. En 1905 « apparaissaient [...] pour la première fois dans la région les signes d'une identité ouvrière détachée du patron et de l'entreprise et même construite contre eux » (Noiriél, 1984, p.87).

descendante », caractérisée par le souci de ressembler davantage à un parti de masse du type de la SFIO, en mesure de rivaliser avec cette dernière et les partis de droite. Ce « recentrage » s'appuya sur le culte de la personnalité incarné en Maurice Thorez. La stratégie de ce dernier s'appuyait sur l'alliance du PCF avec les « classes moyennes », c'est-à-dire des ouvriers et des intellectuels. Pour cela, il fallut développer et imposer une nouvelle image de l'ouvrier : bon Français (Maurice Thorez ne signa-t-il pas une autobiographie intitulée *Fils du peuple*⁶⁶ ?), bon père de famille (exact complément de l'image de la femme sous dépendance familiale codifiée en 1926 par le communisme soviétique⁶⁷) et travailleur soucieux de son outil de travail. Mais elle signifia par là même l'abandon de l'objectif d'unité ouvrière, conduisant au désintérêt vis-à-vis des nouveaux immigrants (principalement originaires du Maghreb) et au désarroi des militants italiens (qui menèrent parfois des actions locales sans le consentement de leur Union locale).

Plus ou moins éclipsés durant la Seconde Guerre mondiale, les sidérurgistes et les mineurs reviendront au centre des enjeux nationaux lors de la période de « Reconstruction nationale », tandis que les acquis sociaux tels que les statuts du fonctionnaire et du mineur, et la création de la Sécurité sociale seront généralement attribués à la présence des quatre ministres communistes dans le gouvernement. Leur éviction en mai 1947 donnera le signal à six ans de conflits sociaux parfois extrêmement durs dans la région lorraine (grèves, affrontements avec les CRS, licenciements collectifs de délégués...), mouvements qui connurent un soutien de la part de sections syndicales d'autres régions françaises, mais, fait plus décisif, qui purent s'appuyer sur une unité locale rarement atteinte : l'ensemble des travailleur/ses étranger-e-s et français-e-s de Longwy épaulés par la CGT, la CFTC ou la CGC revendiquèrent d'une même voix. Mais la « crise » des années soixante remettra sur le devant de la scène des comportements et des représentations sociales refoulés durant les années d'expansion⁶⁸ : à nouveau, comme ce fut le cas durant les années trente, les immigré-e-s et les étranger-e-s feront les frais d'un chômage de masse, d'une xénophobie et d'un racisme leur signifiant que les positions précaires qu'ils avaient pu obtenir durant la période précédente ne leur donnaient pas droit, pour autant, à une quelconque dignité sociale.

Or, cette configuration marquée par la précarisation croissante des classes populaires déploie directement ses effets au sein de l'association Pass 54. Ainsi, Valérie Camozzi a souligné durant l'entretien une situation à propos de laquelle nous avons été averti depuis quelques

⁶⁶ Penetier et Pudal (2000, p.374). Rappelons toutefois que Thorez ne fut pas l'auteur de ce livre.

⁶⁷ Studer (2000).

⁶⁸ Refoulées mais pas disparues.

mois déjà par la formatrice de l'atelier, Nora Labres : des tensions étaient perceptibles dans le fonctionnement de l'atelier d'écriture car l'activité théâtrale, support de travail développé depuis 2000, avait pris de plus en plus de place dans le fonctionnement général, au détriment des attentes des usagers venant dans le cadre du français/langue étrangère (FLE) :

« on s'aperçoit aujourd'hui qu'on est presque face à deux groupes. Le groupe atelier d'écriture qui a travaillé et travaille à la réalisation de cet atelier théâtre, et un autre groupe qui est plus alpha[bétisation] et qui lui ne veut pas forcément s'investir dans l'atelier théâtre mais qui veut apprendre à lire et à écrire. Donc là il y a des petites tensions, et il faut voir comment on peut faire pour ne pas avoir deux groupes, donc deux ateliers⁶⁹. »

Cette configuration est intéressante en ce qu'elle met en jeu un double processus de différenciation, dont les composantes se renforcent l'une l'autre. D'abord, se superposent deux logiques que l'on peut qualifier de péda-go-institutionnelles : la première est impulsée principalement par le Conseil général, qui a le devoir d'engager des dépenses dans les politiques d'insertion. Ces dépenses se doivent d'être justifiées notamment par des actions en lien avec les publics du revenu minimum d'insertion. Dans ce cadre, le financeur a privilégié la dimension « illettrisme ». La seconde logique concerne les actions d'alphabétisation de personnes primo-immigrantes majoritairement maghrébines, plus souvent considérées sous l'angle de la formation, compétence relevant du Conseil régional⁷⁰. Dans le cas présent, c'est un autre partenaire institutionnel, le FASILD, qui, en finançant le projet, a permis à Pass 54 de se dégager des marges d'autonomie vis-à-vis de la thématique stricte de l'« illettrisme ». Valérie Camozzi souligne que le Conseil général a regretté que les personnes « alpha » aient été acceptées alors que l'atelier relevait avant tout de l'« illettrisme », et qu'il a du mal à comprendre la substitution en cours, alors que de nombreux/ses « illettré-e-s français-e-s » ont eux/elles aussi besoin de ce type d'action.

Or, cette incompréhension devient compréhensible si l'on réintègre dans la réflexion le second processus de différenciation, dont Bernard Lahire pense qu'on peut le dater de 1979, année où s'opéra le basculement définitif entre « analphabétisme » et « illettrisme » dans le fonds discursif d'ATD, sous le prétexte explicite de connotations péjoratives attachés au premier terme.

⁶⁹ Valérie Camozzi, entretien cité.

⁷⁰ Le Conseil général peut tout à fait, selon les volontés politiques, développer des actions « alpha » dans le cadre de son Programme départemental d'insertion, comme c'est notamment le cas en Seine-Saint-Denis, mais ce n'est pas une obligation légale. Nous devons cette précision à Sabine Lami, chargée d'études au Conseil général du 93.

« En opérant la coupure de façon apparemment imparable entre, d'une part, ceux qui ont appris à lire et à écrire à l'école et qui ne parviennent plus ou qui parviennent mal à le faire quelques années après leur sortie du système scolaire, et d'autre part, ceux qui n'auraient jamais fréquenté l'école, le discours présuppose l'évidence de la non-fréquentation de l'école par les immigrants dans leur pays d'origine et ne pose pas la question de l'éventuel apprentissage par ces adultes de rudiments en lecture-écriture hors contexte scolaire. La question semble réglée d'avance tant elle correspond à la volonté implicite de bien séparer les "Français" des "non-Français", alors même qu'une partie des cas peut être relativement similaire, à la différence de langue près. » (1999, p.67)

Dans son idée, Pass 54 souhaitait s'ouvrir à des publics rapprochés par la nécessité de se (ré)approprier les connaissances minimales requises en langue française pour se débrouiller seul-e dans des situations quotidiennes ou des démarches de recherche d'emploi. Mais cette volonté d'ouverture s'est heurtée de fait aux contradictions institutionnelles prévalant à la différenciation ethniste décrite par Lahire. D'abord, rien ne dit que les différences ethnistes l'emportent sur les différences sociales, et qu'elles légitiment une coupure aussi nette dans la gestion des populations. Ensuite, et à l'inverse, rien ne dit que les primo-immigrant-e-s ne bénéficient pas en fait de capitaux culturels et sociaux bien supérieurs à ceux dont disposent les « illettré-e-s » reçu-e-s par Pass 54. De sorte que des dynamiques contradictoires peuvent être totalement invisibilisées dans une naturalisation du phénomène migratoire (tou-te-s les immigré-e-s sont perçu-e-s comme équivalent-e-s). Cette organisation institutionnelle ne pouvait ne pas avoir de répercussions sur Pass 54 et ses usagers. La présence progressivement accrue d'une population d'origine étrangère⁷¹ au sein d'un projet auquel elle ne fut pas associée dès le départ (*« Si le projet théâtre avait été travaillé avec les personnes alpha, on en serait peut-être pas là, mais le projet théâtre a été travaillé dans l'atelier d'écriture avec des personnes en situation d'illettrisme⁷². »*), puisque la logique institutionnelle ne le permettait pas, semble avoir entraîné un processus *in/out* passant par le partage d'une langue commune incomprise des autres membres de l'atelier. Cette dichotomie basée sur le rapport à la langue (et due au fait que ces femmes bénéficient à l'extérieur d'un réseau de sociabilité plus solide que les autres usagers qui leur permet de ne pas chercher de compensation à l'atelier ?) modifie donc substantiellement les relations internes au groupe. Et de fait, les tensions organisées en partie autour du clivage FLE/atelier d'écriture ont entraîné quelques départs, dont celui de Martine.

⁷¹ Dix femmes sur vingt-quatre participant-e-s régulier-e-s en août 2002.

⁷² Valérie Camozzi, entretien cité.

B) Division du travail et rapports sociaux ethnistes

Pour saisir de manière précise comment les rapports sociaux ethnistes se replacent dans les rapports de domination, et comment ils conduisent à la production d'un contre-stigmate spécifique, il nous semble important d'analyser ceux de nos terrains dont la configuration offre une analyse directe de ces phénomènes dans le cadre des rapports sociaux de production. De la sorte, nous pourrions voir que les rapports « étranger-e-s » (réel-le-s ou supposé-e-s)/« nationaux » se comprennent particulièrement à partir de la division du travail et des trajectoires des individu-e-s au sein de celle-ci.

Tableau 1 : Répartition pour 1995 des actif/ves occupés par secteur d'activité économique selon le pays d'origine (en %)⁷³

| Secteur d'activité | Union européenne | Algérie | Maroc | Ensemble des immigré-e-s | France entière |
|------------------------------------|------------------|-------------|-------------|--------------------------|----------------|
| Agriculture | 2,9 | 1,2 | 7,8 | 2,9 | 4,8 |
| Industrie | 21,3 | 17,1 | 23 | 20,6 | 19,1 |
| Industrie des biens intermédiaires | 9,4 | 9,1 | 8,4 | 8,4 | 6,5 |
| Industrie automobile | 1,1 | 1,1 | 6,2 | 1,7 | 1,2 |
| Construction | 19,9 | 15,8 | 15,8 | 15,6 | 6,7 |
| Tertiaire | 55,9 | 65,9 | 53,4 | 60,9 | 69,4 |
| Activités financières | 1,6 | 0,4 | 0,2 | 1,2 | 3,2 |
| Services aux entreprises | 8,7 | 0,9 | 12,7 | 11,2 | 10,5 |
| Services aux particuliers | 13 | 12,9 | 10,6 | 14,3 | 7,9 |
| Ensemble % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Lors de notre enquête à Électrotech, nous avons eu la surprise de constater que les salarié-e-s de l'usine étaient tou-te-s blanc-he-s et de nationalité française. Point que confirmeraient les déclarations d'Edith à propos des origines locales des salarié-e-s, et les résultats de notre enquête par questionnaires (81% des sondé-e-s né-e-s en région picarde). En dépit d'une faible présence de personnes de nationalité étrangère sur la ville d'implantation de l'usine (2,7% de la population locale en 2003, selon les services d'état-civil de la mairie), cette uniformité blanche était étonnante pour une entreprise employant une majorité d'ouvrier-e-s faiblement qualifié-e-s, car elle tranchait avec les tendances nationales (tableau 1), et avec divers rapports de recherche, qui insistent sur la persistance d'un tri d'employabilité ethniste dans le recrutement de la main-d'œuvre (à la fois du côté des patrons et des intermédiaires de

⁷³ Insee (1997, p.77). En dépit des écarts de définition entre immigré-e et étranger-e qui rendent cette comparaison plus que périlleuse, on n'en retiendra pas moins l'existence d'un écart à la moyenne particulièrement troublant.

l'emploi), par exemple dans le BTP (caractérisé par de nombreux emplois « au noir », sans statut protégé et physiquement dur) ou les services aux entreprises (Viprey et Deroche ; 1998 ; Noël, 1999). À cet égard, Philippe Bataille (1997) note que l'externalisation de certaines fonctions de l'industrie vers le tertiaire (notamment le nettoyage) a accéléré le recours à la main-d'œuvre étrangère comme source de productivité, avec les problèmes de racisme et de discrimination que cela comporte. Alice Tanay (2000, p.5) pose un constat similaire et souligne le risque de marginalisation symbolique supplémentaire dans cet éclatement de la culture ouvrière (même si elle ne prend pas la peine de rappeler que la conscience de classe des ouvrier-e-s « d'autrefois » n'était pas aussi unifiée qu'elle le dit dans l'attention portée à l'intégration des étranger-e-s).

De fait, le travail immigré fut traditionnellement utilisé par le patronat pour couvrir ses besoins en main-d'œuvre dans des emplois particulièrement difficiles que refusaient les travailleur/ses français-e-s (ou immigré-e-s de plus longue date), comme l'illustre parfaitement l'exemple lorrain, et ses différentes vagues d'immigration. Il faut donc croire que la zone du Santerre-Oise ne joue pas un rôle d'attraction pour les étranger-e-s/immigré-e-s, à la différence de la zone comprenant une ville comme Beauvais (tableau 2). Cette description rejoint la logique de répartition des ouvrier-e-s, notamment peu ou pas qualifié-e-s, actuellement de mise en France. Ceux/celles d'origine étrangère ou immigrée se sont vu-e-s concentré-e-s principalement dans les espaces urbanisés, quand nous avons vu dans le chapitre 5 que les ouvrier-e-s « français-e-s de souche » étaient plus présent-e-s dans les zones rurales et semi-rurales. Ainsi, dans une zone comme celle de Beauvais, Algérien-ne-s et Marocain-e-s sont surreprésenté-e-s dans l'industrie, au détriment de l'agriculture et du tertiaire. Les salarié-e-s rencontré-e-s sont donc fortement mis-e-s en concurrence avec les actif/ves originaires du Maghreb sur un secteur d'activité important du Santerre-Oise, sans pour autant en connaître directement les effets sur leur zone d'emploi. Pourtant, les représentations données du phénomène diffèrent de cette réalité.

Tableau 2 : Répartition sectorielle par nationalité (actif/ves en emploi) (en %)

| Secteurs | Français-e-s | | | Étranger-e-s | | |
|--------------|--------------|---------------|-----------------|------------------|---------|-------|
| | Ensemble | « de souche » | par acquisition | Union européenne | Algérie | Maroc |
| Agriculture | 4,5 | 4,6 | 1,9 | 1,1 | 0 | 0 |
| Industrie | 24,5 | 24,5 | 24,2 | 20,6 | 43,8 | 33,5 |
| Construction | 5,6 | 5,5 | 7,9 | 20,9 | 6,2 | 11,8 |
| Tertiaire | 65,4 | 65,4 | 66 | 57,4 | 50 | 54,7 |

Source : INSEE, recensement général de la population, circonscriptions législatives de Beauvais, 1999.

« [Vous avez dit “y a pas d'étrangers”, ça aussi c'est intéressant, parce que dans l'Oise il y a des étrangers comme partout...]

Delphine : *oh oui...*

Jocelyne : *oh bah oui, surtout ici [dans la ville] y en a, vous savez... des étrangers y en a un paquet.*

Sophie : *arrête, dis pas ça, ça fait raciste (rire)*

Jocelyne : (piquant un fard) *ah non, j'suis pas raciste, alors là... pourtant y a quelqu'un la dernière fois qui m'a fait une vacherie, mais j'suis pas raciste pour ça. »*

Alors que les étranger-e-s sont faiblement représenté-e-s dans la population locale, Jocelyne sous-entend le contraire (Delphine, avec son « *oh oui* », sous-entend la même chose pour l'Oise). Sophie est d'ailleurs gênée par ces propos qui expriment pour elle une arrière-pensée raciste. L'échange qui a suivi cette réflexion indique une forte ambivalence par rapport à l'Autre. Jocelyne se défend dans un premier temps de manière maladroite (en quoi y a-t-il un lien entre une « *vacherie* » et la nationalité ou la couleur de celui qui la commet, si ce n'est dans l'esprit de celle qui élabore la comparaison ?). Avant que Delphine ne vienne à sa rescousse d'une façon tout aussi maladroite :

« Delphine : *non parce qu'elle aime bien les Noirs.*

Jocelyne : *ouais.*

Delphine : *les hommes noirs elle aime bien.*

Jocelyne : *j'suis p'être... nous les deux Delphine et moi, on a été peut-être les seules au sein du CE à pas être racistes vraiment. Toi non plus t'es pas raciste.*

Sophie : *pourquoi, y en a d'autres qui étaient racistes ?*

Delphine : *chacun ses convictions, hein.*

Jocelyne : *chacun ses convictions, moi je respecte.*

Sophie : *oui, oui, enfin ouais...*

Jocelyne : *moi je respecte les gens. Moi je le suis pas, c'est tout.*

Sophie : *moi non plus. J'aimerais bien savoir qui... tout le reste ?*

Delphine : (rire)

Jocelyne : *tu sauras pas.*

Sophie : *Georges il est pas raciste ? Si il y est... c'est vrai qu'il m'avait dit... si. Si c'est vrai, il m'a déjà fait des... »*

Pour légitimer l'absence de racisme de Jocelyne, Delphine développe une argumentation étonnante fondée sur son attirance pour les « *hommes noirs* », ignorant sans doute que ce type d'argument était déjà invoqué par les maîtres blancs pour montrer leur humanité envers les « *négresses* » esclaves avec qui ils avaient des relations sexuelles⁷⁴. Puis, Jocelyne entreprend de dénoncer le comportement raciste de ses ancien-ne-s collègues du CE pour renforcer sa

propre ouverture d'esprit (et celle de Delphine), ouverture d'esprit allant jusqu'à admettre respecter les convictions de chacun-e (ce à quoi, une fois encore, Sophie ne semble pas adhérer, sentant peut-être la difficulté à reconnaître sur un même plan des valeurs porteuses d'égalité et d'autres porteuses de discrimination). La fin des échanges montre par ailleurs à quel point certaines choses ne sont pas bonnes à dire devant trop de monde, surtout lorsque l'on ne sait pas si elles sont partagées : Sophie s'autocensure à propos du délégué syndical, mais de façon trop tardive pour que nous ne comprenions pas de quoi il s'agit. De fait, cette réflexion sur le représentant syndical CGT éclaire d'une manière particulière les propos d'Edith :

« Ici on a eu un Arabe. Il est pas resté.

[C'est lui qui est pas resté ?]

Oui, et on l'a pas aidé à rester non plus.

[À quel niveau ?]

Tous. Ils disaient qu'il insultait les filles, que les femmes devaient rester chez elles à laver leurs casseroles, que c'était pas aux femmes de travailler. Ça c'est les filles qui nous ont raconté ça, hein 'tention. Ça c'est le personnel qui nous a raconté ça, parce qu'à savoir si c'est vrai... Mais bon à s'intégrer on l'a pas aidé non plus parce que moi je voyais dans l'entrée comme dans la cantine, il était tout le temps tout seul. Les gens vont pas vers les autres. »

La force d'exclusion des différents groupes de l'usine a donc joué en défaveur de l'intégration dans le collectif productif de ce salarié maghrébin, qui n'a trouvé aucun appui. La présence de processus de contre-stigmatisme ethniste semble donc avérée, en dépit de l'absence d'une proximité spatiale avec les populations ainsi stigmatisées. Précisons par ailleurs que la société Électrotech a utilisé pendant un certain temps l'entreprise PDF comme sous-traitant, employant, aux dires de salariés ayant visité le site, de la main-d'œuvre étrangère à bas salaire. De même, il est prévu pour 2005 une opération de sous-traitance en Turquie. On doit donc sérieusement envisager cette concurrence réelle ou prévue comme une cause de crainte et de ressentiment pour un certain nombre d'ouvrier-e-s du site. En outre, la direction joue sur les représentations sociales en développant des amalgames douteux :

« Delphine : enfin ici il y en a pas, parce que soi-disant... pendant un temps on travaillait sur des missiles...

Jocelyne : c'est toujours.

⁷⁴ La mise en équivalence sur le plan sexuel, c'est-à-dire sur le plan des « pulsions animales » de l'homme, n'empêchait nullement une hiérarchisation des Blancs et des Noirs sur le plan *rationnel*, dans la grande tradition opposant nature à culture.

Delphine : *enfin il [le PDG] voulait pas d'étrangers pour pas qu'ils coopèrent avec des...*

Sophie : *qui c'est qui a dit ça ? Non ?*

Jocelyne : *ah moi je m'en rappelle pas...*

Delphine : *mais si (rire)*

Sophie : *c'est pas vrai !*

Jocelyne : *je savais pas...*

Delphine : *il avait peur de l'espionnage industriel. Tout au début il l'avait dit.*

Sophie : *putain c'est pas vrai !*

Jocelyne : *parce que des Noirs, tout ça on en voit pas. Bon bah...*

Delphine : *t'aimerais bien en voir des Noirs toi... (rire)*

Sophie : *attends, c'est pas parce que le mec il a la couleur mate, ou il a les yeux bridés, ou... qu'il va nous espionner !*

Delphine : *moi ça fait cinq ans que j'espionne...*

Sophie : *bah oui, voilà... (rire). Putain, la honte...*

Delphine : *non, à mon avis, la vérité c'est qu'il est raciste. Voilà c'est tout.*

Sophie : *ah bah déjà pour dire ça c'est qu'il est raciste, c'est clair. J'en apprends toutes les semaines.*

Jocelyne : *tu savais pas, ça... tu vois, tu vas en apprendre... »*

On note une fois de plus le caractère implicite des échanges (la première phrase de Delphine s'arrête avant la fin), qui traduit un malaise à aborder des sujets sensibles (ici la discrimination ethniste à l'embauche sur des critères fantasmatiques – mêlant terrorisme, religion, nationalité, couleur de peau, etc.⁷⁵). Pour Edith, la raison de cette situation est simple :

*« Ici [dans la ville] ils sont racistes ! Moi c'est l'impression que j'ai moi. Les habitants n'aiment pas les Arabes.
[Donc ça expliquerait peut-être pourquoi il n'y en a pas dans l'usine alors ?]
Oui. Y en a pas beaucoup ici. Moi je les vois pas beaucoup... on en voit pas beaucoup.
Au niveau des écoles, j'espère que ça s'améliore, mais au niveau des usines on en voit pas beaucoup. »*

Certes, la sentence généralisée n'équivaut pas à une preuve scientifique. Toutefois, Sophie et Edith semblent ressentir l'existence d'un sentiment raciste plus ou moins latent qu'elles ne partagent pas⁷⁶. Ce sentiment plus ou moins diffus ne peut que contribuer à entretenir des tensions, même refoulées, entre salarié-e-s, alimentant encore un peu plus les processus de fragmentation interne. Edith explique son absence de préjugés par sa trajectoire sociale :

⁷⁵ Cet argument de la « sécurité nationale » nous avait déjà été rapporté par les agents de l'ALE rencontrés en Seine-Saint-Denis, comme faisant partie de l'« arsenal » discriminatoire des entreprises.

⁷⁶ On notera au passage que Jean-Louis n'a pas dit un seul mot de tous ces échanges. Si durant l'entretien il avait des mots durs pour les chômeur/ses profitant du système (en se basant sur l'exemple de son gendre), il ne dira rien à propos de cette question.

« mon mari il travaillait beaucoup avec des étrangers chez Chausson, et souvent... parce que moi j'ai vécu quatre ans à Creil, donc souvent mon mari il invitait des copains, c'était pas des Français, c'était des Marocains, des Algériens, des Portugais, des Espagnols... Mon mari il était ouvert à toutes les races lui. Mon mari était comme ça. Mes enfants ils ont joué avec des Arabes, ils ont joué avec des... avec toutes sortes de races. Ça vient peut-être de là, hein, parce que moi je suis de la campagne, j'ai vécu dans un petit bled à côté, et j'ai commencé à voir des étrangers à partir du moment où j'ai commencé à sortir, hein, aller dans les discothèques et tout ça. Avant j'en avais jamais vu un.

[Ouais, et le fait que votre mari avait des collègues étrangers...]

Et en plus souvent mon mari me disait qu'il avait souvent plus de respect de la solidarité par les étrangers que par les Français. Et quand il était hospitalisé ou autre, s'il avait des visites, tout ça, c'était beaucoup plus par des étrangers, que par sa famille ou par des Français. Vous voyez, ça vient de là aussi. Mais bon lui il le disait mais j'ai souvent entendu des personnes le dire aussi, hein. D'autres personnes. Et les relations que mon mari avait avec certains étrangers chez Chausson, j'en vois encore maintenant, c'est toujours pareil. Ils vont pas me tourner le dos parce que mon mari n'est plus là. Par contre des copains français de mon mari qui travaillaient chez Chausson, avec mon mari, je les vois plus et j'en croise dans la rue ils viendront pas me dire bonjour. Y a quand même la mentalité, y a quelque chose qui est pas... qui est pas pareil, hein. Je trouve que les étrangers attachent plus d'importance aux amis ou... que les Français, ou ils ont plus de respect, je sais pas. »

Une fois encore, Chausson aura joué un rôle important dans la manière de voir d'Edith. Et si elle ne cache pas le fait qu'il y a des « *bons et des mauvais Arabes* », sans développer les critères permettant d'établir cette dichotomie, elle préfère toutefois attirer l'attention sur la solidarité ouvrière existante, ce qui la conduit à ne pas adopter un jugement aussi ambigu que celui de Jocelyne, par exemple.

C) Mise à distance morale : lutter contre la stigmatisation et la frustration

Nous avons souligné *supra* que l'industrie n'était désormais plus le seul secteur à employer une main-d'œuvre étrangère et/ou immigrée. En effet, le tertiaire a fourni depuis quelques années de nombreux débouchés à ces travailleur/ses. Les filières d'aide à la personne nous en ont fourni un exemple flagrant. Ainsi à l'AFPA, sur les vingt-sept personnes ayant suivi une préformation ou une formation ADV durant les deux ans étudiés, six étaient étrangères et cinq étaient immigrées devenues françaises par la suite, et quatre étaient nées dans les DOM-TOM, ce qui constitue une proportion non négligeable de près de 56%, indiquant une surreprésentation incontestable des populations ethnicisées dans les catégories sociales

basses⁷⁷. Dans ce cadre précis, la lutte des places peut-elle avoir des répercussions sur les représentations sociales des femmes travaillant dans ce secteur⁷⁸ ?

Si l'on en croit les propos de Vanessa, les gens comme elle auraient à affronter une concurrence de la part des immigré-e-s/étranger-e-s. Confrontée à une situation locale stigmatisée et stigmatisante (précarité, handicap, abandon du père...), doublée d'une frustration face à l'abandon des institutions quand d'autres agents sociaux *ethniquement* repérés semblent être plus écoutés⁷⁹, Vanessa se saisit d'éléments présents dans l'espace public et dans ses expériences personnelles pour se constituer une position de retrait vis-à-vis de certain-e-s autres individu-e-s précarisé-e-s, afin de donner une explication supplémentaire à ses propres difficultés (notamment de formation).

« J'aurais voulu faire la formation d'aide-soignante, j'avais réussi les tests pour entrer au centre AFOR, mais il fallait payer 20 000 francs. Ni le Conseil général, ni les ASSEDIC – j'ai frappé à toutes les portes – n'ont voulu me dépanner. Ils ne me donnaient pas de raison. Mais je crois savoir : j'ai une amie qui a eu la formation payée, elle s'appelait – excusez-moi de dire ça – Toumbé... Il y a beaucoup de différences.

[Vous pensez qu'on aide plus facilement les personnes d'origine étrangère ?]

Un tout petit peu, oui. Où j'habite, la PAIO fait le permis à 800 francs pour les jeunes de la cité, moi on me l'a refusé. Je ne suis pas jalouse, mais c'est des différences. Au Secours catholique samedi dernier, je me suis disputée avec la responsable, parce qu'une Algérienne – je ne juge pas, je ne suis pas raciste, loin de là – a eu pleine de choses, de la viande, etc., moi je passe j'ai pas tout ça. Je leur ai dit “c'est dégoûtant ce que vous faites”.

[Et ils ne vous donnent pas d'explication ?]

Non. Soi-disant, ils disent que c'est pour les familles nombreuses... mais moi je suis seule avec ma mère et mon frère, et ma belle-sœur maintenant – ça fait un mois qu'ils sont là – mais on a jamais rien... »

Pourquoi Vanessa s'excuse-t-elle auprès de nous ? A-t-elle le sentiment que le contre-stigmaté ethniste qu'elle met en œuvre relève d'un manque de politesse, de courtoisie, de civilité ? A-t-elle l'impression que ses propos, parsemés de dénigrement, expriment une incongruité telle qu'ils

⁷⁷ En comparaison, l'échantillon de Anne-Marie Arborio donnait des proportions inférieures : 41% d'aides-soignant-e-s étaient d'origine étrangère ou des DOM-TOM (2001, pp.307-310). De même, l'enquête emploi 1999 (Thave, 2000, p.3) indiquait que les services aux particuliers occupaient 13,7% d'actif/ves immigré-e-s (13,7% de femmes, alors qu'elles représentent 6,2% des actif/ves ; ces emplois représentent 26,4% des emplois des actives immigrées).

⁷⁸ Le cas de la coiffure est différent. Selon le recensement de 1999, seules 3,4% des coiffeuses étaient étrangères. L'enquête emploi 2002 indiquait quant à elle, pour l'Île-de-France, 4% de coiffeuses françaises par naturalisation et 1,8% de coiffeuses étrangères. Par ailleurs, dans les deux salons étudiés, Carole, originaire de Guadeloupe, était la seule salariée susceptible d'être ethnicisée. Tou-te-s les autres étant blanc-he-s.

⁷⁹ Nous sommes ici dans le domaine des représentations sociales : rappelons qu'elles peuvent être erronées, mais que cette déformation symbolique de la réalité n'en joue pas moins des effets sur les prises de position.

nécessitent de nombreuses circonvolutions ? Sans doute craint-elle le jugement de la part de l'enquêteur, les critiques dirigées en direction des personnes étrangères/immigrées étant assimilées à du racisme. Certes, elle ne développe pas une réflexion raciste fondée sur une stricte hiérarchisation ethnique ; la thématique des « races supérieures » qui a existé tout au long du XIX^e siècle en France (et en Europe), et qui perdurent dans certaines franges de la population blanche aux États-Unis, ne se donne d'ailleurs que très rarement à voir explicitement dans les discours mobilisant le contre-stigmaté ethniste. Dorénavant, c'est davantage autour du thème du profit (« ces Arabes qui volent le pain de la bouche des Français ») ou de la moralisation (« tous des fainéants, ces Noirs ») que s'élaborent les argumentations (Lamont, 2002, pp.83-106 et pp.230-233 pour le cas français).

« [Est-ce que vous pensez que les institutions – Parlement, gouvernement – s'occupent des gens ?

Non. Il y a des trucs non. Il y a beaucoup de différences, je reviens toujours aux différences... je suis pas raciste, hein, loin de là parce que je parle avec tout le monde, mais par exemple quand on voit des jeunes qui font des bêtises, eux on leur accorde tout, par exemple le permis, etc., moi, on dit non. Et eux, je sais pas comment ils font, ils doivent voler, je sais pas, mais ils ont des grandes voitures. Il y a des différences, quoi.

[Et les députés servent à quoi alors ?]

En face ils disent "on va faire ça", mais derrière ils ne font rien. Par exemple ils avaient dit qu'ils aideraient pour les sans-papiers, mais quand on regarde bien, les sans-papiers ils sont toujours là, sans leurs papiers. Ils disent devant eux, oui, oui on va le faire, ça va être accordé, et on voit 5/6 mois après c'est toujours pareil.

[Et selon vous, l'État devrait intervenir en direction de ces gens-là ?]

Oui, pas tous. Je suis pas raciste, franchement je suis à la limite⁸⁰, parce qu'il y a la jalousie qui fait beaucoup [elle ressent l'envie quand elle voit que d'autres ont droit, selon leurs propres dire, à des choses qu'elle ne peut avoir. Mais elle modifie son point de vue quand une expérience différente lui montre qu'il existe des réalités autres, par exemple une jeune Algérienne qui lui a montré qu'elle n'avait, elle non plus, pas droit à tout]... mais moi je dis les jeunes et même les moins jeunes, ils font des bêtises, c'est – excusez-moi de vous dire ça –, c'est l'avion. Ils retournent chez eux. Là-bas, ils sont calmes, ils ne font pas de bêtises. Mais les jeunes qui sont calmes, ils restent là, moi ils ne me gênent pas du tout, loin de là. Mais ceux qui font des bêtises, hop. Et pareil pour tout le monde. [prison pour les Français, expulsion temporaire pour les étrangers délinquants, le temps qu'ils s'assagissent dans leur pays] ».

Vanessa, après avoir insisté sur le traitement privilégié de certaines catégories de population, élargit la stigmatisation aux profiteurs et autres fauteurs de trouble. Lucette tient des propos similaires : « *Et les petits cons dans les cités qui foutent le feu, je les chope et hop, dans l'avion, au Maroc.* » Cette position, qui s'accompagne chez elle d'une critique du Front

national, des Juifs qui ont le « *pouvoir absolu* » (politique et économique) – « *c'est pas moi qui irais les critiquer, ils vivent autrement que les Européens, c'est des bosseurs. Ils ont encore des valeurs qu'ils respectent, l'éducation des enfants, etc.* » –, mais également des entrepreneurs qui vont exploiter une main-d'œuvre sous-traitée dans les pays d'Asie, doit largement au fait que, comme Vanessa, Lucette se sent proche des individu-e-s qu'elle met à distance, et qu'elle-même pouvant être physiquement identifiée à une étrangère ou une immigrée (elle est née à Alger) ne souhaite pas être assimilée aux pratiques qui leur sont souvent attribuées. Mais l'allusion aux Juifs indique une trace plus ou moins refoulée d'antisémitisme (car euphémisée immédiatement après avoir été prononcée), dont on connaît la prégnance dans certaines franges ouvrières et/ou catholiques (double socialisation que Lucette a connue).

On trouve chez Sylvia le même type d'argumentation, alors qu'elle répondait à une question sur les logements sociaux (nous étions alors en plein débats sur la loi dite SRU (solidarité et renouvellement urbains), dont l'article 55 fait obligation aux communes de plus de 1 500 habitants de construire 20% de logements sociaux sur leur territoire).

« [Quand il y a des débats sur des questions politiques, par exemple en ce moment sur les logements sociaux, comment vous voyez ça ?]
S'ils le font, c'est qu'il y en a besoin, mais ils vont déboursier de l'argent, et il y a des communes qui sont endettées déjà et qui ne peuvent pas se permettre de payer encore des trucs pour lesquels ils n'ont pas l'argent. Ils vont faire des HLM ou des pavillons comme de l'herbe qui pousse, ça va faire des jeunes dedans, tout ça ça va foutre encore plus la merde... parce qu'il faut le dire franchement ce sont les gens qui n'ont pas les moyens qui vont aller dans ces logements, ce ne sont pas des gens bourgeois qui ont des moyens, ce sont ceux qui ont besoin d'aides sociales, donc ça va encore faire des cités à danger, à problèmes... ça va être la merde quoi. C'est facile pour eux de faire des logements, mais après il faut assumer, il y a surpopulation, si tous les étrangers viennent en France, on va les mettre où ? Avec le taux de chômage qu'il y a... ça revient à ce que je disais tout à l'heure, il y en a qui profitent d'être aux ASSEDIC, comme ceux qui en profitent aussi de faire des enfants pour toucher les allocations familiales. Et là il y a trop d'abus. C'est bien d'aider ceux qui ne peuvent vraiment pas, ceux qui méritent, mais pas ceux qui ne font que profiter [Pour les reconnaître, il faudrait faire des enquêtes sur leurs recherches de travail (vérifier s'ils sont allés chez les employeurs)]. Donc on va leur donner des logements neufs, ils vont tout dégrader. Moi j'ai vu la cité de Chanteloup-les-Vignes, le maire a tout fait refaire, il aurait dû ne rien faire, c'est pire qu'avant ! Ils ont tout dégradé, tout est à refaire. Les HLM c'est pas ça qui va aider, il y aura plus de jeunes, plus de chômage, plus d'agressions, ça ne va faire qu'empirer, ça va faire comme aux États-Unis. Déjà s'ils faisaient quelque chose pour

⁸⁰ Dans les extraits d'entretien nous avons souligné « *loin de là* » et « *franchement je suis à la limite* » pour illustrer les précautions rhétoriques adoptées vis-à-vis de l'interviewer.

le travail, avant qu'ils se lancent dans le truc des appartements, ce serait une bonne chose ».

Dans ce long extrait, Sylvia construit une argumentation qui suit un certain type d'enchaînement de représentations largement diffusées depuis les vingt dernières années : gestion financière irrationnelle (endettement), ghettoïsation classiste (bourgeois *versus* pauvres), démographie racialisée (surpopulation étrangère), chômage (dichotomie bons/mauvais chômeurs que nous avons déjà signalée), violence, « incivilités⁸¹ ».

Tout indique que sa mise au travail jeune et sa socialisation du labeur (la *Beruf* wébérienne) constituent chez elle un filtre de lecture de la réalité aussi bien qu'une rationalisation de frustrations étouffées (« *Je n'ai pas eu ce que les jeunes ont aujourd'hui. J'ai été élevée à la dure, je n'ai pas eu les études.* »), mais néanmoins agissantes. S'il ne nous est pas possible de poser une analyse définitive quant aux raisons de la reprise de ce type d'idées par Sylvia (est-ce parce qu'elle est une catholique d'origine portugaise – dont les enquêtes menées dans le BTP ont montré les relations conflictuelles avec les Maghrébins ou avec les Africains dans les rapports au travail –, est-ce lié à l'influence de la famille de bourgeois français chez qui elle a travaillé pendant quatre ans, est-ce davantage un effet d'autres expériences ?), il n'en reste pas moins que ces représentations sont agissantes dans la manière de percevoir les hiérarchies, et notamment dans la façon de se définir soi-même vis-à-vis des autres, pour mieux s'en démarquer : la stigmatisation de comportements déviants apparaît en tous les cas comme une tactique de maintien de l'estime de soi et comme un schème organisateur de l'existence, en définissant sa place par l'exclusion des autres (Elias et Scotson, 1997). Nous avons d'ailleurs trouvé des positionnements similaires chez Fabien, Marie et chez Florina. On peut sans doute voir dans la récente immigration de leurs parents respectifs (Grecs pour le premier, Italiens pour la deuxième et Portugais pour la dernière) une raison supplémentaire dans leur dichotomie bon/mauvais étranger, refusant de ressembler à ces enfants d'« OS à vie » (Sayad, 1999, pp.233-253), victimes de la dissipation relative du « mensonge collectif » (que Sayad perçoit dans les illusions d'intégration et de réussite sociale entretenues par les travailleur/ses migrant-e-s vis-à-vis de leur société d'origine, mais également vis-à-vis d'eux/elles-mêmes – pour lutter contre la souffrance intolérable d'être considéré-e-s et de vivre « comme un chien »).

La banalisation des commentaires xénophobes et discriminatoires dans les médias et sa diffusion dans des couches de plus en plus importantes de la population ont fini par

normaliser des discours et des représentations disciplinaires dont l'existence pose des problèmes juridiques et axiologiques à la démocratie républicaine française. Dorénavant, les individu-e-s précarisé-e-s sensibles à ces thèses (les classes populaires ont toujours compté dans leurs rangs des membres réceptifs à ce type d'idées, que l'on pense au boulangisme ou au poujadisme) ont les moyens de reprendre à leur compte des principes de hiérarchisation implicites qui les placent dans une situation sociale subjectivement tenable (estime de soi renforcée par défaut), socialement acceptable (les agents stigmatisés et infériorisés sont classifiés dans les « classes dangereuses », ce qui limite d'autant la critique « raciste » que l'on peut adresser à ceux/celles qui sont porteur/ses de tels schèmes classificatoires), et sanctionnée par les institutions (double-peine, expulsions...). Quand bien même les réalités sociales vécues par les populations stigmatisées ne correspondent guère aux idées que les interviewé-e-s s'en font. Finalement, c'est le déni qui permet à ce mécanisme de se déployer (« je suis pas raciste, mais »), et qui constitue la marque symbolique d'une violence sociale dissimulant sa part réelle de violence, contribuant à sa légitimité aux yeux de celles et ceux qui le portent. « Aussi assistons-nous à une plus grande fragmentation de la classe ouvrière, y compris une plus grande exclusion des ouvriers immigrés » (Lamont, 2002, p.234).

⁸¹ Pour une analyse critique de la mise en scène des débats liant immigration et insécurité, lire Mucchielli (2001).

3^{ÈME} PARTIE : ATTITUDES POLITIQUES ET SYNDICALES DES CLASSES POPULAIRES DÉSTABILISÉES : VERS UNE NOUVELLE AUTONOMIE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE ?

Dans les deux premières parties de notre travail, nous avons essayé de mettre en évidence que l'autonomie matérielle et symbolique des classes populaires avait reculé sous l'impact des processus d'atomisation traversant les supports à la propriété sociale constitués depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale (Castel et Haroche, 2001). La forte précarisation subie par ces supports collectifs ne pouvait pas manquer de bousculer la capacité d'individuation liée à la « propriété de soi », cette capacité conquise par les classes populaires de devenir propriétaire de leur personne, dignité longtemps réservée aux seules classes possédantes (Macpherson, 1971). Parallèlement, la forte naturalisation des rapports sociaux inhérente au fonctionnement des mécanismes sociopsychiques à l'œuvre dans l'habitus des individu-e-s (*homo clausus*, adaptation projective) semblait conduire les interviewé-e-s à se replier sur la sphère privée (notamment familiale) pour lutter contre les effets les plus douloureux des rapports de pouvoir oppressifs.

Si l'on suit les analyses d'Olivier Schwartz (1990), ce repli risquait de conduire à des difficultés supplémentaires. En effet, quand il marquait la volonté de promotion sociale caractéristique de nombreuses familles prolétaires, le recentrage sur la famille facilitait la mobilité sociale ascendante individuelle, même s'il entraînait en contradiction avec certaines logiques classistes. En fait, cette montée privative reflétait une tendance globale vers la dépaupérisation, du fait notamment de la stabilisation des supports collectifs (droits sociaux, services publics...), et traduisait les aspirations à une autonomie renforcée pour les membres de la famille (notamment des enfants, par le biais de l'école). En revanche, cette distanciation relative des socialisations familiale et « communautaire » produit des résultats souvent déstabilisants quand la situation économique se fait soudain plus difficile, puisque la lutte des places, dans une configuration de remise en cause des acquis sociaux, introduit une mise en concurrence exacerbée des différentes logiques d'intégration sociale (ainsi, en période de chômage massif on peut estimer que la syndicalisation est risquée et qu'il vaut mieux se consacrer à sa famille – y compris par le biais de la formation individuelle pour grimper dans l'échelle sociale – plutôt qu'à la lutte collective dans l'entreprise). C'est ce que Schwartz appelle le repli privatif par insularité, situation entraînant principalement une gestion

défensive de l'existence, soucieuse avant tout d'assurer la survie physique, psychique et sociale.

La question se pose donc de savoir si l'on assiste actuellement au découplage inédit (car intervenant dans le cadre de droits sociaux plus développés que durant n'importe quelle autre époque antérieure) de deux formes opposées d'individualité. La première porteuse des éléments nécessaires à une autonomie créatrice de sens positif (aussi bien vis-à-vis de sa famille, de ses groupes d'appartenance que des institutions) ; la seconde caractéristique de l'« individu-e par défaut » dont parle Robert Castel, regroupant tout un continuum d'« individu-e-s négatif/ves » échappant de manière différenciée aux systèmes collectifs assurant un pouvoir suffisant sur soi-même et sur les relations aux autres.

« On peut devenir positivement un individu en acquérant une surface, une assise, de la consistance, en s'appuyant sur un certain nombre de biens, ou sur un certain nombre de droits. [...] Les individus sans protections sont aussi des individus et ils vivent cette situation comme des individus, ne serait-ce qu'à travers la souffrance d'être dans cet état. Mais d'un autre point de vue, on pourrait dire qu'ils sont moins des individus au sens de pouvoir développer des stratégies personnelles, d'avoir par eux-mêmes et pour eux-mêmes des marges de manœuvre. » (2001, pp.120-121)

Adopter la vision développée par Castel ne revient-elle cependant pas à oublier, comme le souligne Michel Kokoreff dans son étude sur les « quartiers nord » d'Asnières, qu'existent de nombreux liens de sociabilité et de solidarité parmi les individu-e-s précarisé-e-s ?, et que ces quartiers « regorgent d'un potentiel à prendre en compte et à valoriser. Nombre d'habitants témoignent d'une conscience sociale et politique engendrée par une expérience de l'injustice exacerbée qui va à l'encontre d'une vision de ce monde social dominée par l'anomie, la désorganisation, la haine de soi et de l'autre. » (2003, p.331) De fait, n'est-ce pas conclure un peu trop rapidement d'une manière négative qui occulte, dans une perspective misérabiliste, les formes de mobilisation à même de lutter, dans l'espace public, contre l'« ordre des choses » ?

Selon nous, par le biais des différents entretiens réalisés remis dans le cadre de leur contexte spécifique, il s'avère effectivement nécessaire de questionner sérieusement les explications politiques et sociologiques développées ces dernières années qui privilégient « l'anomie, la désorganisation social ou le déficit de socialisation politique en vue d'expliquer la faiblesse de mobilisation et du rapport au politique » des jeunes, mais plus généralement des membres des classes populaires (*idem*, p.291). De ces différentes explications, que nous donnent à voir

les pratiques et les représentations sociales des individu-e-s rencontré-e-s lors de nos enquêtes ? Cherchent-ils/elles à développer des formes d'autonomie visant à contrecarrer, sur le plan politique, les limites que le fonctionnement du système leur impose au niveau économique et social ? Si c'est le cas, trouve-t-on des éléments sociologiquement pertinents permettant de comprendre ces formes d'action ? Dans le cas contraire, est-il possible de repérer les obstacles freinant de tels investissements ?

Ce sera tout l'enjeu de cette dernière partie que de caractériser le plus précisément possible les attitudes politiques (au sens large) et syndicales des personnes rencontrées sur nos quatre terrains empiriques. Le chapitre 9 cherchera en premier lieu à définir le positionnement des interviewé-e-s vis-à-vis du champ politique (au sens étroit du terme) et du champ institutionnel, de manière à envisager la question de la participation sous l'angle de la démocratie politique traditionnelle. Dans un second temps, nous analyserons, dans le chapitre 10, les formes d'engagement alternatives éventuellement mobilisées (syndicalisme, mouvements sociaux) qui ont, historiquement, été utilisées par de larges fractions de la population pour faire entendre leur voix quand les formes de démocratie politique ne semblaient pas en mesure de le faire.

CHAPITRE 9 : PERCEPTIONS DES CHAMPS POLITIQUE ET INSTITUTIONNEL

« On parle de droite ou de gauche, je trouve que c'est pareil, que ça change pas grand-chose. Notre vie en société bouge pas, c'est toujours la même merde. S'ils étaient bien l'un ou l'autre, y aurait pas toutes ces manif ! On aurait peut-être quelques résultats, je pense ».

Nous avons indiqué à plusieurs reprises, au cours de ce travail, que les interviewé-e-s, pris-e-s dans leurs contradictions (difficultés matérielles, existentielles...) et les effets propres à la violence symbolique, percevaient les phénomènes sociaux à l'aune de leur habitus individuel, dans une perspective où les rapports sociaux n'apparaissaient bien souvent que faiblement mis en lumière. Nous avons également insisté sur les processus de fragilisation du « nous » populaire que la naturalisation du social entraînait. Ces deux constatations s'accompagnent implicitement de l'éloignement, de la part des interviewé-e-s, d'un questionnement politique en termes de conflit collectif : une analyse en termes de rapports sociaux nécessite en effet la reconnaissance d'une part de tension entre groupes hiérarchisés antagoniques. Il reste pourtant à mesurer avec le plus de précision possible le degré de cet éloignement : est-il le signe d'une classe sociale en voie de dispersion anomique, en proie au « chaos culturel », pour reprendre une expression mertonienne ? Ne caractériserait-il pas plus sûrement l'état des rapports (quantitativement et qualitativement) entretenus actuellement entre les classes populaires, les institutions et les groupes sociaux censés représenter l'intérêt général ?

Avant d'analyser le rapport au politique des interviewé-e-s, il n'est sans doute pas inutile de procéder à quelques précisions méthodologiques et théoriques. Pour des raisons liées à la construction de notre objet, nous avons pris le parti de discuter dans un premier temps le rapport au politique entendu dans son sens étroit de champs politique et institutionnel, et ce dans l'optique de mesurer le degré d'implication des interviewé-e-s au système démocratique. Il sera donc question, dans les prochains développements, du rapport au politique dans son sens le plus traditionnel (participation électorale, perception des institutions garantes de l'État de droit...), de manière à caractériser le plus précisément possible les liens entretenus entre des (non)citoyen-ne-s et le cadre politique général dans lequel ils/elles évoluent. Est-ce à dire que nous considérons que le rapport au politique ne peut être décliné que sous une seule et même forme, quelles que soient les périodes historiques dans lesquelles il est saisi ? La

présence de notre chapitre 10 fournit une première réponse à cette question : pour ne pas réduire le politique à la seule dimension de la politique, telle qu'elle se déploie dans le champ politique¹ et que le sens commun nomme « la politique politicienne », nous avons interrogé des formes d'action politique hétéroclites parfois laissées de côté par les sociologues ou les politologues, et que l'on peut subsumer sous l'appellation « mouvements sociaux ». La seconde réponse que nous pouvons apporter pour démentir l'idée de « réduction » du rapport au politique concerne plus directement les modalités pratiques qui en organisent sa médiation auprès des individu-e-s : nécessairement, la manière d'interroger le lien entretenu par les interviewé-e-s au domaine politique dépend du contexte institutionnel (existe-t-il des restrictions à la participation ou au contraire des facilités ?, comment ces éléments jouent-ils ?, etc.) mais tout autant du contexte politique : comment se caractérisent les organisations collectives qui se présentent comme les représentantes des classes populaires (prises de position, projet politique...) ?, quelle est l'importance de l'activité militante en direction de celles-ci ?

Indéniablement donc, le rapport au politique développé engage de nombreuses dimensions qu'il convient de prendre en considération pour éviter de tomber dans des explications simplistes et unilatérales. À cet égard, on nous excusera d'anticiper un peu sur nos conclusions, mais la lecture des développements qui suivent n'en seront que plus compréhensibles : loin de se réduire à un cri de révolte poujadiste contre des partis « tous pourris », qui réduirait de fait excessivement le politique à la morale, la défiance existante à l'égard du champ politique traduit en réalité un désarroi profond face au *déni* de légitimité sociale et politique que subit la voix de la plus grande partie des classes populaires. Rarement interpellé-e-s, plus rarement entendu-e-s encore, aussi bien sur le plan de leurs aspirations que sur celui de leurs craintes, les membres des classes populaires paraissent « orphelin-e-s² » de structures politiques (organisationnelles et humaines) aptes à promouvoir le déploiement de leurs individualités pour faire société. Voyons comment tout ceci se traduit chez les interviewé-e-s rencontré-e-s durant nos enquêtes.

¹ C'est notamment ce que reprochait Annick Percheron à la théorie bourdieusienne du politique, centrée de manière trop importante sur le champ de la politique savante, par le biais des sondages et des élections (1993, pp.30-32). Notons que ce rapport au politique évoluera substantiellement à partir de 1993 puis 1995, lors des grands mouvements de grève de l'hiver.

² Non dans un sens paternaliste qui voudrait que les classes populaires soient des enfants à diriger, mais dans le sens d'une perte d'un cadre référentiel indispensable au développement progressif de son autonomie.

D) Un rejet unanime de la politique ?

Dans la quasi totalité des entretiens réalisés durant nos enquêtes, quand était abordée la question du rapport à la politique, nous notions des réactions défensives de la part des interviewé-e-s. Celles-ci pouvaient prendre la forme d'affirmations aux intonations inquiètes (« *oh là là, j'y connais rien moi à la politique* »), désabusées (« *franchement, la politique ça m'intéresse pas³...* ») ou d'exclamations nettement plus agressives (« *Ce n'est pas un domaine qui m'intéresse, et savoir qui vote ou qui ne vote pas je m'en fous ! Voter pour quelqu'un ou pour quelqu'un d'autre qu'est-ce que cela va m'apporter à moi ? Rien.* »). Plus rarement, tel ou telle nous signifiait un intérêt plus ou moins enthousiaste, avant de l'illustrer avec des exemples précis.

A) Une implication variable mais peu soutenue : les caractéristiques d'un rejet institutionnel

Ce que nous voudrions montrer, dans les développements qui vont suivre, c'est la distance importante prise par beaucoup d'interviewé-e-s avec les modalités de fonctionnement du politique dans sa forme instituée (partis politiques, gouvernement...). Pour cela, nous balayerons les différents indices, par ailleurs parfaitement circonscrits dans les études de sociologie politique, avant de donner, une fois encore, des contre-exemples venant préciser les premières conclusions.

Vanessa, jeune stagiaire ADV, n'est pas inscrite sur les listes électorales⁴, ne vote pas et ne souhaite pas le faire dans un avenir proche. C'est également le cas d'Estelle, jeune coiffeuse francilienne. Comme le rappelle Anne Muxel (2002), si 9% des Français-e-s ne sont pas inscrit-e-s sur les listes électorales, la proportion parmi les jeunes générations a, historiquement, toujours été plus importante, point attesté par les recherches d'Annick

³ C'est le cas de Michèle, Josette et Martine qui n'ont pas d'avis ou ne sont pas intéressées par la politique, mais qui, conservant certains réflexes de la classe ouvrière, à laquelle elles disent se rattacher (mais ce rattachement est-il étonnant pour des femmes extrêmement fragilisées ayant grandi dans un contexte socioculturel comme Longwy ?), n'en continuent pas moins de voter (RPR pour la première, Verts pour la deuxième et PS pour la dernière). C'est une grande différence avec les résultats de notre enquête sur la participation électorale des allocataires du RMI à Saint-Ouen l'Aumône, à 75% absent-e-s des listes ou des scrutins (Le Lay, 1997). Le contexte sociohistorique de ces deux territoires a évidemment peu en commun, mais on peut également faire l'hypothèse que l'on retrouve dans le cadre de Pass 54 des individu-e-s encore animé-e-s par une énergie de changement (qu'elle soit d'ordre social ou politique).

⁴ Comme 10% des citoyen-ne-s en 2002 (Clanché, 2003).

Percheron (1993, pp.167-170) : c'était ici le cas de 25% des 18-24 ans (alors qu'ils/elles ne représentent que 13% du corps électoral).

« Les paramètres liés aux conditions d'insertion sociale sont décisifs. Les jeunes urbains, issus de milieux populaires, ayant un niveau de formation peu élevé, et connaissant des difficultés d'insertion sociale sont en plus forte proportion comptabilisés parmi les non-inscrits. [...] Mais même une fois inscrits, la participation des jeunes aux élections reste toujours plus faible que celle de leurs aînés. Ils se réfugient facilement dans le camp de l'abstention, par indisponibilité ou parce qu'ils ne trouvent pas dans l'offre politique proposée de quoi emporter leur adhésion. [...] Lors du premier tour de la présidentielle [de 2002], près de 40% des jeunes ne sont pas allés voter (28% dans l'ensemble de la population) » (Muxel, 2002, p.197)⁵.

Pour compléter l'analyse de Muxel, rappelons simplement que, depuis une loi de 1997 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2001, les jeunes de dix-huit ans sont automatiquement inscrit-e-s sur les listes électorales (sachant toutefois que cela ne concerne pas nos interviewé-e-s)⁶, ce qui tend par contre-coup à diminuer mécaniquement la non-inscription (qui peut continuer à exister en cas de radiation des listes électorales, par exemple à la suite d'un déménagement, et de non-réinscription sur les listes de la nouvelle commune) et à augmenter tout aussi mécaniquement l'abstention. De fait, l'organisation institutionnelle interpénètre les effets d'âge en ce qui concerne le type de (non)participation des individu-e-s.

Si les deux interviewées illustrent le comportement féminin visible dans les franges les plus populaires de la population⁷, Vanessa laisse entendre en outre qu'elle n'est guère disposée à s'intéresser à la politique⁸ : elle n'aime pas ça parce que les débats sont trop conflictuels, agités, et qu'elle ne comprend pas grand-chose à ces agitations. De fait, ce rejet du conflit (motivé en partie par une crainte intense qui s'exprime dans d'autres moments de sa vie – est-ce la marque de souvenirs des relations parentales conflictuelles antérieures à l'abandon du foyer conjugal par son père ?) ne facilite pas l'insertion dans l'espace public, à la fois espace de négociation et d'opposition. Nous verrons cependant dans le chapitre 10 qu'elle a trouvé une voie de participation plus conforme à son ethos.

⁵ Cette tendance tranche avec les comportements des jeunes issu-e-s des classes populaires durant les années soixante/soixante-dix (Michelat et Simon, 2004, pp.246-251). Par ailleurs, les deux auteurs notent que cette tendance est particulièrement sensible pour les femmes (regain de retrait inédit depuis le milieu des années soixante-dix).

⁶ Nous devons ces précisions à madame Morel, chargée des questions électorales à la mairie de Saint-Ouen l'Aumône.

⁷ La gauche a été la principale victime de cette défection féminine, au profit de la droite et de l'extrême droite, dans des proportions supérieures à celles des hommes, pour le cas des femmes les plus populaires (*idem*, p.252).

Carole est inscrite sur les listes mais ne vote quasiment jamais car les hommes politiques sont trop difficiles à comprendre. Elle a commencé à s'intéresser à la politique à son retour en Guadeloupe (n'oublions pas qu'elle a pour ainsi dire été élevée en foyer), quand elle s'est rendu compte que les indépendantistes réclamaient une chose impossible pour l'île :

« la Guadeloupe elle n'a pas de ressources, elle vit que du tourisme, hein, parce que maintenant... bon avant il y avait la banane, la canne à sucre, mais bon maintenant c'est plus d'actualité parce que les usines ont fermé, la banane c'est trop cher, enfin la main-d'œuvre là-bas est trop chère, donc effectivement ils ont besoin du social français pour pouvoir subvenir à leurs besoins. Et c'est quand même un petit noyau dur, mais c'est une minorité, je pense. Parce que la plupart des Antillais ne veulent pas être indépendants. »

Puis les élections d'avril 2002 l'ont incitée à aller voter au second tour (contre Jean-Marie Le Pen), alors qu'elle ne l'avait pas fait au premier, comme 12% des inscrit-e-s (Clanché, 2003, p.2). Mais dès les élections législatives, elle retournait dans l'abstentionnisme, forme habituelle de son choix politique.

Le cas de Fabien est plus extrême encore (bien qu'il vote blanc), car son discours est émaillé de propos violents, agressifs et paranoïaques, tonalité que nous avons retrouvée dans nombre de ses déclarations, ce qui nous incite à penser que ce stagiaire se sent persécuté :

*« [Tu as une activité politique ?]
C'est le gouffre, je déteste la politique, je hais. Si j'étais terroriste, j'irais tous les tuer, ou les mettre en prison, je ne sais pas. Je sais bien qu'il y a des gens qui sont entrés en politique en étant bons et qui deviennent mauvais, parce que c'est obligé, ils vont se faire exclure ou assassiner. C'est toujours sur le dos du peuple que le gouvernement prend de l'argent et leur fait ce qu'ils veulent, et toutes les manigances qu'ils font et les conflits entre eux, internes ou bien externes, ce qu'on voit au niveau de l'Europe ou au niveau mondial pour les affaires secrètes, je sais pas... c'est pour ça que je déteste la politique. »*

Il nous faudra revenir plus en détails, dans le chapitre 10, sur la trajectoire de Fabien, dont nous devons dire qu'elle nous a longtemps posé un problème dans son traitement sociologique. La virulence de ses propos, sa peur et sa méfiance généralisée déclarées nous donnaient l'impression d'un agent psychiquement fragile, sentiment que le formateur de la section TDRA confirmait par ailleurs⁹. Mais si l'état psychologique de Fabien pouvait poser

⁸ À l'image de 57% de Français-e-s, selon une enquête du CEVIPOF de 2000 citée par Muxel (2002, p.193).

⁹ « Je me méfie, je me méfie de tout le monde d'ailleurs, j'ai toujours été comme ça... confiance en personne, je fais confiance très rarement aux gens, il faut que j'aie un contact physique et social très proche et assez long,

question, la teneur de ses réflexions n'en restait pas moins révélatrice, car elles donnaient à voir un positionnement critique particulièrement tranché, une dénonciation acide de certains rapports sociaux en même temps que certaines contradictions internes au raisonnement, qui méritaient d'être analysés en tant que tels. En outre, nombreux sont les travaux qui soulignent la fragilité psychologique des individu-e-s précarisé-e-s : ce stagiaire devait donc renvoyer à un type de trajectoire qu'il convenait de cerner pour elle-même.

Nettement plus serein en dépit d'une trajectoire difficile, Frédéric n'est pas inscrit sur les listes électorales, et n'évoque jamais l'expérience familiale en matière politique : la mort de son père alors qu'il était en encore très jeune explique en partie cette situation, sa mère n'abordant pas le sujet. Pour lui, comme pour la grande majorité des agents sociaux, la politique a passé par des canaux plus diffus que ceux des appartenances militantes, ce qui implique notamment un rapport au politique moins marqué par la référence partidariaire. Originaire du Morbihan, élevé dans une tradition catholique, sans en avoir conservé de réflexes pratiquants, Frédéric a ainsi connu une socialisation politique d'un type particulier. On pourrait le caractériser comme un mélange original d'une sorte de « clientélisme » électoral (il a connu le député de sa circonscription suite au décès de son père, et il n'a pas hésité à menacer un bureau des ASSEDIC de recourir à son appui politique lors d'un litige – ce qui eut pour effet, selon lui, de résoudre rapidement ledit litige) et d'une réactualisation de certains thèmes soixante-huitards (antifascisme, autonomie, « ne pas perdre sa vie à la gagner »). On trouve en effet chez lui un positionnement libertaire vis-à-vis du politique, sorte de syncrétisme entre une farouche volonté d'indépendance et de liberté (dans l'échelle d'attitudes, il est l'un des deux interviewé-e-s à placer l'individualisme comme valeur importante dans l'existence), et un besoin vital de supports amicaux solides et enrichissants (« *J'ai une petite devise déjà, on choisit ses amis, on choisit pas sa famille, déjà sans mes amis j'aurais pas réussi à faire grand-chose.* »), dont nous avons déjà souligné l'importance qu'ils revêtent pour plusieurs interviewé-e-s. Cette double caractéristique explique son engagement ponctuel dans des mobilisations lycéennes ou antifascistes (« *des amis Noirs, Chinois, Péruviens... tous horizons !, on n'aime pas trop ça, anti-fachos, les racistes j'aime pas, y a tellement d'histoires ! Les différences... [...] Les différences sont en fonction des idées, des préjugés des gens. Heureusement qu'on est différents, sinon on s'emmerderait. La*

s'il est assez répété pendant une courte période, si tu me donnes un peu de temps pour connaître les gens, je peux avoir confiance, mais j'ai jamais confiance tout de suite en la personne ». Autant dire que la question du rapport interviewé/interviewer se pose ici avec une acuité particulière : néanmoins, les critiques vis-à-vis de la formation et du formateur, la longueur des réponses et l'application pour établir des liens de signification dans ses analyses nous permettent de penser que Fabien s'est senti suffisamment sécurisé pour parler ouvertement.

différence ça permet de se compléter ! »). C'est un véritable ethos qu'exprime Frédéric, que renseignent ses goûts musicaux (rap, punk, et reggae entre autres styles – dont on connaît l'engagement politique d'un certain nombre de leurs représentants¹⁰) et ses rapports lointains au politique institué.

On trouve des similitudes avec le cas de Cédric, jeune collègue TDRA de Frédéric :

« [Et la politique, ça t'intéresse ?]

Non, pas vraiment. J'écoute quand même et je regarde un peu ce qui se passe par-ci par-là... [...] je vote. Aux dernières, je sais plus ce que c'était, j'ai voté blanc, c'est un droit que j'ai, donc je me déplace. [...] On parle de droite ou de gauche, le gouvernement de droite est bien, le gouvernement de gauche est bien... [mais pas les extrêmes] je trouve que c'est pareil, que ça change pas grand-chose. Notre vie en société bouge pas, c'est toujours la même merde. S'ils étaient bien l'un ou l'autre, y aurait pas toutes ces manifs ! On aurait peut-être quelques résultats, je pense. »

Le vote en plus, Cédric adopte une position proche de celle de Frédéric : mobilisations lycéennes, dénonciation et actions contre le Front national (signature d'une pétition pour sa dissolution), vision libertaire du pouvoir et de la politique (où l'État est vécu sur un principe d'extériorité à soi, et la politique comme un mode de structuration sociale pour que chacun ne fasse pas « *sa petite secte* », ne pense pas trop par lui-même) en partie objectivée par son ancrage rural (« *Les lois je les respecte parce que c'est mon éducation (parents), et c'est comme ça. Mais dans mon patelin, les lois sont loin. C'est plus anarchiste qu'autre chose... autour de chez moi, y a que des champs, donc y a pas trop de lois à respecter* »). Par ailleurs, on note dans ses propos ce sur quoi nous insistions en début de chapitre : le rapport au politique ne se donne pas forcément à voir sous des formes « politiciennes ». Cédric énonce ainsi des critiques, sans toutefois en relever lui-même le caractère politique, lorsqu'il évoque l'incapacité des partis à faire bouger la société et l'existence de mouvements sociaux récurrents. Nous reviendrons bien évidemment plus en détails sur cet aspect de la question. Cédric explique son comportement politique avant tout par un respect de valeurs familiales transmises. Rappelons que la Somme, d'où il vient, fut longtemps une terre de gauche communiste : l'érosion électorale et programmatique de ce parti explique peut-être partiellement son vote blanc, lui qui revendique une vision nostalgique du passé où les paysans travaillaient pour eux et non pour un patron, sorte de version romantique du communisme primitif.

¹⁰ Qu'on pense à Bob Marley ou au groupe *The Clash*, pour ne citer que deux exemples connus.

Florina, coiffeuse d'origine portugaise, adopte un comportement et une légitimation similaires : dégoûtée par ce qu'elle voit et entend, elle vote tout de même, blanc, car « *nos mères se sont battues, pour nous les femmes qu'on puisse voter, donc c'est aussi un respect [...] C'est un droit et un devoir*¹¹. » Cette revendication doit être rapprochée de l'émigration de ses parents, petits agriculteurs catholiques portugais (« *les riches parmi les pauvres* », selon Florina, ce qui témoigne de ce que nous rappelions à propos de l'immigration dans le chapitre précédent), dans le Nord de la France, durant la dictature salazariste¹². Mais en dehors de cette référence historique, Florina déclare que la politique n'était pas un domaine pour les « *gamins* », et que les adultes n'en parlaient pas beaucoup.

La famille de Boris, dont les parents sont de petits entrepreneurs catholiques vendéens (département majoritairement catholique et gaulliste), sans être militante au sens fort du terme, a été profondément marquée par la participation d'un de ses membres à la Résistance et par la personnalité du général de Gaulle¹³, figure dont Boris a incorporé la stature charismatique :

« Moi je me rappelle de Gaulle, c'est un mec quand même qui est parti à Londres, alors qu'on lui a dit "tout est perdu", et puis qui décide de ne pas baisser les bras [...] enfin moi j'ai pas connu ça, on me l'a relaté comme ça [...] Mon oncle était dans les maquis, il m'a expliqué un peu, mais je n'ai pas tout compris. Il est rentré dans les maquis à dix-sept ans, et de Gaulle a été une image forte pour lui. Il m'a dit "à Oradour-sur-Glane on est rentrés quand ça venait d'être fait", il m'a dit "ça donnait envie de vomir". »

Cet « héritage gaulliste » s'est transmis et a été intériorisé par Boris, qui se « *rappelle de Gaulle* », manière de signifier la mémoire collective familiale (Halbwachs, 1997). Pour la

¹¹ Nathalie, une de ses jeunes collègues, vote blanc pour cette même raison (bien qu'elle ait voté pour un-e candidat-e au premier tour des élections présidentielles de 2002 – mais elle a refusé de nous dire pour qui : « *j'aime pas parler de ça* »), mais dit ne rien comprendre et ne pas être intéressée. Dans sa famille, parler politique se fait de manière superficielle, pour éviter les conflits éventuels.

¹² Notons que cette trajectoire conduit Florina au contre-stigmate ethniste : « *La génération de mes parents ils sont arrivés comme ceux qui sont en train d'arriver maintenant. Donc à passer les frontières sans rien, à devoir se cacher, à crever de faim, à passer la frontière en cinq jours sans manger, sans boire, c'est ça. Mais en France on en a eu tellement que maintenant il faut savoir dire "stop".* » La ressemblance avec les immigré-e-s actuel-le-s est-elle si forte qu'il lui faille à ce point s'en démarquer ?

¹³ Le grand-père paternel d'Edith, un-e des salarié-e-s rencontré-e-s dans l'Oise, a également été fortement influencé par la Résistance gaulliste. Mais Edith n'a découvert que tardivement le rôle de son grand-père dans un groupe résistant (ce qui indique au passage une moindre capacité de conversion sociale des capitaux symboliques disponibles dans les familles populaires, par rapport à la bourgeoisie – dont on connaît l'aptitude à faire fructifier ce type d'événements).

perpétuer, il a voté Chirac en 1995 (et prévoyait de recommencer en 2002)¹⁴. Mais son rapport au politique s'arrête ici¹⁵.

On retrouve un schème pratique proche de celui d'Aurélien, qui explique son vote pour les Verts par l'ancrage familial à gauche du champ politique (tout comme Marie, coiffeuse francilienne, qui vote PS comme ses parents¹⁶) et comme un choix par défaut : aux élections législatives de 1997, il a voté pour cette formation « *parce que c'était ce qu'il y avait de moins pire* ». Cependant, à l'image de ses collègues de l'AFPA et de la plupart des autres interviewé-e-s, Aurélien n'a jamais fréquenté d'organisation politique. Et il pointe la distance avec le politique institué quand il reconnaît qu'en dépit de son Bac ES et de sa sensibilisation politique il est incapable de prendre position sur certaines questions :

« [Comment tu perçois les différentes institutions politiques ?]
C'est un peu flou dans ma tête. Gouvernement je vois ce qu'il fait, après y a Sénat, après Assemblée nationale, vote une loi ou pas, c'est pas hyper clair, je cherche pas non plus à m'y intéresser vraiment. »

Ce sentiment de flou se retrouve également chez Carine, relais dans la coiffure. Affirmant un intérêt pour le domaine politique, elle déclare se consacrer avant tout aux choses qui la concernent de près (sans toutefois nous donner un seul exemple de cet intérêt), parce que « *c'est tellement vaste que je ne peux pas m'intéresser à tout* ». Sympathisante de gauche, elle voit son positionnement comme le résultat de son envie d'avoir toujours voulu se démarquer (sa mère est une commerçante catholique bretonne votant à droite – mais la politique était peu abordée¹⁷ – et Carine a fait ses études dans des écoles confessionnelles) et de sa longue fréquentation des milieux communistes en région parisienne à la fin de son adolescence (elle a eu une relation amoureuse avec le fils d'un dirigeant national pendant quatre ans). Toutefois, Carine n'a jamais dépassé le stade des discussions.

De leur côté, Lucette et Jacqueline, deux stagiaires ADV, ne votent pas à toutes les élections ; elles n'ont par ailleurs pas souhaité s'étendre sur leurs opinions¹⁸ (si ce n'est en négatif pour

¹⁴ Indéniablement, Boris illustre ce que Percheron voulait dire lorsqu'elle insistait sur l'importance de la parentèle au niveau de la socialisation politique.

¹⁵ Dominique et Jean-Baptiste adoptent un positionnement politique similaire, mais n'insistent pas autant que Boris sur la filiation charismatique du candidat gaulliste.

¹⁶ Notons qu'elle se déclare intéressée par la politique, se revendiquant ouvrière et de gauche.

¹⁷ En outre, il est intéressant de noter que Carine ne parle jamais de son père, comme s'il était effacé derrière la figure maternelle. Or, habituellement dans les milieux populaires la parole politique se fait très souvent masculine.

¹⁸ Céline vote mais n'a pas répondu lorsque nous lui demandions pour qui (pas plus que Claire, qui se dit toutefois satisfaite de la politique gouvernementale menée par l'UMP – notamment en matière de sécurité et

Lucette, renvoyant dos à dos Daniel Cohn-Bendit et Jean-Marie Le Pen, le premier pour les « *conneries qu'il raconte* », le second pour son racisme déclaré). De la même manière, Michel, stagiaire TDRA, adopte un comportement politique proche de l'« électeur intermittent » dont François Héran (1997) a analysé les pratiques, et vote pour les Verts à certaines élections (nationales plutôt que locales).

Si Sophie, ouvrière à Électrotech, vote pour Arlette Laguillier, elle n'a pas souhaité parler de ses rapports familiaux, apparemment conflictuels et douloureux, laissant simplement entendre que ses optiques politiques n'étaient pas forcément celles de sa famille.

B) L'implication politique : des dispositions spécifiques ?

Après avoir abordé la distance plus ou moins importante entretenue par beaucoup d'interviewé-e-s avec le champ politique, recul que nous avons lié, dans ce premier temps analytique, à la faible politisation de leurs modes de socialisation, nous voudrions développer l'exemple de deux des trois interviewé-e-s se différenciant quelque peu des autres personnes rencontrées. Réserveant le cas de Jean-Louis, ouvrier à Électrotech, pour le chapitre abordant spécifiquement le syndicalisme, nous évoquerons ici les trajectoires de Fanny, stagiaire ADV, et Jean-Michel, ouvrier à Électrotech. On ne sera pas étonné que la proportion sexuée soit ici moins nettement moins féminine que dans le reste de notre travail. On connaît les difficultés rencontrées par les femmes pour prendre part aux activités de la sphère publique (nous avons largement vu ce qu'il en était pour le travail), et plus spécifiquement politique (Mossuz-Lavau, 2001 ; Achin, 2001). Mais de la même manière, on sait que les membres des classes populaires intègrent de moins en moins souvent ce champ. Il est donc intéressant d'essayer de caractériser les dispositions particulières de ces interviewé-e-s.

1) Socialisation politique, capital social et déclassement professionnel

Dans le chapitre 7, nous avons vu que Fanny, stagiaire ADV, se caractérisait par un habitus au sein duquel agissait des dispositions proches des classes populaires et d'autres

d'aides aux entreprises). Elle a laissé entendre qu'elle avait longtemps cru en Mitterrand, mais que sa déception se muait de plus en plus en dégoût et colère.

davantage en affinité avec les « classes moyennes ». Il n'est alors guère surprenant que nous retrouvions un tel schéma dans son rapport au politique :

« je vais dire en toute honnêteté j'ai des opinions de droite, par contre ça ne m'a pas empêchée lors des dernières municipales de voter à gauche, parce que la liste de droite qui se présentait était un ramassis d'incapables, le maire qui sortait, y avait peut-être eu des magouilles parce que ça faisait depuis dix-huit ans qu'il était là, mais au moins on sait ce qu'il a fait, on connaît l'évolution du village, y a des côtés négatifs et des côtés positifs, j'ai préféré voter pour quelqu'un qui a fait des choses pendant des années qu'une équipe de bras cassés qui arrivaient, j'ai préféré voter à l'opposé de mes opinions politiques ! »

Une première lecture des propos de Fanny pourrait laisser penser qu'elle adopte simplement une vision pragmatique des choses : fidèle à la théorie de l'acteur rationnel, elle n'hésite pas à modifier son comportement selon sa liberté de choix quand la fin visée l'impose. Pourtant, nous poserons comme hypothèse de ce vote local opposé aux « opinions de droite » de Fanny une rémanence de sa socialisation ouvrière (après tout, elle aurait très bien pu voter blanc, comme le font beaucoup d'électeur/rices en l'absence de choix de candidats proches de leurs idées politiques¹⁹), liée à un effet de connaissance (et donc le résultat de sa socialisation secondaire).

Car à la différence des autres stagiaires, en cohérence également avec une socialisation politique qui ne dénigrerait pas systématiquement l'engagement individuel dans un collectif structuré (l'interviewée nous a expliqué qu'elle a connu les périodes de luttes dans les mines), Fanny s'engage activement dans la vie politique. Cette action s'est construite peu à peu, au gré de sa trajectoire sociale. D'abord, elle a travaillé bénévolement dans le milieu associatif sportif de son village. Cet investissement est directement lié à son licenciement du Lyonnais : après un an de déprime, sentiment que connaissent de nombreuses personnes licenciées qui n'avaient pas l'habitude de demeurer sans activité, Fanny a voulu sortir de chez elle pour rompre sa solitude pesante, et elle s'est investie dans la section judo municipale (sport qu'elle pratique par ailleurs), en aidant à encadrer les enfants. La seconde étape s'est mise en place progressivement, Fanny occupant de plus en plus de son temps disponible dans des activités dépendant de l'espace public local (prévention de la délinquance, comités des fêtes). Rappelons ici que Fanny dispose d'un capital culturel relativement important pour une personne de sa génération (elle a le baccalauréat) et que sa trajectoire sociale ascendante

¹⁹ Elle explique qu'elle n'a jamais raté une élection depuis ses dix-neuf ans et qu'elle « n'aime pas les gens qui rouspètent et qui ne font rien », donc elle ne se serait pas abstenue.

couplée à sa socialisation politique familiale lui assure sans doute une légitimité à participer, *puisqu'elle en a le temps*, à des activités publiques (notons au passage qu'elle a commencé par une activité bénévole tournée vers des enfants, pratique en totale adéquation avec les attentes sociales vis-à-vis des femmes). Ensuite, les relations interindividuelles ont fait le reste, la coopération avec l'équipe municipale en poste étant de bonne qualité à ses yeux.

De fait, la connaissance du fonctionnement du système politique local permet à Fanny de procéder à des critiques circonstanciées sur un milieu qu'elle connaît de l'intérieur. Ainsi des remarques positives qu'elle adresse à un certain type de personnel politique : *« La vocation, je la vois encore chez certains maires, qui sont du crû et qui vivent encore pour le bien de leur ville ou de leur village. »* À l'inverse, la politique au niveau national – qu'elle connaît moins bien²⁰ – renvoie pour elle au pouvoir dans son sens le moins noble, puisque y sont liés scandales financiers, affaires, déconnexion des difficultés quotidiennes des salariés²¹ et absentéisme des députés. C'est par le recours à ces arguments qu'elle explique l'écœurement des citoyen-ne-s vis-à-vis du politique (nous verrons ce qu'il en est plus loin pour les autres interviewé-e-s). En fait, Fanny pense que les politiciens de droite et de gauche devraient trouver un consensus autour de certains problèmes, et cette volonté lui donne par moment l'impression de vouloir marier tout et son contraire, critiquant vertement les licenciements boursiers, tout en reconnaissant que l'État ne peut pas intervenir au risque d'être soupçonné d'intrusion dans les affaires. Fanny semble exprimer ici le positionnement de la démocratie libérale apaisée, où les solutions doivent émerger de la négociation, au nom du pragmatisme, sans discerner ce que ses propos véhiculent comme notions antinomiques et potentiellement conflictuelles, réduisant finalement les difficultés à une question de mentalités :

« Ce sont les mentalités qu'il faut changer en fin de compte. [...] des mentalités qui changeront dans la tête des gens et même des politiques, qui diront "on est là pour essayer de gérer un pays dans les meilleures conditions possibles, maintenant quand il y a des crises il faut les assumer – c'est pas toujours facile de prendre des décisions –, mais quand il y a des problèmes on est là pour le bien d'une population qui nous a élus". Je ne dis pas qu'ils ont tous comme optique le pouvoir, la soif de l'argent, la soif de passer dans les journaux, les médias parce que leur orgueil est décuplé, parce qu'il y en a qui restent au ras des pâquerettes et qui bossent. Je pense que c'est les mentalités qu'il faudrait changer. »

²⁰ Mais suffisamment pour donner quelques exemples, notamment le fait que les décrets d'application des lois ne sont pas pris suffisamment rapidement pour que les institutions concernées puissent faire appliquer promptement les dispositions.

²¹ *« Je vois pas ce qu'un ministre peut comprendre au gars qui se lève à cinq heures du matin, qui subit les moyens de transports, les grèves, le chômage... Ils ne vivent pas tout ça ces gens-là, ce sont quand même des privilégiés dans une certaine mesure ».*

Nous retrouvons donc ici la neutralisation des rapports sociaux que nous notions dans les chapitres précédents (ici par une explication psychologique des difficultés à agir de manière concertée), neutralisation cohérente avec le refus d'une certaine conflictualité.

2) Exploitation, football et participation citoyenne locale

La deuxième personne à mener une action politique travaille à Électrotech, dans le Santerre-Oise. Pour tout dire, Jean-Michel, 33 ans, partage quelques points communs avec Fanny. Comme nous n'avions jusqu'à présent pas parlé précisément de cet interviewé, nous en profiterons pour montrer comment l'activité salariée a joué, ici aussi, un rôle dans son activité politique.

Jean-Michel appartient à une famille ouvrière oisienne (ses grands-parents maternels et paternels sont nés dans le département, comme ses parents, ses trois frères aînés et lui-même). Lorsque nous le rencontrons, il nous fait l'impression d'un homme au corps massif peu à l'aise dans ses mouvements (il nous dira plus tard souffrir d'une maladie respiratoire) et sa manière de parler (voix basse, monocorde, nombreuses hésitations, tic de langage – le mot « comment » revient régulièrement dans ses phrases). Nous avons de plus noté que Jean-Michel se faisait souvent charrier par ses collègues (surtout masculins), les blagues ayant à plusieurs reprises eu trait à sa (non)sexualité supposée (célibataire, il vit avec sa mère) ou à ses capacités intellectuelles peu élevées. S'il ne s'est jamais formalisé de ces plaisanteries, pourtant parfois humiliantes du point de vue de l'observateur extérieur, il détournait souvent le processus en direction de femmes (en les asticotant en actes ou en paroles), comme s'il voulait reporter sur une victime à sa portée le poids d'un stigmat trop lourd à porter seul.

Jean-Michel se caractérise par un parcours ressemblant à ceux des stagiaires de l'AFPA : après des études en BEP d'électromécanique²² à l'issue desquelles il n'obtient pas le diplôme (d'une manière caractéristique, il précise que « *les études c'était pas [s]on truc* », qu'il préférait apprendre sur le tas), il enchaîne plusieurs petits boulots en CDD, passant d'un type d'emploi à un autre (ouvrier industriel, employé communal, jardinier...), avant et après le service national. Durant cette phase de précarité, il connaît également plusieurs période de chômage plus ou moins longues. Mais en 1993, il est embauché en CDD à Électrotech,

²² Il souhaitait étudier la mécanique automobile, mais son niveau trop faible en mathématiques lui a valu une proposition d'orientation différente, qu'il a acceptée.

comme OS1, et passe sur différents postes (montage, soudure) avant de signer un CDI. Il suit plusieurs stages de qualification et d'adaptation sans voir son statut évoluer. Pire, en juin 1997, il se fait licencier. Commence alors pour lui une période de chômage particulièrement difficile à vivre. Pour donner le change, il fait semblant de continuer à aller travailler à l'usine, afin de conserver une attitude « *positive* ». Pourtant,

« intérieurement je me suis rendu un peu malade, c'est-à-dire que ça s'est bloqué, comment, je fumais en ce temps-là et, comment, j'arrêtais pas cigarette sur cigarette, comment, je rentrais dans l'entreprise, j'attendais, je rentrais dans la voiture, je fumais une cigarette, une cigarette, et je me suis rendu un peu malade, j'ai fait une crise d'asthme donc... la contrariété, c'est un peu dû à une contrariété parce que c'est la première fois que je faisais une grosse crise d'asthme. »

La cellule de reconversion censée l'aider dans ses démarches ne l'a guère soutenu, si l'on en croit sa manière de juger les personnes s'occupant de la structure²³. Pendant ces quelques mois qui l'ont fragilisé socialement et psychologiquement, Jean-Michel se démène avec la recherche d'emploi, multiplie les démarches (entretiens, stage de cariste). Et puis, en septembre 1997, Électrotech le recontacte à sa grande surprise :

« Ce jour-là ça m'a fait tout drôle.

[De revenir ?]

Oui, enfin de sentir que j'allais revenir. Moi j'aurais préféré mieux avoir quelque chose de plus concret sur une autre entreprise par exemple. Bon je suis revenu, ça m'a fait plaisir, pendant, je dirais un mois, j'ai été déboussolé.

[Qu'est-ce qui vous a gêné de revenir ici ?]

C'est revoir certaines personnes, le choc du licenciement ça m'est resté coincé ici à la gorge. C'est comme si on m'avait planté un couteau dans la gorge et pis aujourd'hui on me le remuait. Mais c'est pas le fait de revenir au niveau du travail, mais vous savez quand on vous jette une balle, on vous jette la pierre, après vous avez plus tellement confiance.

[Vis-à-vis des collègues ou de la direction ?]

La direction. Mais bon maintenant, moi je pensais, comment, rester au chômage c'était pas une vie, donc j'ai voulu revenir, hein, parce que bon moi, faut avoir un salaire, partant de là, qu'est-ce que j'aurais trouvé ?, le boulot il court pas les rues, mais j'avais eu un choix parce que j'avais rencontré quelqu'un mais c'était pour travailler à la Spar-Maximim, c'était pour faire des matières aluminium, c'est comme sur le

²³ « ces personnes-là je voyais bien qu'elles essayaient de voir ce qu'on avait dans la tête, mais bon maintenant on sait très bien ce qu'ils ont fait, comment des fois ça aide très bien les personnes, mais ces trucs-là, comment, moi j'ai remarqué que c'était de la psychologie. » Jean-Michel évoque ici la défiance que nous avons notée à plusieurs reprises vis-à-vis des psychologues (ou des personnes, comme un sociologue par exemple, qui essaient d'aborder certains aspects de l'existence sociale). Cela doit au moins autant à la sauvegarde d'une intimité qu'à une vision réductrice de la psychologie (perçue comme essentiellement inquisitrice et non comme soutien possible).

plastique, on usinait sur des pièces en acier, aluminium. Mais bon niveau salaire, j'ai pris Électrotech. »

En dépit du sentiment de trahison qu'il ressent dans sa chair (l'image du couteau tourné dans la plaie est extrêmement forte), Jean-Michel choisit d'accepter la proposition d'embauche de son ancien employeur, car le salaire y est plus élevé que dans l'autre entreprise (étant donné la faiblesse des salaires perçus par les ouvrier-e-s d'Électrotech, on n'ose imaginer le niveau salarial de Spar-Maximim...). Dans un contexte local extrêmement difficile, Jean-Michel n'a pas réellement le choix. Et puis, comme beaucoup d'hommes, il ne supporte pas l'inactivité contrainte :

« [Quand vous dites que le chômage c'est pas une vie, vous pouvez expliquer un peu...] non c'est pas une vie parce que, comment, on arrive pas, ça dépend des personnes, mais moi j'arrive pas à m'occuper. C'est-à-dire que j'aime bien par exemple, euh, c'est-à-dire qu'on se lève la journée on a pas le moral. Que là bon, on sait qu'il y a un objectif quand même. Et on sait pas vis-à-vis, comment, de ses besoins particuliers on préfère, même si c'est avoir une petite paie, mais quand même avoir quelque chose au bout du rouleau [sic]. »

Le poids du genre masculin se fait ici particulièrement sentir, alimentant le sentiment dépressif qu'on sent poindre dans les propos de Jean-Michel (le lapsus « au bout du rouleau » à la place de « au bout du compte » nous semble particulièrement révélateur de cet état). Un homme a du mal à s'occuper durant son chômage, en dépit des démarches, en dépit des loisirs potentiels. C'est qu'en fait il est difficile de combler le sentiment de vide laissé par la structure productive absente. Le schéma de l'homme ramenant la paie fonctionne y compris pour les célibataires, surtout lorsque les moyens financiers dépendent uniquement de ce salaire.

Le retour à Électrotech s'accompagne de la signature d'un CDI. Le travail reprend son rythme, et Jean-Michel passe finalement OS2 au bout de quelques temps. Mais sa vision de l'entreprise (et même plus généralement des patrons²⁴) se fait critique, que ce soit au niveau de l'utilisation des « compétences » des ouvrier-e-s (la direction ne sait pas valoriser ses salarié-e-s, qui, par défaut, ne « se donnent plus la peine ») ou de la gestion de la main-d'œuvre :

²⁴ À plusieurs reprises pendant l'entretien, Jean-Michel se plaint du mépris dans lequel les (bons) chômeurs ou les salariés sont tenus par les directions d'entreprise (pas de réponse aux candidatures d'embauche, manque de reconnaissance salariale, autoritarisme paternaliste...).

« je prends par exemple dans notre entreprise [volume de la voix plus bas], si, comment, on a du boulot, comment, si, comment, le patron fait un contrat de trois mois, arrête un mois, reprend un contrat de trois mois, arrête un mois, et reprend un contrat de trois mois, c'est que il a la possibilité de prendre un permanent.

[Et ça ça se fait souvent ?]

J'ai remarqué que ça se faisait souvent. C'est-à-dire qu'il profite qu'il y a beaucoup de chômeurs pour, comment, cette chose, quoi. »

Cette analyse des relations salariales lui font tenir des propos pessimistes quant à ses perspectives d'avenir :

« Je suis quelqu'un de, comment, volontaire et dévoué. Je demande à faire une formation et on me la refuse. On ne cherche pas à m'évaluer. J'ai eu, comment, trois échecs comme ça : la promotion, la formation et un meilleur poste. J'ai eu un entretien avec le directeur général, comment, il m'a expliqué que, pour l'instant il fallait être patient et attendre qu'on ait du travail [...] Il ne faut pas agir selon la tête du client. Il faut que ce soit, comment, pour tout le monde pareil. J'attends de passer OS3, je donne de moi-même, mais bon, on me dit toujours qu'il faut attendre. »

Pour lutter contre cette situation frustrante, sur laquelle les prises s'avèrent faibles, la solution semble passer essentiellement par l'extérieur de l'entreprise²⁵. Et plus particulièrement par le sport. Jean-Michel est en effet, depuis une dizaine d'années, éducateur dans la section football de l'association sportive de sa municipalité. Il explique son investissement dans ce sport, lorsqu'il était plus jeune, comme une volonté de se « débloquer », « d'éviter de se renfermer ». Selon lui, ce renfermement est lié à son manque de capital économique (« ça m'a permis de voir plus de monde, et un peu plus de communication. Quand on a pas d'argent donc on peut pas sortir et pis on n'ose pas se lancer sur des trucs quoi. »). Mais on doit aussi évoquer les rapports entretenus avec sa mère, dont il nous expliquera hors entretien, lors d'une rencontre informelle postérieure, être en train de progressivement prendre son autonomie : « elle a 73 ans, je suis adulte, il faut que je fasse ma vie ». Ces propos sonnent en échos à ceux de Boris vis-à-vis de sa famille, et l'on perçoit que l'écrasement familial (notamment pour les cadets) dans les zones rurales continue à produire des effets dont Bourdieu étudiait les processus à l'orée des années soixante, résultats sur lesquels il est revenu plusieurs années après (Bourdieu, 1989b ; 2002). De fait, Jean-Michel a utilisé sa passion du football pour se construire peu à peu une autonomie, à la fois spatiale (en sortant, il échappe à la zone

²⁵ Nous verrons dans le chapitre 10 qu'il a toutefois fini par céder aux « pressions amicales » de Georges Grivois, et s'est présenté, pour être finalement élu, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

d'influence maternelle) et dispositionnelle, dont on ne peut pas dire que son parcours professionnel subalterne ait accéléré le processus :

« la première que j'ai commencé le foot, y a quelqu'un qui était avec moi, qui m'a appris, je savais même pas faire arbitre, rien du tout, et après j'ai commencé à arbitrer les jeunes, j'ai fait un stage, comment, j'ai initiateur premier degré [pour l'entraînement], donc j'ai réussi, j'ai fait le deuxième, bon j'ai loupé de trente points, mais je suis fier de l'avoir fait.

[Vous allez recommencer ?]

Non, parce que bon j'avais un peu de manque de physique, et je préfère laisser la place à quelqu'un d'autre. Mais bon, comment, comme j'ai vu que niveau entraîneur c'était pas que je pouvais pas, mais, comment, ça serait... j'aurais pu passer deux fois peut-être que je l'aurais eu, mais j'ai senti que c'était pas la peine d'aller plus loin, donc maintenant je me suis orienté dans le domaine de l'arbitrage. C'est pareil au début j'avais pas confiance en moi, pis là comme là dimanche j'ai eu confiance en moi, j'ai une fermeté, pas avoir peur [...] dimanche j'ai sorti trois cartons rouges. La personne arrêtait pas de brailler dans mes oreilles, de contester, j'ai sorti un jaune par exemple, et pis bah après il m'a insulté, j'ai sorti le rouge, et j'ai fait des rapports, et j'attends pour passer en commission. C'est pour ça que je vous dis que je peux pas vous voir dans des trucs à l'extérieur parce que le week-end pour moi il est pris par le football. »

Indéniablement le sport a permis à Jean-Michel de combattre des dispositions qui le maintenaient en retrait de l'espace public. Et comme il aime le travail bien fait, son investissement dans la section a été remarquée par le maire de sa commune, qui lui a proposé d'intégrer le conseil municipal, suivant en cela un chemin parallèle à celui de Fanny.

« [Et au conseil municipal vous faites quoi ?]

Je m'occupe des trucs de sport, de travaux et pis des jeunes, et bon bah j'aime bien les trucs d'espaces verts par exemple, c'est-à-dire je vois y a une personne qui s'occupe des espaces verts, moi je vois certaines choses qui est pas bien, enfin qui est pas bien, qui devrait être fait et qui est pas fait, par exemple...

[Alors vous faites de la politique finalement...]

Non, je fais pas de politique. [...] j'ai dit "je veux bien me lancer dans le conseil municipal, mais j'ai du temps au niveau du football". On m'a dit "j'ai su que t'étais sérieux au niveau du football donc si tu pouvais être la même chose dans le conseil municipal". »

Jean-Michel intervient donc en tant que « spécialiste » plus qu'en tant que politique au sein du conseil municipal, s'occupant simplement des secteurs qu'il connaît (les espaces verts, le sport), sans chercher à revendiquer une appartenance partisane (il dit cependant n'être pas de la même étiquette que celle du maire – à droite). Et cette participation citoyenne, que Jean-Michel ne peut que ressentir comme une marque de reconnaissance, ne doit pas se faire au

détriment de sa passion, pas plus qu'elle ne doit se faire en dépit du bon sens (à cet égard, il va essayer d'intégrer une formation en informatique qui devrait l'aider dans sa tâche). Mais ici encore, peu d'expression d'une conflictualité organisée autour des rapports sociaux, dont l'existence est pourtant soulignée, quand Jean-Michel critique le comportement de certains patrons d'entreprise. Nous allons voir que cette réceptivité pratico-réflexive du social et du politique renseigne en grande partie le retrait des autres interviewé-e-s.

II) Des classes populaires anomiques ?

Après avoir exposé la distanciation politique entretenue par les interviewé-e-s, nous allons tâcher de montrer comment le retrait relatif vis-à-vis de la politique (à la fois individuellement et collectivement) par les individu-e-s bousculé-e-s dans leur autonomie est concomitant de la double perception d'un abandon de la part des personnels politiques d'une part, et d'une baisse des garanties sociales individuelles (consécutives à une remise en cause des droits sociaux collectifs), d'autre part. Toutefois, ce « retrait » du champ institutionnalisé doit être compris comme une critique forte vis-à-vis de celui-ci, et non comme un rejet passif du politique. Dans le cas contraire, on ne pourrait comprendre pourquoi, dans un même mouvement, les interviewé-e-s revendiquent une amélioration des droits sociaux et une prise de parole renforcée par le biais d'une démocratie participative étendue, ou à défaut par une écoute plus grande des institutions politiques, dialectique dont l'histoire nous a donné de nombreux exemples.

Pour cela, nous verrons se dégager successivement des critiques du fonctionnement actuel du champ politique puis du comportement de ses agents (critique parfois adossée à des fantasmes ou à de la méconnaissance). Enfin, nous chercherons à montrer que certain-e-s interviewé-e-s ont une lecture de ce que pourrait être une action politique dirigée vers leurs attentes, à la fois à travers une demande de démocratisation moins formelle et des attentes vis-à-vis de l'État.

A) Des élites douteuses

Les interviewé-e-s n'ont pas de mots assez durs pour dénoncer, sur un mode moral extrêmement prégnant, les comportements du personnel politique. Ainsi, quand bien même il attache une importance à la dimension charismatique des hommes politiques dans son vote,

Boris n'en accepte pas pour autant aveuglément les comportements (les critiques nominales contre tel ou tel, ou généralisées contre les « hommes politiques », ont été récurrentes durant les entretiens) :

« Chirac a fait des conneries, mais il est comme les autres, quand il y a un intérêt à prendre il va faire ce qu'il faut... c'est un mec qui a fait reculer Clinton, enfin c'est ce que j'ai entendu, et apparemment quand il parle il est un petit peu écouté, enfin je le sens comme ça, je sens que c'est un mec qui a de la poigne. Et malheureusement comme dit mon père il ne sait pas s'en servir. »

Mais les critiques concernant le personnel politique (toujours perçu comme masculin, à part dans le cas de Jacqueline, qui critique explicitement le système parce qu'il freine l'implication des femmes politiques au profit des hommes) prennent rapidement un caractère systémique et éthique. Les interviewé-e-s les plus âgé-e-s, comme par exemple Jean-Louis, Fanny ou Jacqueline, adressent notamment des critiques aux œillères idéologiques des partis institués. Ainsi, de Michel :

« Je pense qu'ils [les hommes politiques] font à leur idée qu'ils soient de droite ou de gauche : chacun dans leur truc, ils suivent leurs idées.

[Quel est l'intérêt pour un gouvernement ou des députés de suivre leurs idées ?]

D'après eux ils sont dans la vérité, c'est leur étude de la société qui leur dit "ça, il faut changer ça". Moi je pense pas qu'ils en tiennent tellement compte...

[Et le débat politique en lui-même qu'est-ce qu'il t'inspire ?]

Je pense que c'est une grosse pièce de théâtre, à l'Assemblée par exemple, c'est un peu comme un procès, y a l'avocat qui sort sa plaidoirie et puis s'assoit, ça passe à l'autre, je ressens ça comme ça.

[J'ai l'impression que tu es un peu désabusé !]

Oui c'est vrai.

[Tu dis que tu t'y intéressais y a quelques années, qu'est-ce qui a fait qu'à un moment donné tu as...]

Je crois qu'il n'y a pas une évolution extraordinaire, y a pas grand-chose qui change, je n'ai pas une grosse confiance dans les politiques. »

Par ailleurs, la défiance se lit également dans le comportement moral des hommes politiques.

Boris explique ainsi que

« par exemple, la CSG et la RDS, ils ont promis après avoir renfloué la Sécu de les faire sauter, ce qu'ils ont dit ce n'est pas la vérité : ça va rester tout le temps. C'est pour ça que j'ai pas confiance en ces gens-là. Moi j'irai pas dans ça parce que je ne voudrais pas devenir un pourri. L'homme est entraîné vers ça : soit il veut rester intègre et tout le monde va le laisser tomber, soit il est obligé d'y passer pour y rester. C'est le fonctionnement du système qui veut ça. Même s'ils ne le veulent pas, ils sont obligés... »

pour faire passer des réformes, des fois il faut qu'ils forcent, et donc ils sont obligés de magouiller ».

Cette dénonciation d'un pouvoir politique corrupteur est fortement présente dans les entretiens. Cela passe par différents registres. Le premier pointe l'existence de « magouilles » récurrentes : de manière générale, on peut affirmer que les interviewé-e-s, même les plus jeunes, ont été marqué-e-s par les nombreuses affaires politico-financières qui ont secoué la V^e République, à l'image de Lucette, qui fonde sa critique sur l'exemple de Jean-François Mancel, qu'elle a connu quand il était président du Conseil général de l'Oise, et qui a été mis en cause dans le financement occulte du RPR. Le deuxième registre de dénonciation concerne le « fric roi » qui « pourrit tout » : Tou-te-s les stagiaires AFPA ont critiqué le rôle démesuré de l'argent dans les rapports sociaux, suivi-e-s en cela par une majorité des coiffeuses rencontrées. À Électrotech, Sophie et Jean-Louis ont tenu des propos approchants. Le dernier registre de dénonciation morale, lié au précédent, met en cause le non-respect des attentes des plus modestes : Vanessa estime par exemple que les impôts récoltés ne vont pas « *aux gens qui en ont besoin* », quand Dominique considère que les institutions ne prennent pas en compte les aspirations des individu-e-s, et que l'aide aux personnes en difficulté ne doit pas se faire au détriment des « classes moyennes » ou des smicards (par les taxes comme la CSG ou la RDS), car « *perdre 200 francs sur 5 600 ça ne fait pas le même effet que 20 000 sur 100 000* » (critique que nous adressions aux présumés de Laroque et Salanié, dans le chapitre 2). Estelle, Florina, Céline, Carole et Marie développent également un discours où apparaît un sentiment diffus d'injustice de classe, où les « gros » détournent les ressources au détriment des « petits ». Ainsi pour Marie, interviewée qui développe le plus systématiquement un discours classiste,

« l'État est en train de mettre en œuvre quelque chose qui va plus arranger les personnes qui ont de l'argent que les personnes qui sont pauvres. Ils sont en train de faire tout en fonction par rapport aux gens qui sont riches. Donc nous qu'est-ce qu'on va devenir, quoi ? Alors que... mais bon c'est la droite, hein, la droite ils ont de l'argent donc... disons qu'ils font pas grand-chose pour le petit peuple, quoi. »

Le politique institué est donc vécu par les interviewé-e-s comme un système entraîné par des forces d'inertie négatives pour les plus fragiles, tensions auxquelles contribuent les dirigeant-e-s. Si l'intensité des critiques varie selon l'âge (les plus jeunes des stagiaires étant les plus violents) et vraisemblablement les sources d'information, qu'elles soient de l'ordre du vécu

personnel ou simplement médiatiques²⁶, leur existence n'en indique pas moins un sentiment général de frustration et d'abandon qu'il serait peu sérieux de négliger.

Mais ce trouble se trouve renforcé par un autre élément que nous avons peu évoqué jusqu'à présent, et que la situation d'Électrotech illustre de manière paradigmatique. Si nous avons montré dans le chapitre 8 que le « nous » populaire avait tendance à se fragmenter sous l'effet des principes de division à l'œuvre dans les processus de contre-stigmaté, nous avons en revanche laissé de côté la question du « eux » situé hors des classes populaires. Or, Richard Hoggart avait particulièrement insisté sur cette dimension exclusive pour comprendre les mécanismes inclusifs à l'œuvre dans ces classes sociales, précisant que le « eux » s'adressait de manière indifférenciée aux fonctionnaires, aux bourgeois-e-s, à tous ceux et toutes celles qui ne partageaient pas l'univers populaire quotidien. Chez les individu-e-s rencontré-e-s durant nos enquêtes, existe un tel « eux » protéiforme (avec des nuances selon les trajectoires sociales). Pour celles et ceux qui ont eu affaire avec les services sociaux (y compris le service public de l'emploi), les critiques dirigées vers les travailleurs sociaux sont parfois dures : on a vu ce que Frédéric pensait du caractère inquisiteur et incohérent des assistantes sociales lors du décès de son père, ou Martine et Valérie du caractère arbitraire des mesures d'aides à Longwy. Ou encore Fanny, qui nous a rapporté avec consternation le comportement de son agence locale pour l'emploi, où l'on a essayé de lui imposer un poste de monitrice auto-école, avant de ne plus chercher à l'aider dans ses démarches suite à son refus. On trouve aussi une mise à distance des fonctionnaires (notamment du secteur des transports publics). Nous venons de voir ce qu'il en était pour le personnel politique. Mais se trouve également développée une dénonciation des entreprises et de leurs dirigeant-e-s, envisagé-e-s du point de vue économique et très souvent relié-e-s au personnel politique, comme recherchant à conserver leurs position et prérogatives. À cet égard, les membres du CE d'Électrotech décrivent leur PDG comme un « *chasseur de primes [...] pote avec les élus locaux* ». De fait, il semble qu'il bénéficie de capitaux sociaux suffisants pour lui permettre de combiner habilement les aides de l'État disponibles et les « coups de pouce » de la part de dirigeants politiques ayant d'abord fait carrière dans le domaine économique (on pense notamment à deux entreprises de taille internationale dont il connaît les PDG et qui lui fournissent du travail de sous-traitance). Sans ces réseaux sociaux, l'entreprise n'aurait pu fonctionner aussi

²⁶ Il faudrait mener un travail spécifique sur les médias. Nous avons vu dans notre enquête que, tout en étant très circonspect-e-s vis-à-vis des journalistes de télévision, les interviewé-e-s ne multiplient pas les sources d'information. Leur distance critique s'en trouve considérablement amoindrie. Le seul contrepoint demeure bien souvent leur propre expérience, avec les limites qu'une telle subjectivation suppose.

longtemps, si l'on considère l'écart existant entre ses résultats économiques, peu flatteurs²⁷, et le niveau de rémunération des cadres dirigeant-e-s.

Indéniablement, le « eux » patronal existe toujours fortement dans les discours de ces salarié-e-s précaires (on se rappellera ce que disait Jacqueline à propos des artisans et du patronat), comme c'est le cas pour les stagiaires AFPA. Ainsi, Sylvia déclare violemment qu'« *il y a toujours les patrons, qu'il faut respecter, et pour eux on est des merdes. Il faut que tu fasses ton travail et tu fermes ta gueule*²⁸. » Même chose pour Cédric, Boris ou Frédéric (qui emploie également souvent le mot « riches » pour désigner les dirigeant-e-s économiques), trois habitués du travail intérimaire dans de petites structures du secteur secondaire, où « *le patron, c'est le patron* ». Dans les petites structures tertiaires, le vocable patron/patronne revient également fréquemment, comme nous le montrent les propos des différentes coiffeuses interviewées, parfois positivement, parfois de manière extrêmement péjorative (notamment quand l'apprentissage s'est mal déroulé, comme pour Florina, ou quand l'évolution du métier est mal vécu, comme c'est le cas pour Céline, qui estime que les patrons « *ne savent plus donner* »). Dans certains cas, comme Michel, Aurélien, Fabien, Fatouh, Jean-Baptiste, Jacqueline, Lucette ou Fanny, ce vocabulaire classiste côtoie un lexique davantage dépolitisé (société, entreprise, employeurs, cadres...). On sent dans ce mélange l'influence conjointe de l'acculturation aux normes managériales et scolaires, ces dernières étant très souvent présentées et perçues comme « neutres²⁹ ». De manière générale donc, « *les gros* » s'opposent « *aux petits* », indiquant avec plus ou moins de force une différence entre la situation des interviewé-e-s et celle des dirigeant-e-s économiques et politiques.

²⁷ À ce niveau de l'analyse, surgit une difficulté insurmontable au chercheur qui ne dispose pas, comme c'est notre cas, de données précises et fiables concernant la situation financière de l'entreprise étudiée. Pourtant, même un calcul grossier permet de se rendre compte qu'Électrotech se situe bien loin de la performance moyenne du secteur industriel. En France, la part moyenne de valeur ajoutée créée par salarié en 1999 s'élevait à 43 308 euros. Or, chaque salarié-e de la société picarde arrivait, en 2000, à 31 250 euros de chiffre d'affaires, résultat bien inférieur qui inclut pourtant le montant des consommations intermédiaires. Un tel écart à la moyenne, pour un établissement de cette taille, pose donc de manière accrue la question de la situation financière de l'entreprise, celle de la répartition de la valeur ajoutée et celle de son rapport de sous-traitance à sa quinzaine de clients principaux.

²⁸ Dans son discours, le vocable ancien « patron » voisine avec le terme « bourge » (diminutif péjoratif de « bourgeois ») du fait de son expérience d'employée de maison.

²⁹ On nous permettra à cet égard de relater une anecdote. Un journaliste de France 2, lors du journal de 20 heures du 10 août 2004, s'étonnait candidement que les manuels scolaires présentassent le capitalisme comme un système économique visant au bien-être social dans une période où les licenciements accrus voisinaient avec des résultats financiers entrepreneuriaux sans précédents. La précarité d'une grande partie des journalistes commencerait-elle à agir sur la mise en forme de leurs représentations ?

Malgré tout, la polarisation ainsi exprimée ne se nourrit pas d'une mise en ordre politique du monde³⁰. La rhétorique classiste (« un compagnon typographe déclare : “En face des ouvriers dont je fais partie, il y a les crapules, les exploiteurs...”³¹ ») ne se donne à voir que très implicitement, et quand elle se déploie sur un mode articulé (comme c'est le cas pour les coiffeuses ayant exprimé un sentiment d'injustice de classe ou chez les ouvrier-e-s d'Électrotech), elle ne se combine *jamais* avec l'expression d'une volonté construite de transformation sociale. On retrouve ici ce que François Dubet (1987, p.384) indiquait à propos des jeunes dans la « galère », dont la définition de l'adversaire et de l'enjeu du conflit social comme visant une transformation future formait un discours particulièrement faible. Mais cela rejoint également les résultats plus récents de Serge Paugam (1999 ; 2000b, pp.343-354), selon lesquels l'attitude révolutionnaire demeure largement en retrait : 10% de l'échantillon de l'enquête menée par le sociologue, avec toutefois un pic à 14% pour les individu-e-s proches de l'intégration disqualifiante (que l'on pourrait rapprocher de la situation de la plupart des stagiaires AFPA – emplois instables sur des postes peu appréciés). Plus généralement, les dernières tendances électorales ont montré une « crise, et peut-être [un] déclin du “vote de classe” au sens d'une tendance spécifique du groupe ouvrier au vote pour la gauche politique, Verts et extrême gauche inclus. » (Michelat et Simon, 2004, p.238)

De fait, il serait ici impropre de parler d'une quelconque « conscience » de classe. Certes, les ethos des interviewé-e-s n'ont que faiblement baigné dans des univers fortement politisés. Mais si l'on prend garde à ne pas donner une vision mythique du passé, surévaluant notamment la part des rapports sociaux classistes comme élément explicatif du social³², on s'apercevra que le partage de conditions sociales proches, s'il pouvait globalement se retrouver dans des opinions ou des goûts similaires, n'a jamais permis de déduire que les couches prolétaires partageaient une conscience de classe unifiée parfaitement nette, ni surtout à visée *politique* traduisible dans l'action. La comparaison avec l'étude de Nicole de Maupéou-Abbou sur les jeunes ouvriers (1968), menée durant le milieu des années cinquante, est à cet égard particulièrement parlante : dans deux situations totalement différentes (celle

³⁰ La seule exception serait à chercher du côté de Claire. Elle se dit en effet plus du côté des patrons que du côté des salarié-e-s et est satisfaite de la politique libérale menée par les gouvernements successifs de Jean-Pierre Raffarin. Refusant absolument d'entendre parler de syndicats dans ses salons, on peut donc en conclure qu'elle véhicule une vision et une action politiques en accord avec sa classe sociale (précisons tout de même qu'elle est à la tête de trois salons, en collaboration avec ses ancien-ne-s patron-ne-s, et qu'elle envisage l'ouverture de son quatrième).

³¹ Cité in De Maupéou-Abboud (1968, pp.170-171).

³² Surévaluation dont on peut par exemple noter la présence chez François Dubet et Danilo Martuccelli (1998), quand ils affirment que les classes et les conflits sociaux ne peuvent *plus* rendre compte ni de la structure, des conflits ou de l'unité de la société, sous-entendant par là qu'ils ont pu un jour en être aptes.

des « trente glorieuses » et celle des « vingt piteuses »), on note une distance au politique s'organisant selon les mêmes processus. De ce fait, une chose est de partager le sentiment d'appartenir à une classe sociale objectivable (sentiment dont nous avons déjà dit qu'il avait tendance à diminuer parmi les individu-e-s les plus populaires), dont la cristallisation progressive dans des formes instituées (qualification, profession, habitat...) finit par avoir des effets propres sur les représentations sociales, tout autre est la volonté³³ de se projeter dans l'avenir, en étant guidé par une vision téléologique de l'histoire.

Quand on parlait ainsi de classe sociale, n'y avait-il pas alors une surestimation de la correspondance entre la position objective et sa traduction politique attendue ? La vision du Parti communiste comme organe principal de la représentation politique ouvrière possède indéniablement une charge mythique : on connaît les enjeux autour des questions de la représentativité numérique – nombre de militants gonflés, mots d'ordre politiques pas toujours suivis au niveau local – ; de même, les recherches sur les mouvements ouvriers nous ont appris à ne pas éluder les divisions entretenues au sein même de la classe ouvrière, et à l'intérieur d'elle entre les différentes fractions de la gauche (politique et syndicale), divisions qui devaient au moins en partie à des objectifs politiques différenciés (Cours-Salies et Mouriaux, 1996) ; en outre, l'écart – dissimulé au mieux par le travail idéologique interne – existant entre les représentations officielles véhiculées par les organes du Parti et les attentes des sympathisant-e-s ou des militant-e-s ne doit pas être considéré comme anecdotique : on ne comprendrait pas pourquoi, sinon, des événements comme l'intervention soviétique à Budapest en 1956 ou le vote des pleins pouvoirs à Guy Mollet au moment de la guerre d'Algérie ont entraîné de grandes pertes d'adhésion et d'électorat pour le PCF et la CGT. Ces prises de position, incontestablement en décalage avec les positionnements de nombreux/ses sympathisant-e-s et militant-e-s communistes, ont conduit à déstabiliser plus ou moins durablement le rapport entre ces organisations et les membres des classes populaires habituellement mobilisé-e-s.

S'il ne faut pas négliger la dimension symbolique intégrative de ce mythe ouvriériste (sinon on ne comprendrait pas comment le Parti communiste a pu exister aussi longtemps et avec autant de force), il ne faut pas pour autant ignorer les effets centrifuges des autres rapports sociaux. Nous avons déjà souligné à plusieurs reprises que les dimensions sexuées et ethnistes

³³ La volonté devant être interrogée, non pas comme simple subjectivité individuelle, mais dans une perspective défendue par Michel Foucault (2001b) : l'interpénétration de l'engagement individuel et d'une lutte collective (qui s'engage ? sur quelle base et selon quels moyens ? comment cela se traduit-il ? pourquoi cette lutte existe-t-elle ?). Rappelons en effet que subjectivation foucauldienne et habitus bourdieusien partagent en commun l'attention aux interdépendances permettant de rendre compte de l'individuation.

furent longtemps niées par les analyses en termes de classes. En outre, on ne doit pas non plus négliger les divisions hiérarchiques internes à la classe ouvrière, aussi bien visibles actuellement dans l'incapacité syndicale à intégrer les travailleur/ses précaires³⁴ que dans les tactiques individuelles de promotion sociale. Mais on ne doit pas non plus masquer les réalités concrètes et fortement agissantes dissimulées derrière l'image mythique : loin s'en faut que les membres des classes populaires aient tou-te-s appartenu aux contingents de gauche, *a fortiori* à ceux de la gauche révolutionnaire, et partagé une conscience *politique* de classe. Les interviewé-e-s rencontré-e-s illustrent à leur manière le recul relevé par Michelat et Simon en ce domaine. Nous dirions donc que l'on se trouve face à une analyse floue de la situation, renseignée à la fois par une faible socialisation politique familiale, un parcours scolaire souvent difficile dans un système méritocratique présenté comme objectif, des expériences professionnelles structurant les représentations du monde professionnel en tant qu'univers local sur lequel les prises possibles sont faibles, un avenir professionnel potentiel marqué par la précarité et l'incertitude liées au chômage et une absence, une fois encore, de référentiels collectifs susceptibles d'étayer ou de contredire ces représentations. Rappelons que tous ces éléments, à l'exception du dernier, étaient déjà mis en avant dans les analyses de Maupéou-Abboud (1968, pp.243-258). Certes, il existe toujours des indices d'une polarisation politique, notamment l'axe droite/gauche conserve son actualité dans les discours et les votes, mais on se trouve ici aussi dans une situation de reflux plutôt que dans une situation de cristallisation (Michelat et Simon, 2004, pp.202-217), que l'on ne peut comprendre sans aborder un point particulièrement important dans la structuration du champ politique.

B) Une autonomisation croissante du champ politique

Pour comprendre l'originalité de la période actuelle (outre l'amplification des phénomènes existants précédemment), il faut aborder la dernière dimension critique mise en avant par les interviewé-e-s.

« Il faudrait qu'ils [le gouvernement] prennent conscience qu'il y a quelque chose qui ne va pas, qu'il est temps qu'ils arrêtent : les hommes politiques sont tous très riches, ils sont nés comme ça la plupart, leur vie était tracée. C'est pas décent. C'est un milieu très fermé. Ils sont pas forcément bien placés pour s'occuper de personnes pauvres. »

³⁴ Comme cela apparaît clairement dans l'ouvrage de Beaud et Pialoux (1999), le statut étant redoublé par l'opposition cohortale « jeunes »/« vieux ».

Avec une acuité qui ne déparerait pas dans certaines publications militantes, Frédéric expose en une formule ramassée ce que la plupart des interviewé-e-s pensent du champ politique, à savoir son autonomisation par rapport aux représenté-e-s. Pour Frédéric (à la manière de Céline ou Nathalie), cette autonomisation se caractérise par une reproduction restreinte des élites (Mathiot et Sawicki, 1999a ; 1999b). De manière plus précise, Aurélien confirme le constat. Posant l'ENA comme figure centrale d'un mode de reproduction des élites préparées de longue date à leur trajectoire politique ultérieure (par leurs dispositions, leurs capitaux social, économique et culturel)³⁵, ce stagiaire analyse la coupure dirigeant-e-s/gouverné-e-s comme un effet du champ lui-même, où les personnels politiques restent entre eux, dans leur « *cocon* », sauf quand les élections obligent à aller écouter les citoyen-ne-s pour se donner à eux-mêmes et aux électeur/rices une bonne image.

De nombreuses études ont insisté sur le décalage sociologique entre partis politiques de masse et classes populaires³⁶. Ainsi, on « observe dans tous les partis une distorsion nette entre la structure des adhérents et la structure de l'encadrement : les catégories les plus populaires [...] de même que les femmes, sont en effet largement exclues de l'encadrement de tous les partis politiques, à l'exception toutefois du Parti communiste » (Bihl et Pfefferkorn, 1999, p.333)³⁷. Des politologues et des sociologues ont même souligné la perte d'intérêt pour le régime démocratique représentatif qui pouvait en découler. Critiquant l'idée selon laquelle les abstentionnistes et les non-inscrits constitueraient une sorte de « citoyen imparfait », Françoise Subileau et Marie-France Toinet (1993) émettaient l'hypothèse selon laquelle les citoyen-ne-s en retrait exprimaient en pratique le peu d'intérêt porté par les agents politiques à la *souveraineté populaire*. Cette hypothèse confirme la thèse d'Alain Lancelot, reprise par Nonna Mayer et Pascal Perrineau, pour qui la société est « organisée en une multitude de niveaux différenciés d'intégration sociale des individus. La participation politique de l'individu procède alors de son degré d'intégration à la collectivité » (1992, p.23)³⁸. En effet, et en dépit de la tendance des deux dernier-e-s auteur-e-s à euphémiser le phénomène, les individu-e-s les plus dominé-e-s du champ politique se trouvent également être ceux/celles les

³⁵ Pour un point récent Eymeri (2001). Pour une vision plus ancienne, mais également plus large que la seule ENA, des écoles formant les élites nationales, lire Bourdieu (1989a). Les analyses de Euriat et Thélot (1995) confirment un maintien en l'état des inégalités sociales de recrutement dans les écoles prestigieuses.

³⁶ Voir par exemple Berger (1995a).

³⁷ Pour se faire une idée sur cet écart sociologique durant les années quatre-vingt, lire par exemple Ysmal (1989). Pour le mesurer du point de vue de « militants de base » socialistes, lire Bourdieu (1993f).

³⁸ Ce constat n'implique pas de notre part un quelconque jugement moral relativement aux citoyen-ne-s se tenant en retrait du champ politique.

plus dominé-e-s du champ socioéconomique. Loin de se réduire à une approche binaire et manichéenne, la compréhension des dynamiques organisant la dichotomie dominant-e-s/dominé-e-s implique la mise en évidence des liens interdépendants des positions et prises de position (également celles de retrait) de chacun-e des membres des groupes en jeu. Là encore, on ne peut tenir rigueur aux analyses bourdieusiennes (que Mayer et Perrineau critiquent dans ce cadre) que les femmes apparaissent à la fois extrêmement fragilisées dans la vie économique, supportant également une large part de la sphère domestique, et absentes de la vie politique.

Mais l'autonomisation du champ politique passe également par le désintérêt de ses agents pour les questions sociales et la situation de la grande masse des citoyen-ne-s³⁹. Ainsi, Lucette affirme-t-elle de manière brutale que les représentants politiques ne tiennent pas compte des individu-e-s⁴⁰ :

« [Logiquement dans une démocratie quand on est élu c'est pour l'intérêt général ?]
Tout à fait, logiquement. Mais non je ne crois pas. »

Jean-Baptiste expose en des termes très proches ces idées. C'est d'ailleurs pour cela qu'il vote de manière irrégulière :

« *je suis inscrit, mais la dernière fois j'ai pas voté parce qu'il fallait se lever tôt et je me suis dit peu importe pour qui on allait voter, ça ne changerait rien, parce qu'ils donnent un programme, le programme n'est jamais suivi parce qu'il faut reprendre par rapport à ce qu'il y a eu avant, par rapport aux impératifs qu'ils ont, mais aussi parce qu'ils en n'ont rien à foutre. Ils ont des bonnes places, ils voyagent, ils ont plein de possibilités. Eux ils ne sont pas emmerdés. S'ils étaient confrontés un peu plus à la vie [de ceux qui ont nos salaires de smicards], ce serait bien. Je dirais que le malaise est largement lié à l'argent : les gens [politiciens], plus ils sont haut placé [plus t'es haut dans la société, plus tu carottes, plus tu profites. Mais c'est légal, car ils se font leurs lois], plus ils en veulent. Et plus ils en ont, moins il en reste pour les petits.* »

On pourrait opposer à ces discours une fin de non-recevoir pour leur caractère lapidaire souffrant d'un manque de recul et de finesse analytiques. Ne serait-ce pas simplement disqualifier des prises de positions au prétexte qu'elles donnent une vision grossière de configurations institutionnelles variées ? Ne serait-ce pas, une fois encore, renvoyer dans

³⁹ Sentiment renforcé par le recentrage doctrinal de la gauche gouvernementale et son acceptation plus ou moins assumée des dogmes du libéralisme économique (Théret, 1991).

⁴⁰ Entre 1978 et 1995, le sentiment que le personnel politique ne se préoccupe pas de leurs mandants est passé de 15 à 21%. Ce niveau passait à 44% en 2001, avant de retomber à 31% en 2002 (Michelat et Simon, 2004, p.201). Ce sentiment est d'autant plus élevé que les individu-e-s appartiennent aux franges les plus populaires.

l'illégitimité normative les perceptions et les expériences des individu-e-s précarisé-e-s, invisibilisant ainsi leurs représentations sociales de sorte à contribuer à perpétuer le sentiment croissant d'indignité dont ils/elles souffrent et qui très souvent les incitent au retrait (« moi j'y connais rien, j'ai rien à dire ») ?

Outre ces remarques normatives, de nombreux éléments auraient tendance à montrer que cette connaissance, même relative, du champ politique ne s'éloigne guère de commentaires académiques. Ainsi, à travers la question du social, c'est-à-dire des questions qui influent sur la vie quotidienne des citoyen-ne-s, Daniel Gaxie, Annie Collovald, Brigitte Gaïti, Patrick Lehingue et Yves Poirmeur ont tenté, il y a plus d'une dizaine d'années, de mesurer l'écart existant entre les préoccupations des gens « ordinaires » et leur prise en compte politique, afin de saisir les mécanismes de transformation en jeu (Curapp, 1990). Le résultat concordait avec les représentations des interviewé-e-s rencontré-e-s durant nos enquêtes empiriques. « Chez les plus démunis, qui sont pourtant les plus concernés, les mécanismes mêmes de la représentation ne peuvent que susciter le sentiment de la non représentation » (Daniel Gaxie, *in idem*, p.199). L'auteur s'appuie, pour effectuer ce constat, sur le fait que les questions sociales sont abordées peu « sérieusement⁴¹ », sauf dans des conditions électorales particulières, parce que les agents concernés (aussi bien élus⁴² que les usagers) se trouvent dans une position sociale dominée.

Certes, on aura pu noter à plusieurs reprises que les représentations sociales relatives au champ politique des interviewé-e-s étaient sous-tendues par des perceptions basées sur de la méconnaissance ou des fantasmes, dont on retrouve des traces dans les entretiens soit sous la forme d'erreurs factuelles, soit sous la forme d'affirmations tranchées du type « *je ne comprends pas trop les grands débats* » (Boris, Carole, Vanessa). Cette dernière sous-tend une auto-disqualification fondée sur le sentiment de ne pas être « à la hauteur » des débats, des formes de discours développées par les personnels politiques. Cela renvoie au sentiment de ne pas posséder suffisamment de capital culturel pour s'immiscer dans des « grandes discussions ». C'est ainsi que Carole regrette de ne pas avoir suffisamment de connaissances historiques :

⁴¹ « l'investissement dans les problèmes de politique sociale est vécu par les professionnels du champ politique comme peu gratifiant », ajoute Patrick Lehingue (Curapp, 1990, p.119).

⁴² Rappelons que ce que Pierre Bourdieu nomme la main gauche de l'État regroupe les parties dominées de l'appareil étatique. « Tant dans l'univers politique que politico-bureaucratique, les positions liées au traitement du social semblent globalement dévaluées ; les ministères sociaux font figure de "parents pauvres" de

« en Suisse moi j'ai fait l'instruction civique, mais on nous dit que le Conseil fédéral est composé de nana, mais on nous dit pas qu'il y a un parti de gauche, un parti de droite... moi c'est mon ami qui m'a appris la différence entre la gauche et la droite parce que je savais. Pourquoi gauche, pourquoi droite ? Donc y a droite, y a extrême droite, il m'a expliqué, il m'a décortiqué. Les gauchistes c'était plus le social, et pis que à droite c'est plus... c'est plus Le Pen... enfin lui c'est l'extrême droite, mais seulement je savais pas la différence. [...] Et pis moi j'aurais été intéressée de connaître plus l'historique, l'histoire de la politique. Comment ça se fait que des hommes ont décidé qu'il y aurait gauche/droite, qu'il y aurait plein de partis comme ça, comment ça s'est organisé, moi c'est des questions que je me pose, je me dis "mais, d'un autre côté s'il n'y avait pas de politique, comment l'humain vivrait ? Est-ce que ce serait à vau-l'eau, tout le monde ferait n'importe comment, n'importe quoi ?" C'est déjà savoir l'histoire de la politique, qui a instauré la politique, de quelle époque ça... à partir de quelle époque ça existe. On sait qu'avant y avait des rois, y avait des empereurs. Est-ce qu'il y avait déjà des partis politiques à cette époque, Louis XIV par exemple est-ce qu'il y avait des partis politique à cette époque ? Moi j'aurais voulu connaître le démarrage de la politique en elle-même. »

Mais cette auto-disqualification renvoie également au fait qu'existe une tendance incontestablement ethnocentriste au sein du champ politique (des hommes blancs appartenant aux classes supérieures discutent entre eux), caractéristique que seule Jacqueline, stagiaire ADV, énonce explicitement en ces termes (selon elle, les femmes politiques font preuve de force de caractère dans leur travail, tandis que le comportement éthique des hommes politiques laisserait à désirer⁴³).

La première forme de méconnaissance renvoie directement au niveau insuffisant de connaissance des institutions, là aussi dépendante du niveau des capitaux culturels. C'est ainsi que Frédéric a demandé sa carte électorale parce que quelqu'un lui a dit qu'un vote est à refaire à partir de 14% de vote blanc, ou que certain-e-s interviewé-e-s sont persuadé-e-s que les ministres bénéficient d'une paie *ad vitam æternam*. Même Fanny, pourtant globalement moins critique que les autres interviewé-e-s, insiste sur l'absentéisme des député-e-s lors des débats, semblant ignorer qu'ils/elles peuvent être en commission parlementaire.

Nous sommes conscient que ces constats de désintérêt partiel et de méconnaissance relative des règles de fonctionnement du champ politique pourraient rappeler les arguments élitistes régulièrement invoqués par des auteurs libéraux aussi divers qu'Alexis de Tocqueville, Stuart Mill (seconde partie du XIX^e siècle) ou Giovanni Sartori et Seymour Martin Lipset (seconde partie du XX^e siècle) pour justifier la mise à l'écart souhaitable des membres des classes populaires de la participation civique (Cortés Krischuk, 2001, pp.77-94). Un tel

l'administration dans lesquels échouent les moins bien classés de l'ENA, par exemple. » (Annie Collovald et Bernard Gaïti, *in idem*, pp.44-45).

positionnement aurait pour conséquence de classer les individu-e-s rencontré-e-s dans la catégorie indistincte des « masses populaires » à guider pour leur propre intérêt. En dehors des présupposés élitistes à l'œuvre dans une telle conception, qui ont tendance à limiter de manière drastique les possibilités d'action collective des individu-e-s s'organisant autour d'un projet commun, en recourant à des arguments révélateurs d'un racisme de classe évident, cette posture ne peut être confondue avec notre approche. En effet, cela serait oublier que la définition d'une « bonne » ou une « mauvaise » participation à travers la seule dimension élective trouve de nombreuses limites normatives (les luttes sociales sont ainsi écartées de la légitimité politique), mais également théoriques (la participation envisagée sous un angle principalement « rationnel » et « individualiste », remisant dans un ailleurs rarement identifié les actions collectives ou les comportements s'éloignant des normes convenues). Ce serait également faire un sort rapide aux rapports sociaux qui traversent l'espace social, y compris les relations du champ politique. Autant d'éléments qui donnent à penser que Bourdieu voyait juste quand il avançait que les agents sociaux n'ont pas forcément un avis sur toutes les interrogations du chercheur (1984c), et qui nous incitent à creuser les raisons et le degré de ce non-avis, de manière à dégager les attentes existantes vis-à-vis du système démocratique. Ces remarques nous conduisent donc à questionner la prétendue apathie « naturelle » (Sartori) ou « vertueuse » (Lipset) des citoyen-ne-s sous un angle d'analyse différent : celui d'un retrait consécutif à une non prise en compte des attentes démocratiques par le système politique.

C) La désignation active comme disposition politique

Le désintérêt et la distanciation relatifs des interviewé-e-s vis-à-vis du champ politique conférerait-ils au concept mertonien d'anomie une validité empirique ? Si l'on en croit l'analyse qu'en donne Elias (1991a, pp.319-325), force est de constater que ce n'est pas le cas pour au moins deux raisons. La première, d'ordre épistémologique, renvoie au caractère extrêmement normatif de l'approche mertonienne. Comme l'écrit le sociologue allemand, Merton procède à une approche mêlant des développements contradictoires : soit la structure

⁴³ « ils vous font des promesses et puis c'est pas vrai. La plupart du temps, c'est des mensonges ».

sociale et l'anomie ont partie liée (avec l'idée de conformisme), soit elles sont dissociées en vertu d'un jugement de valeur positif attribué à la structure sociale, au sein de laquelle les comportements seraient « bien » réglés, à l'opposé de laquelle, l'anomie renverraient à des comportements imprévisibles, donc « mal » réglés. Pour Elias, la seconde manière pour Merton d'envisager l'anomie constitue un recul par rapport aux travaux de Durkheim, qui considérait l'anomie dans son rapport aux structures sociales et non comme une réalité spécifiquement détachée d'elles. Le travail sociologique consiste en fait à déterminer comment s'articulent un « chaos culturel » donné et la structure sociale dans laquelle il existe. La seconde raison, illustrant empiriquement le point précédent, tient au fait que les interviewé-e-s *ont* un intérêt politique, pourvu que l'on sache entendre le terme politique dans un sens moins restrictif que celui qui prévaut dans l'*illusio* de ce champ. Certes, les interviewé-e-s ne devisent pas doctement des « stratégies » et autres « coups » politiques, dont les spécialistes (qu'ils/elles soient politologues ou journalistes) aiment à décortiquer les évolutions et les effets. Si l'on n'avait peur d'être soupçonné d'un quelconque mépris de classe, nous avancerions que la politique qui intéresse les individu-e-s rencontré-e-s se fait davantage « terre à terre ». Car c'est bien une politique au quotidien dont parlent les interviewé-e-s, et il ne faut pas croire pour autant que cela n'implique pas une réflexion aiguë, ni des enjeux philosophiques profonds. Les enquêtes de Michelat et Simon effectuées en 1966, 1978 et 2002 confirment ce point. Les deux auteurs montrent bien qu'il n'y a pas de baisse de l'intérêt politique durant toute cette période parmi les classes populaires, mais que ce « qu'on nomme "politique" n'a [...] de sens et d'intérêt à leurs yeux que dans la mesure où elle est en rapport avec leur vie et celle des "gens comme eux". » (Michelat et Simon, 2004, p.125) Voyons comment cela se traduit.

Nous avons dit que Vanessa n'aimait pas la politique parce qu'elle ne comprenait pas grand-chose à ces agitations. Pourtant, quand les débats concernent des aspects concrets de sa vie personnelle, elle n'hésite pas à se pencher dessus. C'est ainsi qu'elle critiquera vertement les 35 heures par exemple, pour les pertes salariales qu'elles ont occasionné. De la même manière, Claire développera le point de vue défendu par le patronat français (notamment les groupements des petites entreprises) : les lois Aubry ont mis les PME et les artisan-e-s en difficulté. En fait, quels que soient les penchants idéologiques des interviewé-e-s, on note une forte demande d'intervention sociale de la part de l'État et des politiques. Pour soi et ses proches :

« ils [les hommes politiques] donnent d'un côté et ils savent le reprendre de l'autre. Donc à force... C'est vrai qu'il fut un temps où je disais "bon, mais c'est pas grave ils vont nous redonner ça, tu vas voir ça va être réparti", pis en fait maintenant je crois même plus en ce qu'ils disent, j'arrive même plus. Parce que moi tout ce que je vois c'est que quand je fais mes comptes, bah, la barre rouge, hein, faut pas que je la dépasse (rire). Moi... non (souffle), la politique ça me... ça me rebute. Ça me fait un petit peu peur, parce que je me dis que j'ai fait deux enfants, qu'est-ce que je vais pouvoir leur donner, j'aimerais qu'ils fassent des études, j'ai un gamin de quatorze ans, il va passer son brevet, pis je me dis "qu'est-ce que je vais pouvoir lui offrir ?" Donc c'est dur, c'est dur de penser pour lui, parce que lui il s'en rend pas compte, maman est là, elle a le porte-monnaie "maman j'ai envie d'un jogging, maman j'ai envie d'un pantalon". Bon on va dans les magasins, j'ai ma fourchette de prix, hein, comme toujours, "tu dépasses pas, t'as ta sœur d'à côté, si toi tu en veux un, ta sœur en voudra, faut que je divise par deux, donc t'as un budget, tu me respectes le budget", bon c'est vrai que c'est dur pour lui, parce que lui il vise plus haut, normal hein, pour l'instant il est dans un cap où c'est l'enveloppe qui prime, après il s'apercevra que c'est l'intérieur qui prime, mais là il a un âge où il faut qu'il plaise, faut qu'il se fasse beau, y a plein de choses qui se mettent en jeu pour lui, donc c'est vrai que moi ce que je vois c'est le derrière, donc je me dis que si la politique part comme ça, qu'est-ce que je vais pouvoir lui donner ? »

Les propos de Céline indiquent la force du fétichisme⁴⁴ de la marchandise dans la constitution des habitus individuels. Comme le souligne à plusieurs reprises Robert Castel (Castel et Haroche, 2001), la propriété privée constitue l'un des supports les plus importants pour la constitution de l'individu-e moderne ; en ce sens, le rattachement à la « société des individu-e-s » passe également par la consommation, et ce d'autant plus fortement, serions-nous tenté d'ajouter, que les autres supports (droits salariaux, reconnaissance sociale...) se voient bousculés. Pour autant, lorsque Céline (se) demande ce qu'elle va pouvoir offrir à ses enfants, en faisant référence aux études, on sent bien que la question transcende le seul fétichisme du bien de consommation. On ressent une crainte forte pour l'avenir et un besoin de sécurisation sociale que la politique actuelle ne semble pas en mesure d'offrir, déstabilisant les capacités d'individuation susceptibles d'être transmises à ses enfants, pour qu'ils puissent affronter l'avenir. Estelle nous en donne un autre exemple :

« [Et c'est quoi quand vous dites "ils nous disent au moment des élections ce qu'on a envie d'entendre", ou "si quelqu'un me disait quelque chose qui me parle un peu plus je voterais pour lui", c'est quoi que vous aimeriez entendre ?]
(souffle) oulà ! Je sais pas, peut-être qu'au lieu que la vie augmente, les salaires augmentent aussi, on sera peut-être un petit peu mieux, parce que bon la vie augmente, on va baisser les impôts et au bout du compte ils augmentent tout à côté donc au final on se retrouve pareils. Tout augmente sauf les salaires, donc c'est vrai que là déjà y a

⁴⁴ Entendu au sens de culte des objets (*Le petit Robert*, p.912).

un problème. Que les trente-cinq heures qu'ils avouent que c'est une grosse connerie. Je sais pas d'essayer de régler un peu ce qu'il y a au niveau des collègues, des agressions, qu'ils fassent réellement quelque chose quoi, que... que la vie soit mieux quoi. C'est peut-être quelque chose d'impossible, qu'i... puisque bon faut dire... Qu'ils écoutent plus ce que les gens veulent quoi, en fait, d'aller vraiment voir dans les cités ce qu'il se passe, parce que moi j'ai vécu dans une cité donc je sais ce que c'est, d'aller... de... je sais pas de créer des choses dans les collèges et les lycées, pour que les élèves se sentent mieux, aient envie d'apprendre dans certains métiers plus que dans d'autres, ou de... Éviter de trouver de l'argent facile avec la drogue et compagnie, en fait que les jeunes sentent qu'on peut évoluer au niveau de la vie active, même si c'est dur, de voir qu'on peut quand même s'en sortir sans avoir... enfin dire qu'on peut se faire des bonnes paies en travaillant normalement, quoi, sans passer par la drogue ou les vols ou tout ça, je veux dire. »

Là encore, la demande de sécurisation et de regain de dignité sociale passe par une garantie matérielle (moyens de subsistance, conditions de travail...) permettant notamment de rendre le rapport au travail attractif. Cela passe également, selon Estelle, par une meilleure prise en compte de l'environnement quotidien, que l'on envisage la question sous l'angle de l'habitat ou de l'école. Autant de revendications qui s'expriment chez Cédric, Michel, Dominique, Boris, Jacqueline ou Frédéric, pour qui le politique devrait s'occuper des missions régaliennes, mais également de l'économique et du social, pour diminuer les inégalités et les discriminations les plus visibles. Lucette fait par exemple référence au Pacs, qu'elle estime être une loi positive, car elle imprime une certaine tolérance publique à travers la reconnaissance pour les homosexuels du droit à vivre ensemble. De son côté, Sylvia insiste sur la nécessaire prise en charge des chômeur/ses (méritant-e-s) :

« [Tout à l'heure vous avez dit, "il devrait plus aider les chômeurs". Qui il ?]
Bah l'État. Parce que s'ils sont dans le besoin, il devrait tout faire pour les aider, parce que s'ils font la démarche d'aller à l'ANPE pour chercher un travail et qu'ils n'y arrivent pas parce qu'ils ne sont pas qualifiés, parce qu'ils n'ont pas telle formation, parce qu'ils n'ont pas telle expérience, au contraire il devrait les aider [Aider à tout prix une personne qui veut travailler dans un domaine, même s'il n'a pas d'expérience ou de formation]. »

Aurélien pense par ailleurs que la lutte contre certaines inégalités passe par la décentralisation pour gagner en efficacité : ainsi, selon lui les tensions ethnistes qui existent dans certaines banlieues devraient être travaillées par les municipalités, sous la forme d'une mixité sociale plus importante, et non d'une ségrégation spatiale.

On voit donc que les critiques adressées *supra* aux institutions se focalisent en fait principalement sur la mise en application des droits plutôt que sur leur bien-fondé

« philosophique⁴⁵ » (en dépit de l'existence des contre-stigmatés qui diminuent l'universalité du droit en fonction de critères éthiques), même si la discussion axiologique est envisagée comme allant de soi, comme ces échanges avec Carole le montrent :

« J'ai pas de penchant politique, quoi. Moi je suis juste pour les choses justes, et pis bon c'est tout, hein.

[Quand vous dites "juste pour les choses justes", c'est quand même compliqué parce que tout le monde n'a pas la même façon de définir ce qui est juste...]

Bah pour moi ce qui est juste, sur Terre, la Terre est grande, et que tout le monde a droit à vivre correctement, hein, ne serait-ce qu'un minimum. Vivre normalement, sans devoir avoir des tickets repas... parce que faut penser aussi que les gens y en a peut-être qui sont honteux d'avoir des tickets, qu'ils doivent aller à la mairie pour demander à manger, des choses comme ça, et pour l'instant, j'ai pas vu grand-chose de juste, donc moi je trouve... [...] C'est comme chez nous les indépendantistes ils sont là pour l'indépendance de la Guadeloupe, pour que les gens puissent vivre bien, et pis en fait, les indépendantistes ils font rigoler tout le monde, parce que c'est les premiers à rouler en Mercedes, en 4x4, qui ont des supers villas, c'est tellement... je trouve qu'il y a beaucoup d'hypocrisie, quoi. [...]

[Pour plus d'équité ou plus de justice, ça passerait par quoi ? le travail, une redistribution des richesses, enfin je ne sais pas quoi d'autre ?]

Par tout. Par tout. Le travail, redistribution des richesses ?, je sais pas si ça ce serait faisable, ça. Parce que ceux qui ont de l'argent ça m'étonnerait que du jour au lendemain ils décident de laisser ce qu'ils ont acquis, quoi. Non, une égalité sur le plan social, surtout sur le plan social, pis c'est vrai que bon il faut reconnaître qu'il y a des gens qui ont envie de bosser, y en a qui mettent pas de la mauvaise foi [...] parce que je suis sûre qu'il y a plein de jeunes qui ont de bonnes idées et qui feraient des choses, mais on leur donne pas les moyens. Ou bien ça paraît difficile, ça paraît même des fois inaccessible. Moi je pense qu'il doit y en avoir beaucoup qui sont frustrés parce qu'ils arrivent pas à faire, à réaliser des projets. On les aide pas, quoi. »

Indéniablement, les interviewé-e-s dénoncent des dysfonctionnements dans les prises de décision et l'application des dispositions, et non l'action même de l'État-social, puisqu'ils/elles considèrent celle-ci comme insuffisamment tournée vers les populations qui en auraient besoin.

Un second argument nous semble remettre en cause l'idée d'anomie pour caractériser le rapport au politique entretenu par les interviewé-e-s. Si les discours et les représentations ont montré une forte défiance vis-à-vis du champ politique et de ses principaux agents, il convient de souligner en revanche l'existence d'une demande de participation directe comme l'indique ici Nathalie, et que nous retrouverons chez d'autres interviewé-e-s :

⁴⁵ Notons au passage que la critique éthique adressée au personnel politique implique un investissement minimum dans l'*illusio* démocratique. Sinon à quoi bon pointer l'immoralité des dirigeant-e-s politiques ?

« Bah je pense que déjà au niveau politicien et tout ça, ils pourraient discuter avec des citoyens, mais de n'importe quel... ça peut être des grands patrons, des petits employés, des ouvriers et qui voient ce que les gens pensent réellement et ce qu'ils veulent réellement, parce qu'en fait quand on voit ils voient que les gros, les gros patrons, c'est à chaque fois les problèmes des gros patrons, moi je pense qu'ils devraient faire plus de trucs où les citoyens ont droit à la parole. Je pense que nous on est un petit peu au stade bah où "nous on dit ça et vous appliquez pas les demandes", je pense que c'est ça. Et c'est pour ça que les gens font des manifestations, pour réussir à dire ce qu'ils veulent réellement. Et c'est que quand on fait des grèves ou des manifestations qu'ils sont là pour nous écouter. Si on fait rien, bah pour eux tout va à merveille, alors que la plupart des gens on entend ils se plaignent tout le temps. Donc je pense qu'il y a un malaise à ce niveau-là. Ils écoutent pas assez les gens. Ils ont leur opinion et basta.

[Et toi, s'il y avait des fonctionnements comme ça, des réunions publiques, tu irais ?]

Moi sincèrement oui. Pour dire ce que je pense, ouais, surtout au niveau du chômage. Parce qu'ils se plaignent qu'il y a trop de chômage en France, ouais mais bon ils font rien pour. Ça c'est des choses à voir, comme je disais, faire trois mois de chômage, "vous trouvez, vous trouvez pas, vous essayez de faire des formations, d'accord on vous aide", mais je pense que là non, je veux dire, le chômage pendant un an vous touchez pareil, après ça réduit un petit peu, c'est sûr que les gens... bon les gens qui vivent déjà chez eux c'est un peu plus dur parce qu'ils ont des loyers et tout, mais les gens qui sont chez leurs parents... voilà, "je fais rien" »

Sans négliger les ambiguïtés liées à toutes les initiatives portant sur la démocratie participative (à la fois sociales – temps disponible, capitaux mobilisables –, symboliques – l'effet de légitimité à intervenir dans l'espace public bourgeois constitue un frein pour la participation des classes populaires – et « techniques », notamment sur l'origine du référendum – populaire ou institutionnel –, son seuil d'acceptation...)⁴⁶, on ne peut nier l'existence d'une telle demande. On peut même faire l'hypothèse qu'une démocratisation renforcée, *alliée* à un regain de la lutte contre les inégalités sociales et l'oppression des rapports sociaux (à travers des droits civils et sociaux élargis et protégés par les instances juridiques), contribuerait à lever les craintes pour le système démocratique que certains commentateurs ne manquent d'évoquer quand ils fustigent l'apathie politique. Car, la demande exprimée par les interviewé-e-s pointe indéniablement certaines des ambiguïtés liées au fonctionnement même du régime représentatif, et oblige à s'interroger sur ses limites :

« Les gens n'ont pas vraiment la parole, on est représentés par des députés, les gens n'ont pas la parole directe, je pense qu'on devrait utiliser plus le référendum pour certaines choses, au lieu d'élire des gens qui vont voter et après ils vont bouffer

⁴⁶ Cortés Krischuk (2001, pp.414-423) et Blondiaux (2001).

ensemble, ils s'engueulent à la télé et ils se connaissent et tout, je pense que sur les trucs importants, il faudrait faire plus de référendums. »

Ce qu'exprime ici Michel, d'autres stagiaires de l'AFPA comme Dominique, Aurélien ou Lucette le mettent en avant pour réduire la distance entretenue entre certaines franges populaires et le champ politique. Et de fait, ils ne font que reproduire, sans forcément en être conscient-e-s et dans un contexte différent (la participation politique est légalement acquise pour les interviewé-e-s, contrairement aux périodes précédentes), des débats inhérents à la structuration même de la société démocratique, puisque celle-ci s'est historiquement organisée autour du principe de représentation politique comme réponse à une demande toujours plus forte de participation politique de la part des catégories sociales jusqu'alors exclues du système politique, et comme mise au point des moyens destinés à désamorcer le potentiel subversif d'une telle revendication. Dans les démocraties occidentales, la tâche de canaliser, d'organiser et finalement d'utiliser cette charge révolutionnaire incombera aux partis politiques, organisations qui ont donné « une expression légalisée aux aspirations de couches sociales qui, dans le cas de la classe ouvrière, n'avaient droit ni à la parole, ni aux conditions de la parole. » (Berger, 1995b, p.244) Et pour cette raison persiste un malentendu que l'on aurait pu croire définitivement oublié depuis l'accession des femmes au vote : le système représentatif subsiste sur la marginalisation des individu-e-s les moins bien doté-e-s en ressources matérielles et symboliques, pour ne concerner que les fractions « propriétaires » de la population. Il faut entendre le terme propriétaire dans l'acception qu'en donne Robert Castel, à savoir l'ensemble des supports donnant une consistance à l'individu-e, que l'on envisage la chose comme le faisait la théorie lockienne de l'individualisme possessif (Macpherson, 1971), c'est-à-dire réduite à l'appropriation de biens matériels, ou d'une manière plus large en incluant l'ensemble des droits et des protections incluses dans la propriété sociale (Castel et Haroche, 2001, pp.163-172) :

« seule une partie de la société peut être pleinement intégrée à la représentation, et cela parce que seule elle dispose massivement de moyens pour faire prévaloir ses intérêts ou ses hantises propres. Au contraire, les autres parties sont, elles, largement dépourvues de ce qui est nécessaire pour se faire entendre. Elles sont en permanence tentées par le retrait ou la désaffection. » (Vincent, 1995, p.79)

Comment, dans ce cadre caractériser la distanciation relative au politique que nous avons pu noter chez les interviewé-e-s rencontré-e-s ? Pour avancer, la discussion menée par

Serge Paugam (1999) avec le travail de Guy Bajoit (1992) nous semble mériter d'être prolongée. Précisons toutefois comme préalable que le premier envisage la réflexion du second uniquement dans le cadre des relations professionnelles (rapports au syndicalisme), alors que nous en élargirons l'horizon heuristique au champ politique. Les propos des stagiaires nous donnent à voir une rationalité, certes tronquée, mais néanmoins en mouvement, et se constituant à partir des éléments politiques mis à leur disposition dans les représentations sociales véhiculées par les médias ou à la suite de leurs expériences personnelles. De ce point de vue, la distanciation relative mâtinée de méconnaissance que nous avons relevée peut s'appréhender comme une forme de réappropriation conscientisée de mécanismes qui dépassent l'individu-e. Percevant des bribes de rapports de pouvoir, ni les plus prégnants, ni les plus visibles, ni même les plus exacts, chacun-e les interprète dans les cadres sociaux de son existence, les soumet à examen, les juge puis, à cette aune, les intériorise. Confrontés aux dispositions incorporées et à son ethos, ces rapports de pouvoir se voient ensuite réactualisés dans des pratiques et des prises de position : c'est ce que Frédéric fait lorsqu'il envisage de prendre sa carte d'électeur, alors que le vote est pour lui quelque chose d'étranger, uniquement parce qu'une éventualité de changement s'offre à lui ; c'est ce que fait, dans le sens contraire, Jean-Baptiste, quand il refuse d'aller voter parce que les choses ne bougent pas, selon lui, aujourd'hui plus qu'hier ; c'est ce que fait Carole, quand elle décide de quitter la réserve qui la caractérise habituellement pour aller voter au second tour des élections présidentielles, parce que le candidat du Front national entre en contradiction trop forte avec son ethos.

Pour revenir au cas de Frédéric, on ne peut se satisfaire de la distinction déjà ancienne opérée par Sièyes, qui ferait du stagiaire AFPA un individu porteur d'une irrationalité ou d'une résignation passive qui viendrait légitimer la dichotomie citoyen actif/citoyen passif⁴⁷.

« Pour moi les lois c'est fait pour les types qui ont des sous⁴⁸, qui vivent bien. Par contre pour ce qui est des autres, il n'y a pas grand-chose de fait, les riches seront toujours plus riches et les pauvres toujours plus pauvres, à partir de là je trouve qu'il y a pas beaucoup de lois qui sont passées dans le bon sens, les différences sont plus flagrantes. »

⁴⁷ Sièyes théorisait une citoyenneté « à deux vitesses » : une citoyenneté passive garantissant la sûreté des biens, des personnes et de leur liberté ; une citoyenneté active (c'est-à-dire des droits politiques) dont seraient écarté-e-s femmes, étrangers et citoyens passifs mâles trop pauvres pour payer des impôts.

⁴⁸ Dominique argumente de la même manière pour justifier son désintéret pour le militantisme politique : « *Les lois, c'est les gens qui ont du fric qui les font.* » Et il enfonce le clou en affirmant qu'il s'intéresserait à la politique si les hommes politiques s'intéressaient aux gens, et à l'intérêt général, plutôt qu'à la représentation de groupes restreints (à savoir les militants des partis). Cet argument peut être rapproché de la critique bureaucratique des partis politiques (Berger, 1995a).

Peut-être Frédéric lit-il, entre deux magazines automobiles, les ouvrages consacrés à la mobilité et aux inégalités sociales : le fait est qu'il *sait* que les écarts existent et qu'ils ont même progressé. Constat similaire effectué par Céline ou Dominique, qui parle en plus du « déclin » des classes moyennes. La question qui demeure posée, et qui contribue à euphémiser la prise de conscience des inégalités sociales, concerne la faible connaissance, par un manque de visibilité des travaux menés par les spécialistes en économie ou en sociologie, des *écarts réels* dans la distribution des revenus, mais surtout des patrimoines. Cette méconnaissance partielle conduit les individu-e-s à ne pas savoir exactement comment se situer dans la hiérarchie sociale (ce qui rejoint ce que nous disions à propos de la « moyennisation»). Cependant elle est suffisante pour que Frédéric, poussé par ses expériences et ses valeurs antérieures à ne pas se mêler de la participation civique, argumente rationnellement pour justifier son comportement de retrait, sans que sa rationalité en mouvement n'épuise le sens de ses actes⁴⁹.

Cet ensemble d'éléments nous incite donc à penser que la distanciation politique relevée dans les entretiens relève d'une adaptation à un ensemble de processus contradictoires, c'est-à-dire d'une réappropriation individuée de contraintes et de possibilités sociales, dans le champ politique, au sein d'une trajectoire sociale donnée. Nous nous proposons d'appeler cette tactique spécifique *résignation active*. Résignation parce que la tendance est ici au désinvestissement individuel⁵⁰, mais surtout collectif, avec une forte tendance au fatalisme et à la naturalisation des phénomènes sociaux, dans un contexte de perte d'influence des relais collectifs : la baisse d'audience des partis de masse est due à leur incapacité à répondre aux attentes des citoyen-ne-s et à leur désertion progressive du terrain (Ravenel, 1999, pp.23-27). À cet égard, l'exemple de l'action du PCF vis-à-vis de la Lorraine durant la crise de la sidérurgie est paradigmatique : jamais il ne fut en mesure de retrouver une cohérence d'ensemble compatible avec les réalités du terrain (pourtant parfaitement saisies par les délégués locaux). Crispées sur des schémas de pensée incompatibles avec la situation (refusant par exemple la collaboration avec d'autres forces syndicales et politiques et mettant systématiquement en avant ses analyses « venues d'en haut », et n'hésitant pas à occulter les

⁴⁹ Par exemple que son avis est socialement et sociologiquement marqué, qu'il trouve un ancrage dans sa trajectoire...

⁵⁰ Pierre Naville (1966, p.11) insistait sur le fait que l'étude de Andrieux et Lignon montrait que le « résigné » français l'emportait sur le « militant » et même l'« évasionniste » (fuite individuelle par promotion), à la différence des ouvriers algériens interrogés, pour qui leur appartenance ouvrière devait être le moyen d'acquiescer plus facilement une émancipation nationale (*idem*, p.15).

actions locales s'écartant de la ligne officielle), les instances centrales du PCF contribuèrent à la division politique et syndicale, en s'opposant frontalement à une CFDT moins dogmatique et surtout moins contrôlable que la CGT (Donati, 1994).

Cette crispation n'empêcha bien évidemment pas que s'expriment des contradictions, rendues inéluctables par les réalités de terrain : incapacité de prendre en compte la dimension européenne du problème (et donc de mener une réflexion avec l'Allemagne – qui maintint son industrie sidérurgique en état), fermeture de la lutte sur l'entreprise, quand toute une région était concernée, tout en menant des actions spectaculaires hors des entreprises (court-circuitant ainsi la volonté cédétiste de mener une réflexion globale, et pas uniquement productiviste), etc. Cet état d'esprit de fermeture alimenta les ferments de division syndicale (effective en mai 1979 – suite à l'échec de la grève générale d'avril 1978), et contribua à décrédibiliser durablement les dirigeants aux yeux de la population locale (militante ou non), pourtant disposée au départ de la lutte à observer une certaine unité d'action (de décembre 1978 à janvier 1979). À l'inverse, les divisions internes à la bourgeoisie (petite bourgeoisie locale chiraquienne/grande bourgeoisie internationale giscardienne) n'empêchèrent pas les effets de la démobilisation. L'arrivée des socialistes au pouvoir, y compris au niveau local, ne fera qu'accentuer chez de nombreux/ses Lorrain-e-s le sentiment d'avoir été trahi-e-s, abandonné-e-s. Plus de vingt ans après, ce sentiment s'objectivera de manière croissante dans l'abstentionnisme (notamment pour les ancien-ne-s militant-e-s communistes – Collovald, 2002) et le vote d'extrême droite. D'ailleurs quand nous avons demandé à Martine ce que les partis politiques faisaient pour lutter contre les situations d'inégalités sociales locales, la réponse fut glaçante. Dans un premier temps, elle répondit qu'il n'y avait plus rien. Qu'on ne s'intéressait plus à eux/elles, ceux/celles qui n'avaient plus rien. Seul-e-s comptaient encore ceux/celles dont la visibilité sociale demeurait positive⁵¹. Avec pour conclusion une phrase terrible : « *On est parqués comme des pestiférés.* »

De manière à saisir théoriquement les implications de ce type de situations, Bajoit propose de compléter la typologie des formes de réaction individuelle développée par Albert O. Hirschman, au sein de laquelle on trouve la défection (*exit*), la protestation (*voice*) et la loyauté (*loyalty*). Le sociologue français propose ainsi d'inclure ce qu'il appelle le pragmatisme (1992, chapitres IV et VI), en suivant notamment les analyses de Erving Goffman sur les adaptations secondaires constitutives de la « distance au rôle » (1968, pp.245-262).

⁵¹ Cette affirmation tend à corroborer les mesures prises par le gouvernement Jospin, qui, après avoir prôné le rapprochement des « classes moyennes » avec les classes populaires, s'est acharné à accroître insensiblement leur distance.

Selon Bajoit, le pragmatisme tout autant que la loyauté s'applique aux situations où l'individu-e demeure au sein de la configuration sociale donnée. Mais à l'inverse de la seconde tactique, basée sur la satisfaction et la confiance, la première consiste en une réponse à la frustration provoquée par la configuration, avec la recherche de compensations (ce que Goffman appelle des « adaptations intégrées »). Cette approche a l'avantage d'insister sur le caractère réflexif de la tactique : cette résignation est une forme de rationalité et elle peut se retourner en action en cas de configuration sociale en adéquation avec l'ethos de l'agent (comme les exemples de Frédéric ou Carole nous le donnent à voir). En ce sens elle consiste en une forme active.

Et si nous sommes d'accord avec Paugam quand il écrit que le « comportement apathique » des individu-e-s proches de l'intégration disqualifiante « est lié à une forte désillusion et non à la recherche d'un profit personnel » (1999, p.737), ce qui revient à limiter la dimension utilitariste de la forme pragmatique, en revanche nous pensons qu'il enferme de manière trop rigide le retrait politique dans une vision mécanique, où l'apathie est davantage « un effet d'une organisation anomique (au sens de Durkheim) qu'une stratégie de défense des salariés. » (*idem*, p.745) Les entretiens nous informent au contraire de l'existence de processus pratico-réflexifs liés à la trajectoire sociale. Ils donnent à voir un véritable quant-à-soi populaire vis-à-vis du politique, dans des postures que n'auraient sans doute pas désapprouvées les ouvrier-e-s décrit-e-s par Hoggart. Cette résignation active des interviewé-e-s serait en fait le signe visible d'un ajustement des dispositions de l'habitus à l'aune des nouvelles conditions sociales d'existence dans une configuration politique donnée. « Puisque je – en tant qu'individu-e porteur/se de désirs autonomes – n'intéresse pas les politiques, les politiques ne m'intéressent pas – en dépit de leurs discours et de l'importance que leur action peut avoir sur mon quotidien. »

Peut-on opposer à cette idée l'argument misérabiliste qui voudrait ne voir dans les pratiques et prises de position des classes populaires qu'autant de réactions *défensives* aux (non)sollicitations des élites ? Nous ne le pensons pas, dans la mesure où la résignation active peut conduire à la défaite d'un bord politique donné (en 1993 et en 2002, la gauche en a fait l'expérience), tandis que son retournement volontaire peut au contraire conduire à une victoire. De même, on a vu qu'existait une demande de démocratisation de la vie politique, ce qui indique indéniablement un positionnement pour le moins offensif par rapport au statu quo. En outre, raisonner en termes moraux de misérabilisme ou d'angélisme (son pendant critique « positif ») conduit à négliger pour l'essentiel la nature interdépendante des processus dont il

est ici question. La pratique individuelle, qu'elle soit jugée misérabiliste (comme le fut considéré, à une époque, le vote Front national de certaines franges populaires) ou angélique, est élaborée à partir d'interdépendances variées et variables dont la qualité et l'intensité évoluent selon les configurations. Or, dans l'état actuel de l'équilibre des tensions dans les rapports sociaux, les dominé-e-s doivent indéniablement composer avec la force des dominant-e-s.

De la même manière, les critiques qui voudraient voir dans le mot *adaptation* une tentation béhavioriste se tromperaient lourdement : les individu-e-s ne réagissent pas à la manière d'êtres désincarnés ; ils/elles portent un passé agissant ; ils/elles s'inscrivent dans des collectifs sociaux plus ou moins structurés, plus ou moins actifs. Et surtout, ils/elles ont la capacité réflexive d'entrevoir plus ou moins clairement, selon les moments, les effets de la cumulativité historique humaine. En outre, les configurations auxquelles ils/elles doivent s'adapter ne sont pas des stimuli de laboratoire décontextualisés. L'adaptation doit donc être entendue dans sa pleine dimension *matérialiste* et *symbolique*, c'est-à-dire relationnelle, bouclée et partielle en raison des déséquilibres existants dans la répartition des différents capitaux, et non comme une réponse mécanique à un stimuli mécanique. Pour le vérifier, il nous reste d'ailleurs à interroger les modes d'action alternatifs qui peuvent s'exprimer parallèlement à la résignation active. On peut en effet faire l'hypothèse qu'une perte relative d'influence sur la définition des enjeux politiques visant à construire l'autonomie des classes populaires, comme les partis de gauche pouvaient chercher à le faire par le passé, s'accompagne d'un déplacement vers des formes de militantisme différentes. Ce sera l'objet de notre dernier chapitre.

CHAPITRE 10 : DES MODALITÉS D'ACTION ALTERNATIVES ?

« j'ai plus envie de me battre là, parce que je sais que même si je me bats... si je me bats ce sera que pour moi-même. Ça sera pas pour les autres. Donc c'est un peu égoïste, hein, mais c'est... c'est l'intérieur qui fait que... enfin c'est les gens qui vous entourent qui vous font devenir comme ça. Parce que je me suis toujours battue pour qui que ce soit, hein. Je suis toujours très battante, parce que j'estime que, comme on dit, la vie vaut le coup d'être vécue. Donc il faut y aller à fond. Il faut se donner, mais si y en a qui vous suivent pas, vous allez pas les ramasser, hein ».

Dans le chapitre précédent, nous avons vu que la majeure partie des interviewé-e-s adoptaient une position de distanciation politique consécutive au sentiment d'un abandon, par le personnel politique et leurs organisations, des principaux sujets de préoccupation concernant leur vie quotidienne. Pour caractériser ce retrait relatif, qui ne correspond pas à un positionnement passif, mais à un ajustement pratico-réflexif dans une configuration politique donnée, nous avons proposé la notion de résignation active. Toutefois, afin de ne pas rester enfermé dans une définition normative du politique, nous voudrions désormais interroger les formes d'action alternatives qui peuvent être mises en œuvre dans la sphère publique par les personnes rencontrées, pour éventuellement s'impliquer dans les affaires de la cité. De cette manière, nous souhaitons évaluer les possibilités saisies par les interviewé-e-s pour accroître leur autonomie politique, aussi bien individuelle que collective, que la position de résignation active ne peut manquer d'éroder si le personnel politique n'entreprend pas de réflexion visant à en réduire la portée. On espère ainsi observer dans quelle mesure les situations de domination sociale subies dans le travail ou dans la sphère domestique peuvent être efficacement contrecarrées par un investissement dans des actions collectives.

On aura compris que nous ne souhaitons pas étudier, dans le cadre de notre thèse, les mouvements syndicaux et les mouvements sociaux dans leur généralité. Nous souhaitons avant tout présenter la photographie la plus exacte possible, à partir de nos terrains empiriques, des pratiques et des prises de position des individu-e-s plus ou moins précarisé-e-s que nous avons rencontré-e-s, pour les confronter à d'autres travaux. De cette manière, il sera possible de spécifier la significativité de l'action collective observable dans cette partie de l'espace social.

D) L'engagement dans l'action collective hors de la sphère du travail

Si l'on veut faire un point complet sur le rapport au politique, au sens large du terme, on doit évoquer ce que les chercheurs/tes ont nommé les « mouvements sociaux », puis « les nouveaux mouvements sociaux », « expression [qui] désigne l'ensemble des mobilisations qui se déploient dans l'après-68 en dehors de la sphère du travail : écologie, pacifisme, féminisme, mouvement homosexuel, contre-culture, etc. » (Sommier, 2001, p.15). Bien que cette vision antagoniste, comme le souligne très justement Isabelle Sommier, ait finalement peu de pertinence (elle rappelle en effet que les revendications « matérialistes » du mouvement ouvrier se sont toujours accompagnées de revendications « qualitatives », comme le reconnaissance de la dignité), nous avons choisi d'en conserver les frontières pour simplifier l'organisation formelle de notre travail, sans qu'il soit pour nous question de procéder à un quelconque classement normatif dans les formes de mobilisation éventuelles.

A) Un soutien principal aux « nouveaux mouvements sociaux » ?

Si les mouvements collectifs sociaux et politiques ont bien retrouvé une certaine vitalité à partir du début des années quatre-vingt-dix (l'un des indices de cette force pourrait être le nombre impressionnant de revues militantes ou savantes et d'ouvrages académiques ou grand public produits ces dernières années pour rendre compte du phénomène¹), force est de constater que les interviewé-e-s que nous avons rencontré-e-s n'appartiennent pas à leurs rangs. Les enquêtes sociologiques disponibles indiquent que les classes populaires ne constituent pas l'armature militante principale de ces mouvements, davantage animés par des individu-e-s bénéficiant de capitaux culturels et sociaux élevés (Sommier, 2001) : « l'absence de participation à une action collective dans les deux dernières années augmente avec le degré d'appartenance ouvrière [...] de 79% à 86% pour *manifestation* et de 46% à 58% pour *pétition* » (Michelat et Simon, 2004, p.194)².

¹ Pour s'en faire une petite idée, outre à la bibliographie proposée par Sommier (2001, pp.125-128), on pourra également se reporter à celles qui accompagnent les chapitres concernant ces sujets dans l'ouvrage collectif dirigé par Xavier Crettiez et Isabelle Sommier (2002).

² Trois études réalisées par des étudiant-e-s en MST à l'Institut d'études européennes (Paris 8), l'une sur le Forum social européen de novembre 2003 (Paris/Saint-Denis) et les deux autres sur l'association ATTAC, confirment la faible présence des classes populaires au sein de ces mouvements, la direction d'ATTAC mettant officiellement cette question au centre de sa réflexion. En revanche, Michelat et Simon (2004, pp.191-195) montrent que le soutien populaire à ces formes nouvelles de mobilisation existe toujours, au moins dans les discours, d'autant plus chez les nouvelles générations.

En fait, les deux seuls interviewés à avoir participé à un tel mouvement collectif furent Frédéric et Cédric lorsqu'ils étaient lycéens³, alors que l'Éducation nationale connaissait des périodes de confrontation, ou lorsque certaines franges de la jeunesse se mobilisaient contre le Front national. On pouvait donc penser que ces deux jeunes stagiaires AFPA constitueraient des éléments susceptibles de s'engager dans des mouvements peu structurés, fonctionnant de manière plus ou moins latente entre deux mobilisations. Or, il n'en est rien, et ils n'ont pas renoué avec ces pratiques depuis leur sortie du lycée (récente au moment de l'enquête, doit-on le préciser à nouveau). Le passage dans le monde professionnel s'accompagnait d'un désinvestissement évident vis-à-vis de l'action collective, retrait dont il nous fallait essayer d'interroger les implications.

La plupart des interviewé-e-s ayant été confronté-e-s à des périodes de chômage plus ou moins longues, il ne nous a pas paru déplacé, durant les entretiens, d'évoquer avec elles/eux la question des mouvements de chômeur/ses, et ce avec d'autant plus de facilité que le contexte s'y prêtait parfois (il n'était pas rare que nous puissions prendre appui sur l'actualité, à travers l'exemple d'une occupation d'antenne ASSEDIC par exemple). De cette manière, nous pouvions tout à la fois évoquer leur positionnement politique sur la question des mouvements collectifs, mais également en savoir un peu plus sur leur implication personnelle dans ce type d'actions.

Depuis les travaux pionniers menés dans les années trente à Marienthal (Jahoda, Lazarsfeld et Zeisel, 1981) jusque durant les années quatre-vingt/quatre-vingt-dix, les chercheur/ses concluaient le plus souvent à une impossibilité structurelle des chômeur/ses à se mobiliser⁴. Pourtant, lors de l'hiver 1997/1998, ces analyses se verraient bousculées par ce que Pierre Bourdieu nommerait, un peu maladroitement, un « miracle social » (1998b, pp.102-104). Quelle attitude adoptaient les interviewé-e-s en regard de ce sujet ? S'étaient-ils/elles engagé-e-s dans ce type d'action ?

Notre questionnement à cet égard recoupait directement le travail de Serge Paugam, lequel a défini trois types d'attitude vis-à-vis des mouvements des chômeur/ses : solidaire, compréhensive et distante (2000b, pp.329-342). La première se retrouve, selon lui, davantage

³ Notons que Marie, coiffeuse « militante », a participé au mouvement de 1995 : son père, ouvrier à la RATP, l'avait emmené avec lui. Bien que jeune à l'époque, elle se souvient de cette expérience et annonce que, s'il faut qu'une telle mobilisation se reproduise pour que le gouvernement de droite comprenne qu'il y a d'autres priorités que celles qui sont les siennes, elle est prête à retourner manifester. Mais pour l'instant, elle n'a participé à aucun autre mouvement collectif.

⁴ Pour un point sur ces débats, lire par exemple Olivier Galland et Marie-Victoire Louis (1981) et Didier Demazière (1995, pp.107-113).

parmi les salarié-e-s engagé-e-s dans les luttes sociales. Elle consiste à soutenir, au moins dans le principe, si ce n'est dans les faits, l'action des chômeur/ses, considérée comme légitime eu égard aux conditions sociales dans lesquelles cette partie de la population se trouve du fait de l'absence d'emploi. La deuxième attitude relève d'une certaine sympathie vis-à-vis des chômeur/ses, à laquelle se mêlent des critiques relatives au « système français de régulation de l'emploi » (*idem*, p.333), conduisant à un appui avant tout abstrait, sans dimension militante. Enfin, la dernière attitude repose sur l'idée qu'une catégorie de (mauvais-e-s) chômeur/ses profitent du système pour ne pas faire d'efforts. « *L'attitude distante* est fondée par conséquent sur l'idée d'une injustice sociale qui apparaît à ces salariés d'autant plus fondamentale, qu'ils exercent une activité professionnelle souvent difficile et peu valorisée. » (*ibid.*, p.335)

Si l'on veut bien se souvenir de ce que nous écrivions à propos du contre-stigmate classiste, il apparaîtra rapidement que les interviewé-e-s avec lequel-le-s nous avons abordé la question n'entrent que très peu dans cette typologie ternaire : seuls Michel, Aurélien et Frédéric pourraient être rapprochés de l'attitude solidaire ; pour les autres, les choses sont beaucoup moins tranchées. En effet, les interviewé-e-s développent fréquemment une critique particulièrement dure des « profiteur/ses », tout en reconnaissant dans un mouvement parallèle l'utilité ou la nécessité, étant donné la situation économique actuelle, pour les chômeur/ses de se regrouper, et cela sans être directement partie prenante de tels mouvements : mais est-ce étonnant, quand l'on sait qu'un sondage, réalisé par Ipsos pour *Le Point* lors des mouvements de l'hiver 1997/1998, indiquait que 70% des personnes interrogées considéraient comme « justifiée » la poursuite des mouvements d'occupation des ASSEDIC et des manifestations de chômeur/ses ? (cité in Demazière et Pignoni, 1998, p.234) On se trouve donc généralement face à un mélange impressionniste des trois attitudes, dont l'explication provient sans aucun doute qu'elles ne renvoient pas exactement au même niveau analytique. En effet, Paugam en voulant « durcir » sa typologie des formes d'intégration professionnelle (ainsi les cadres bien intégrés sont-ils, selon lui, davantage compréhensifs que les salarié-e-s précaires, plus disposé-e-s à adopter une attitude distante) en les couplant systématiquement à des prises de position politiques n'a pas vu qu'il mélangeait en fait des principes de justice (la dichotomie bon/mauvais) avec des principes d'action (la lutte militante). On peut tout à fait concevoir, et c'est le cas pour la majorité des personnes avec qui nous avons abordé le sujet, un accord de principe sur l'action, doublé d'une défiance vis-à-vis des éléments qui « décrédibilisent le mouvement » par leur comportement moralement condamnable, comme le laisse à penser Boris :

« [Et par exemple les associations de chômeurs qui luttent pour améliorer les droits, qu'est-ce que tu en penses ?]

C'est bien, mais en même temps je dis "il ne faut jamais tout donner à un homme". Je suis d'accord, mais en même temps je ne suis pas d'accord. Moi je n'irai pas. J'ai pas confiance. Les gens tiennent plus parole, ils s'arrêtent quand ils voient qu'ils ont à y perdre... Comme dit ma mère "ceux qui tiennent parole, c'est des cons". Et ça, ça me choque. Quand on dit quelque chose, on doit aller au bout, même si on perd parce qu'on n'a pas pensé à tout ce qui pouvait arriver quand on s'est engagé. La confiance, c'est la base de tout. Mais elle n'existe plus aujourd'hui. »

Boris apporte un soutien mêlé de défiance, provoquant un décalage entre discours et pratiques. Il faut se souvenir de la place importante occupée par ses parents dans sa socialisation, et les rapports ambivalents à sa famille qu'il en conserve, où oscillent en permanence respect de l'héritage transmis (la figure charismatique s'appuie sur les mouvements collectifs, mais ceux-ci ne sont pas valorisés en tant que tels, d'où une certaine dévalorisation des actions de ce type) et distance à la famille (les mouvements collectifs entrent en contradiction avec la « parole des cons »). Ces contradictions font que Boris se tient dans une position de retrait où manque de confiance, manque de combativité et égoïsme attribués au collectif lui permettent de légitimer son propre recul.

Ce premier exemple nous incite à penser que Paugam aurait dû mêler à son approche en termes de rapport au travail et à l'emploi la question de l'habitus et de l'ethos, ce qui débordait visiblement son cadre analytique⁵.

Aucun-e interviewé-e n'a jamais participé à une action menée par les associations de chômeur/ses⁶. Cette absence totale mérite des explications qui devraient permettre de préciser les développements de notre chapitre 9. Pour cela, nous suivrons le cas de Michel comme fil conducteur, son rapport à cette question étant tout à fait caractéristique des positionnements des autres interviewé-e-s.

En dépit de son âge et de son expérience professionnelle plus importants, Michel, stagiaire TDRA, ressemble à la plupart des interviewé-e-s du point de vue de la socialisation politique : pas de mobilisation collective (ni durant sa période d'intégration assurée, ni durant celle incertaine préalable à son licenciement de l'entreprise Philips), ni de participation militante. Lui qui a toujours refusé de « perdre sa vie à la gagner », en se ménageant une existence où le

⁵ Cela lui aurait évité par ailleurs la nécessité de bricoler des explications contradictoires quand il reconnaît que les analyses quantitatives contredisent ses analyses qualitatives (2000b, p.342).

⁶ Sur l'histoire de ces mouvements et de leurs différentes structurations, Dethyre (1999) et Demazière et Pignoni (1998, chapitres III et IV).

travail lui laissait des plages de liberté pour les loisirs (notamment le sport), rejette les formes organisationnelles politiques instituées. Pour cette raison, il reconnaît une proximité avec les mouvements non ou peu institutionnalisés (valorisés dans leur opposition à la structuration), comme les mouvements des chômeur/ses, et avec ceux chez qui il ne ressent pas trop fortement les « dimensions idéologiques » (comme la Confédération paysanne)⁷. Mais rejoindrait-il une association de chômeur/ses ?

« J'ai jamais eu l'idée, c'est bien j'approuve ce truc-là, peut-être que je ne suis pas descendu assez bas dans la précarité pour militer là-dedans peut-être aussi. Ça va peut-être venir, je sais pas.

[Tu penses que pour militer là-dedans faudrait que tu arrives à...]

Normalement non, faudrait pas, il faudrait que les gens qui sont pas dans les mêmes conditions puissent militer aussi, c'est sûr, mais c'est des mouvements qui sont pas très connus, déjà pour militer là-dedans, où est ce qu'ils sont ? c'est pas des partis... »

Pour Michel, les mouvements de chômeur/ses ont un intérêt certain, mais son soutien demeure principiel. Vanessa en donne à voir un autre exemple particulièrement clair : *« c'est bien, ils ont raison de faire ça. À plusieurs ils seront sans doute plus écoutés »* ? La chose importante à remarquer ici, nous semble-t-il, est l'emploi du « ils ». Vanessa s'extériorise totalement de ce dont elle parle, de manière encore plus flagrante que Michel, qui se demande pourquoi il ne lui est jamais venu l'idée de militer dans de tels mouvements. Vanessa ne tourne pas sa phrase de manière à s'inclure dans son affirmation (« je pense que ce type de mouvement c'est bien. C'est la seule manière qu'on ait d'être entendus, en tant que chômeurs »). Autant pouvait exister une certaine idée des « petits » pas écoutés par les gros, autant la catégorie de chômeur/se ne se voit jamais reprise subjectivement par les interviewé-e-s dans cette situation ou l'ayant connu par le passé (comme Jean-Michel, Sophie ou Jean-Louis⁸ d'Électrotech). Comment comprendre cette extériorité ? Il nous paraît en fait nécessaire de croiser deux hypothèses complémentaires, l'une sociopsychique, l'autre davantage sociopolitique.

Michel explique que son non-engagement être envisagé à l'aune de sa situation personnelle : il ne se trouve pas suffisamment au « bas de l'échelle » pour avoir eu l'idée de s'embarquer dans l'aventure collective. En d'autres termes, il estime que les supports collectifs dont il bénéficie

⁷ Il est amusant de relever l'effet de l'*illusio* d'un électeur occasionnel des Verts considérant la Confédération paysanne comme étant moins marquée idéologiquement qu'un autre mouvement. Il y a fort à parier qu'un agriculteur proche de la FNSEA procéderait à une analyse exactement inverse.

⁸ Bien que militant syndical, Jean-Louis n'a pas cherché à prendre contact avec une organisation de chômeur/ses durant sa période de chômage. Son fort attachement à la valeur travail, de graves problèmes de santé (qui l'ont conduit à être reconnu travailleur handicapé par la COTOREP) et un repli sur soi dans la sphère privée (entraînant une situation familiale tendue) peuvent expliquer qu'il n'ait pas utilisé ses ressources militantes dans ce cadre.

lui permettent d'envisager une solution rapide à ses ennuis d'emploi, ce qui signifie que la période de chômage demeure encore vécue comme transitoire. De fait, comme nous l'avons déjà indiqué à plusieurs reprises, l'« éthique protestante » modèle fortement les dispositions des différent-e-s interviewé-e-s. La réussite autonome occupe une place importante dans cet ethos, et il est donc compréhensible que chacun-e tente sa chance dans des solutions individuelles, qu'elles renvoient à l'ordre pédagogique (formation), psychique (rationalisation) ou symbolique (contre-stigmate), de manière à valoriser une estime de soi en partie déstabilisée.

S'il existe des différences indéniables entre les stagiaires de l'AFPA et les usagers de Pass 54, il y a fort à parier que l'occupation du statut de stagiaire ou de titulaire de contrat aidé conduit à provisoirement faire refluer la prégnance négative de la situation de chômage dans son rapport à l'existence, et ce avec d'autant plus de facilité que ces statuts découlent déjà d'une âpre lutte des places, parfois même consécutive à une démission d'un précédent emploi (comme ce fut le cas pour Vanessa). Dans une période de grande précarisation, un statut dévalorisé vaut mieux qu'un statut très dévalorisé (Cours-Salies, à paraître). Cet habitus où la place du travail contribue fortement à garantir l'autonomie existentielle conduit à saisir que les interviewé-e-s ne se révèlent guère sensibles à la redéfinition sociopsychique et politique à l'œuvre dans les mouvements de chômeur/ses. Car, pour comprendre l'investissement ou non dans de tels collectifs, il importe également de prendre en compte la spécificité du chômage en tant que construction sociale, dans ce que ce phénomène implique comme déstabilisation sociopsychique au niveau des habitus constitués. Comme le rappellent très à propos Didier Demazière et Maria-Teresa Pignoni (1998), la privation d'emploi et le sentiment d'insécurité afférent s'accompagnent d'une recherche de fuite de cette situation, pour l'immense majorité des demandeur/ses d'emploi. Mais la situation concurrentielle découlant de cette situation dévaluée et dévaluante (accentuée de surcroît par la dichotomie bon/mauvais) ne peut que constituer un frein supplémentaire à l'émergence d'intérêts communs de lutte : « lutter ensemble en tant que chômeurs, ce serait promouvoir une idée contre laquelle les chômeurs se battent et qu'ils récusent. » (*idem*, p.38)

Si à ceci l'on ajoute le poids de la double assignation normative des visions utilitariste – les chômeur/ses comme figures « employables » à la recherche d'un emploi – et compassionnelle – les « inemployables » –, on comprend qu'il devient difficile de réussir à combattre les freins objectifs (temps⁹, argent, moyens de transport...) pesant par ailleurs sur le quotidien des

⁹ On se souviendra que Frédéric fait le lien entre manque de temps et non-engagement, pour aussitôt préciser qu'un surplus temporel serait en priorité investi dans le football.

chômeur/ses. La situation institutionnelle et les représentations sociales répercutées par les médias accréditent une telle position d'hétéronomie normative qu'il s'avère problématique de dégager des points d'ancrage positifs. Demazière et Pignoni insistent particulièrement sur les processus de déréalisation et de dépolitisation impulsés par une telle vision « externe » des chômeur/ses, par un tel déni de la situation réelle des demandeur/ses d'emploi et par une telle absence de mise en lien des différentes situations (comme nous le faisons remarquer dans notre chapitre 2, où la vision du chômage apparaissait pour nous naturalisée et atomisée par la non-prise en compte des rapports sociaux permettant de faire le lien par-delà les différences individuelles). Selon les deux auteur-e-s, ces deux processus conduisent à accentuer, chez les chômeur/ses, le sentiment que leur domination est légitime (*ibid.*, p.56).

Dans une telle situation d'isolement normatif, franchir le pas relève de la gageure. Certes, les interviewé-e-s savent leur situation précarisée, fréquentent des ami-e-s, de la famille dans une situation similaire, connaissent la signification d'une trajectoire entrecoupée de périodes d'inactivité forcée, devinent avec plus ou moins de justesse les mécanismes sociaux à l'œuvre dans les hiérarchisations sociales. Difficile dans ce cas de rejeter l'action de groupes de semblables différent-e-s cherchant à faire reconnaître les droits sociaux élémentaires dont la société doit se porter garante. Mais de là à s'engager, la distance est grande puisque cela revient, comme le font remarquer Demazière et Pignoni, à questionner la place du chômage, des chômeur/ses et de l'emploi dans la société salariale. Ce qui signifie, pour celles et ceux qui s'y risquent, enfreindre « les règles qui définissent leur statut » et adopter « un comportement déviant. » (*ibid.*, p.194) C'est ce sur quoi insiste d'ailleurs Richard Dethyre, quand il pointe avec quelle mépris les institutions ont traité les critiques (sur les limites du paritarisme, par exemple), revendications et propositions collectives émanant des associations de chômeur/ses, comme par exemple le droit à être accompagné-e durant le parcours administratif (Dethyre, 1999, p.91). Avec un tel déni de reconnaissance, difficile pour les individu-e-s de ne pas se sentir stigmatisé-e-s.

Or, accepter de se reconnaître et se voir reconnu-e « déviant-e » conduit inmanquablement à de grandes souffrances (au moins le temps que les dispositions incorporées et l'ethos ne se voient modifiés pour correspondre plus étroitement à la nouvelle situation) accompagnant la modification de l'équilibre nous/je de l'individu-e intervenant durant la mobilisation (d'une personne « normale » en attente d'emploi, on devient un-e « déviant-e » appartenant à un groupe de « déviant-e-s » engagé-e-s dans la confrontation publique). Certes, « les collectifs de chômeurs sont des lieux de passage d'une résignation fataliste à l'égard du système social et de la condition personnelle que l'on subit, à une vision attribuant aux membres du groupe

une efficacité possible, donc une capacité d'action pour affirmer des droits dans un système désormais jugé contestable » (Demazière et Pignoni, 1998, pp.217-218). Certes, ils permettent une restauration de la dignité sociale et du respect de soi dans un écart à la norme (ce que Demazière et Pignoni nomment une politisation d'un acte de survie).

Mais, en même temps, ils impliquent de procéder à certains renoncements, parfois psychologiquement difficiles. Pour les plus fragiles, il faut abandonner l'idée que la situation de chômage constitue un horizon indépassable (Maurer, 2001, pp.120-121). Pour les autres, il faut accepter d'en rabattre sur la croyance que l'on peut avoir dans ses capacités individuelles à s'en sortir : cela signifie ainsi que l'on accepte une perte de « liberté individuelle » par rapport au social, figuré dans le groupe (la nouvelle tension nous/je), que l'on accepte, pour se réapproprier une démarche d'individuation, de s'en remettre à un collectif organisé autour de valeurs idéologiques, et parfois traversé par des tensions. L'expérience d'Agir contre le chômage ! (AC !) constitue à cet égard un exemple intéressant. L'existence en son sein de deux formes concurrentes de revendications portées par deux types d'acteurs collectifs sociologiquement et politiquement distincts – des syndicalistes pour la revendication d'un droit au travail arrimé à la question de la réduction du temps de travail, des « autonomes » pour la revendication d'un revenu garanti comme prolongement politique des exigences de revalorisation des minima sociaux –, a conduit, selon Daniel Mouchard (2000), à l'émergence d'une forme positive d'individuation s'opposant à l'atomisation sociale inhérente aux politiques sociales gérant l'« exclusion ». Pour autant, accepter d'intégrer ce type de débat public implique un certain rapport au politique.

Or, et c'est notre seconde hypothèse pour expliquer l'absence de mobilisation des interviewé-e-s dans les mouvements de chômeur/ses, les ressources politiques nécessaires pour une telle insertion font largement défaut, dans une situation collective peu propice à leur constitution et à leur déploiement. Lorsque Michel tente d'expliquer son attitude vis-à-vis des collectifs de chômeur/ses, on le sent gêné par la première justification qu'il avance (ce qui montre une fois encore que les interrogations du chercheur ne sont pas forcément celles des interviewé-e-s), comme si, sans être infondée, elle était insuffisante à ses yeux, et pourrait se révéler peu convaincante à ceux de l'enquêteur ; réfléchissant à voix haute sur les raisons qui le tiennent écarté de ces mouvements, il fait alors référence à leur faible publicisation (au passage il touche du doigt l'une des questions stratégiques de ces collectifs, à savoir les modes de médiatisation utilisables pour faire connaître les actions menées et peser sur les décisions). Effectivement, l'argument est imparable : si l'on ne connaît pas un mouvement, ou si l'on en

connaît ce que les médias veulent bien en dire (Dethyre, 1999), difficile de s'y intégrer¹⁰. Toutefois, la trajectoire de Michel apporte des éléments supplémentaires dans la compréhension de son positionnement. Tout au long de sa carrière de technicien, il a affronté les difficultés sans mettre ses idées militantes dans une quelconque cause collective. Les deux périodes de chômage qu'il a connues à deux décennies d'écart auront été pour lui l'occasion de recourir à l'AFPA pour se former dans un domaine où l'emploi demeurerait plus accessible. Jamais le militantisme ne fut pour lui une priorité d'action, et il ne dispose d'aucune ressource dans ce domaine.

Ainsi, le rapport pratique à l'engagement vis-à-vis des mouvements de chômeur/ses relevée durant nos enquêtes rejoint nos développements du chapitre 9 : la faible socialisation politique familiale et la capillarisation militante pour le moins ténue observée lors de la trajectoire ultérieure des individu-e-s permettant sans aucun doute de comprendre une absence d'insertion dans des réseaux « activistes », dont la fragilité augmente par ailleurs souvent avec l'épreuve du chômage. Mais après tout, Sophie Maurer (2001, pp.85-94) n'avance-t-elle pas que l'absence de ressource constitue en elle-même une ressource possible pour l'engagement ? En effet, la sociologue a rencontré des individu-e-s « désaffilié-e-s » ayant utilisé la mobilisation des chômeur/ses pour « combler le vide » provoqué par l'absence d'emploi (cela confirme la description de Daniel Mouchard, qui indique que la tendance « autonome » d'AC ! se constituait de militant-e-s fortement politisé-e-s et de personnes désaffiliées) ; elle a également rencontré des « errant-e-s », souffrant de troubles psychiques plus ou moins prononcés. Dans les deux cas, l'absence de ressources relationnelles ou le hasard expliquent pour elle l'engagement dans les collectifs. Sans rejeter totalement ces observations, faut-il pour autant s'étonner que des individu-e-s sans affiliations fortes demeurent ainsi dans le sillage de mouvements caractérisés par la solidarité et l'entraide ? Les hasards dont il s'agit ici, loin de constituer des événements accidentels qu'il faudrait prendre en compte pour eux-mêmes comme figure explicative, découlent directement de la situation socioéconomique, font partie intégrante de la configuration sociale. La mise en relation avec un collectif accueillant constitue l'élément déclencheur d'un engagement *dans une dynamique déjà engagée* par des individu-e-s caractérisée par des propriétés sociales différentes.

¹⁰ Plusieurs interviewé-e-s donneront une réponse qui montre que les mouvements de chômeur/ses sont d'abord perçus comme des soutiens à la recherche d'emploi, ainsi de Fabien : « *qu'il y ait des associations de chômeurs ou pas, s'ils arrivent à aboutir à trouver un travail correct au niveau salaire et social, mais sans se faire exploiter ça serait bien. Je sais pas ce qu'ils ont comme taux de réussite, combien de personnes arrivent à se réinsérer dans le travail, j'en ai aucune idée.* »

Car bien que l'on ne dispose pas de données systématiques sur la composition sociale de ces mouvements, il est à noter que les « chômeur/ses en action » rapidement mobilisé-e-s restent extrêmement minoritaires – 40 000 personnes auraient ainsi participé, au plus fort du mouvement, à la mobilisation de janvier 1998 – et disposent dans leur écrasante majorité de ressources d'ordres politique ou syndicale antérieurement à leur participation (*idem*, pp.67-85). Dans d'autres cas, celui des « novices », ce sont des ressources scolaires qui jouent ce rôle catalyseur, mais il apparaît que ces individu-e-s viennent par le biais de réseaux militants et/ou amicaux, réactualisant à cette occasion des dispositions politiques mises en sommeil au moment de leur intégration professionnelle. L'ensemble de ces ressources sont indispensables pour affronter l'hétérogénéité sociologique qui freine la constitution d'un large mouvement organisé, mais également pour contourner la diversification des statuts administratifs assignés aux chômeur/ses qui contribue à atomiser les situations. Ce contournement permet notamment que puisse opérer la transformation du sentiment d'être un-e « inemployable » en voie d'« exclusion » en un-e chômeur/se contestant, au sein d'un collectif, les principes de tri d'employabilité et les logiques de gestion afférentes (Demazière, 2000).

Les interviewé-e-s rencontré-e-s lors de nos enquêtes ne bénéficiaient pas de ces ressources, et n'étaient pas disposé-e-s à effectuer ce travail de contournement normatif. Pas d'engagement donc. Pourtant, Michel appartient à la mouvance associative, *via* la pratique du sport (il fait du karaté à un niveau plus qu'honorable – il a en effet sa ceinture noire). Le caractère ludique et souple de la structuration collective où il s'implique doit attirer notre attention. Si le jeu est sérieux, en revanche il ne doit pas « prendre la tête ». Il doit permettre la détente, le plaisir, et pas la souffrance. À cet égard, Michel se caractérise par un positionnement contraire à l'expérience de Marienthal, où indifférentisme politique et retrait socioculturel fonctionnaient de pair (Jahoda, Lazarsfeld et Zeisel, 1981). Il y a fort à parier que la position sociale de Michel, même déstabilisée, explique en grande partie cette différence. Être technicien, même au chômage, dans une société disposant encore de protections collectives ne conduit en effet pas au même rapport projectif qu'être ouvrier sans solutions sociales, dans une ville sinistrée par une crise profonde. Et de fait, l'enfermement que Michèle ou Martine disent ressentir à Longwy n'a rien à voir avec la tranquillité d'esprit qui caractérise Michel. En outre, la pratique culturelle peut offrir des compensations sociales et psychologiques quand le travail n'y parvient plus.

On peut donc penser que le retrait de Michel (et des autres interviewé-e-s) vis-à-vis des mouvements de chômeur/ses doit se comprendre comme un double résultat : le déploiement, au sein d'une configuration marquée par le reflux de forces collectives organisées, d'un ethos

et de dispositions politiques marqués par un faible attachement à une action collective de lutte, dont il pense qu'elle correspond d'abord aux attentes d'individu-e-s particulièrement précarisé-e-s (ce qui pose en plus la question du risque de stigmatisation supplémentaire à s'engager ainsi dans l'espace public¹¹). De fait, même si sa situation personnelle devait fortement se dégrader, se poserait la question de son engagement : Michel transformerait-il ses idées politiques et ses sentiments en pratique effective ? Ses socialisations familiales et professionnelles seraient-elles suffisantes pour déclencher une actualisation de ses dispositions ? Impossible de trancher dans ce cas, même si l'expérience qu'il a vécue lors de son licenciement chez Philips indique en creux la distance qui le sépare de l'action collective.

Sans dispositions qui leur permettraient d'envisager une lutte collective, « déshabitué-e-s » à prendre contact avec des formes collectives organisées, les interviewé-e-s sont engagé-e-s dans un parcours où l'action repose fortement sur un investissement psychique isolé. Pour eux/elles, les bénéfices matérielles et symboliques à en espérer semblent répondre le mieux possible aux attentes sociales, ce qui réduit d'autant la distance avec la « moyenne » : efforts individuels, bonne volonté, docilité. L'absence de conflictualité que l'on peut lire en creux des deux que nous avons successivement développées indique donc que le travail d'autocontrainte pulsionnelle qui favorise, selon la théorie éliásienne, l'intégration des individu-e-s, dans des configurations sociales complexes, doit être envisagé sérieusement dans le rapport à l'engagement collectif¹². Rationaliser sa souffrance, refouler sa colère, ou la détourner de manière symbolique, constituent ici autant de façons individuées (car socialement réglées¹³) et discrètes – c'est-à-dire ne prenant pas le risque d'être perçu-e comme « déviant-e » et de subir le désamour d'autrui – de se vivre sur un mode atomisé, car ni les pratiques, ni les sentiments ne trouvent d'attaches collectives susceptibles de leur donner un sens différent. Et puisque les seuls supports socialisés mobilisables dans ce type de situation entretiennent cette manière de voir, ou se révèlent incapables d'y faire face efficacement, rien ne peut modifier cet « ordre des choses ».

Serait-ce dire, comme le fait Sophie Maurer (1998, pp.99-102 notamment), que la « colère », le « ressentiment » fonctionnent comme autant de ressources à part entière dans l'engagement

¹¹ Rappelons tout de même, comme le fait Serge Paugam (1998), que lors des premiers mouvements de 1997/1998 le gouvernement n'avait pas pris au sérieux les revendications avancées.

¹² Nous traitons ici de la question spécifique de l'engagement dans un collectif « stigmatisé » dans l'espace public par les représentations médiatiques et par les institutions (la non-reconnaissance de la légitimité des associations de chômeur/ses à négocier avec les « partenaires sociaux » donne un indice de cette stigmatisation), et non d'un engagement type syndical par exemple. Le rapport à la conflictualité y sera nécessairement différent.

militant ? Si l'on prend au sérieux l'idée selon laquelle « La reconnaissance pratique par laquelle les dominés contribuent, souvent à leur insu, parfois contre leur gré, à leur propre domination, en acceptant tacitement, par anticipation, les limites imposées prend souvent la forme de l'*émotion corporelle* (honte, timidité, anxiété, culpabilité) » (Bourdieu, 2003, p.244), la question se doit d'être posée. Car un « débordement d'humeur », comme la colère, indique une rébellion contre une situation intolérable que même l'emprise de la contrainte pulsionnelle ne peut plus contenir. Daniel Mouchard prévient toutefois des risques qui existent à réduire ceci à « un cri de détresse [davantage qu'] à un discours revendicatifs politiquement structuré » (2000, p.91), ce que les représentations médiatiques n'ont généralement pas manqué de faire, selon lui, durant le mouvement de 1997/1998.

Or, rien n'est plus éloigné de la réalité que cette idée d'une colère éruptive sans fondements. Les chômeur/ses interviewé-e-s par Sophie Maurer montrent bien, qu'au contraire, la frustration contre un ordre injuste les touchant personnellement a pu, lors de la rencontre avec les collectifs, prendre forme dans un sentiment dépassant le ressenti psychologique de fatalité. La colère consécutives aux injustices vécues et remodelée en interpénétration avec un cadre collectif a permis que se modifie progressivement l'identité d'individu-e-s sans emploi et chômeur/ses en lutte, et ce avec d'autant plus de facilité que ce sentiment a été entretenu par la configuration même : Serge Paugam n'oublie pas de rappeler à quel point le mépris affiché par la présidente de l'UNEDIC (Nicole Notat) a rendu plus facile l'objectivation, dans une cible clairement identifiée et selon des modes d'expression précis (occupation des ASSEDIC), de la colère des chômeur/ses. Il faut donc insister sur la dimension interpénétrée des sentiments mobilisés par les chômeur/ses pour s'engager (un ressenti individuel, socialement existant, « understandable » et organisable), et insister sur l'importance de l'existence, dans l'espace public, de relais susceptibles d'alimenter la réflexion et l'élaboration d'une « conscience collective », c'est-à-dire aptes à mettre à disposition des individu-e-s des supports de socialisation fédérateurs de pratiques, de pensées ou de sentiments (comme la colère), dont Michel et la plupart des autres interviewé-e-s portent en eux/elles des éléments repérables (notamment la critique de l'exploitation patronale). C'est d'ailleurs ce qu'il ressort des analyses de Béatrice Appay à propos des femmes précarisées se révoltant contre leur situation (1999). À suivre les développements de la sociologue, la révolte des femmes rencontrées ne prend sens qu'une fois resituée dans une trajectoire sociale, elle-même saisie à l'aune d'un contexte sociohistorique spécifique. On comprend dès lors les limites d'une

¹³ Le rapport à la religion entretenu par la majorité des interviewé-e-s doit-il être mobilisé pour expliquer en partie cette manière de rejeter le conflit collectif ?

critique éthique ou d'un soutien principiel, tels que les interviewé-e-s les expriment le plus souvent : dissociés d'une pratique, ils demeurent insuffisants pour combattre l'ordre établi dans l'organisation de ses rapports sociaux, et la violence symbolique inhérente à son institution (Bourdieu, 2003, pp.156-157). Dans ces conditions, l'autonomie politique des individu-e-s précarisé-e-s tend à se réduire.

B) D'autres formes d'engagement

Ainsi donc, ni la politique « traditionnelle », ni les « nouveaux mouvements sociaux » ne suscitent d'engagement chez la plupart des interviewé-e-s. Pourtant, cela n'empêche pas trois d'entre eux/elles de s'impliquer dans le domaine humanitaire. C'est le cas de Vanessa : pour elle, être bénévole aux Restaurants du cœur ou au Secours catholique (un fois par an, à la période de Noël) lui permet d'« *aider les gens : personnes âgées et handicapées. C'est vrai que j'aime moins aider les personnes âgées qui sont bien. Pourquoi, je sais pas...* » Vanessa aide les gens les plus défavorisés, sans savoir pourquoi réellement elle aime le faire (on retrouve ici le rapport à la vocation). Sa mère handicapée, sa trajectoire fortement orientée par sa propre maladie infantile, sa position précaire sont autant d'indices pour comprendre cette pratique¹⁴. À la fois prise sur un présent incertain (elle agit de façon concrète pour lutter contre la précarité, tout en ayant recours aux « services » de ces associations), réparation (agir maintenant pour ce qu'on n'a pas pu faire avant – notamment aider davantage sa mère face à un père absent) et hiérarchisation pour s'assurer une estime de soi supportable. Autant d'éléments moteurs d'une action assistantielle où se mêle, une fois encore, son ethos de forte piété catholique. Participer ainsi à des mouvements caritatifs permet en effet à Vanessa de quitter le monde de l'intérêt particulier que représente à ses yeux la politique, pour investir celui du « don gratuit », où la solidarité envers les autres participe du bien commun, par-delà les différences. Ce positionnement implique un rapport au politique dépolitisé, où le conflit disparaît au profit de la « fraternité », où le « don de soi » efface la prégnance des rapports sociaux sexués et classistes.

Les choses sont un peu différentes dans le cas de Fabien, et pour saisir les ressorts de son engagement, nous devons donner quelques éléments de sa trajectoire sociale. Ce stagiaire TDRA âgé de vingt-cinq ans est né en France de parents grecs. Avec son niveau de

¹⁴ Michèle, à Longwy, a également fait du bénévolat aux Restos du cœur. Pour elle, cette participation lui permettait de sortir de son enfermement insupportable et se rendre utile, de ne pas être qu'un « poids mort » pour la société.

qualification actuel (un BTS de productique mécanique), il constitue l'exemple type de l'enfant d'immigré-e-s en ascension sociale, puisque ses parents appartiennent tous deux à la classe ouvrière (son père est barman et sa mère femme de ménage, en période de licenciement au moment de l'entretien) et son grand-père maternel était un petit agriculteur de montagne. Pour autant, la perception de sa trajectoire est marquée par le « *dégoût* ». Dégoût de l'institution scolaire, qu'il accuse d'avoir mal conseillé son orientation, dégoût de la formation et du formateur, dont il critique vertement la méthode et l'implication (il souligne le manque de soutien effectif pour les stagiaires peu au fait de la mécanique, comme c'est son cas¹⁵), dégoût des institutions politiques (dont nous avons vu qu'il disait que, s'il était terroriste, il tuerait les représentants). Mais dégoût de l'exploitation également :

« Depuis je ne sais pas combien de temps, il y a des employeurs qui prennent toujours au niveau du SMIC, il faut travailler comme avant avec des responsabilités en plus, c'est ce que j'avais entendu, maintenant je sais pas, je m'informe un peu.

[Et les travaux que t'as faits à droite et à gauche, t'as eu quelles impressions ?]

C'était sans qualification, donc c'était normal que je touche que le SMIC. Moi ce que je veux, c'est une qualification supérieure, qui demande un niveau BTS, pour pouvoir un peu travailler l'intelligence et pas seulement manuellement ».

Fabien connaît d'expérience l'exploitation des salarié-e-s sur les emplois peu qualifiés. Sa critique se développe donc à partir de sa trajectoire, dans l'écart entre ses aspirations portées par un niveau de qualification acquis et le niveau d'emploi effectivement atteint jusque-là (ce qu'il appelle ses jobs d'étudiant, pour bien montrer la distance qu'il opère entre ses attentes subjectives et sa situation objective). Mais cette critique ne s'arrête pas à cet écart objectif : elle le déborde en faisant appel à un ensemble de valeurs. Respect, principe de justice, et foi religieuse¹⁶ modèlent, en s'articulant à son expérience, un principe de division hiérarchique revendiqué qui relativise son point de vue sur l'exploitation. Car Fabien établit une distinction entre ouvriers (ceux qui ont un travail difficile doivent, au nom de l'équité, être mieux payés), et reconduit l'opposition hiérarchique normative actuellement en vigueur : un poste à hautes responsabilités doit être de toutes les manières mieux rémunéré au nom des risques potentiels encourus (ce qui n'empêche pas Fabien de dénoncer par ailleurs le manquement aux responsabilités élémentaires des « puissants » quand il y a des problèmes, ou des fautes commises). On le voit ainsi osciller entre une critique radicale des conditions générales

¹⁵ Il sera le seul stagiaire TDRA à ne pas décrocher son titre en fin de session.

¹⁶ Sa foi orthodoxe et son respect des religions « légales » (qu'il différencie des « sectes ») lui font croire à une vie meilleure après la mort « où règne l'amour, la justice et la paix des esprits ». On voit bien que sa foi travaille en profondeur les valeurs qu'il porte par ailleurs.

d'exploitation et une acceptation tacite de ce qui les fonde : cette position relève avant tout d'une défense, puisque, conscient de sa place réelle et de ce qu'il aurait pu attendre par ailleurs avec sa formation initiale, il doit, pour fonder ses critiques et exprimer ses frustrations, opérer une distinction hiérarchique qui sous-entend un principe classificatoire *au mérite* (qu'il soit intellectuel ou manuel), afin de ne pas se sentir rabaissé au niveau des semblables différent-e-s occupant des postes de même niveau alors qu'ils/elles ne sont guère méritant-e-s. Sa volonté présente de continuer ses études coûte que coûte pour ne pas occuper un poste déprécié objective cette défense psychique.

La vision méritocratique de Fabien se marque d'un profond pessimisme : le manque de solidarité et de communication entre les individu-e-s (dû selon lui au mépris de classe et à la xénophobie – dont Fabien n'est par ailleurs pas exempt quand il fait une distinction entre les étranger-e-s profiteur/ses du système social français et les étranger-e-s travailleur/ses, reproduisant ici la mise à distance morale que nous avons vu fonctionner chez d'autres interviewé-e-s) conduit à une société « déshumanisée » politiquement gérée pour assurer sa perpétuation, et dont on ne peut rien attendre de bon¹⁷. Cette dénonciation, présente chez d'autres interviewé-e-s, d'une inaction psychologiquement fondée (égoïsme, manque de courage...) se connote d'une impression *dépressive* marquée¹⁸, indissociable de l'histoire familiale de Fabien (comme c'est le cas pour Jacqueline ou Lucette par exemple¹⁹) :

« les Français c'est comme les autruches, y mettent la tête dans le sable, ils obéissent au gouvernement, rien d'autre. Les personnes réagissent pas, je comprends pas, moi aussi je réagissais pas parce que j'étais timide de caractère, tout ça parce que j'étais dans mon cocon, dans un autre monde, quand j'étais encore tout petit, parce que j'ai un frère jumeau, et donc j'avais aucune communication avec mes parents, je ne suivais que mon frère jumeau et avec mes parents j'ai commencé les discussions normales avec la mère, premier contact maternel et ensuite ça s'est un peu amélioré avec mon frère, les cousins, les cousines, la famille. J'ai commencé à avoir des amis et depuis six/sept ans je fais du bénévolat, j'essaie de m'ouvrir avec le monde extérieur, que je ne connais pas, discuter dans la rue, bénévolat en tant que secouriste pour m'ouvrir un peu l'esprit, pour rattraper le manque que j'avais quand j'étais petit... si j'avais été plus ouvert à l'époque, je serais plus ouvert maintenant et j'aurais pas eu de problèmes d'élocution, la peur de m'exprimer devant une vingtaine de personnes. »

¹⁷ Pour lui, il faudrait une nouvelle Révolution française, qu'il renvoie à un futur lointain (autant dire qu'il n'y croit guère, et que c'est davantage une formule incantatoire qu'un événement auquel il aspire réellement).

¹⁸ « [Ça fait très noir comme vision ?]

J'ai toujours été comme ça depuis tout petit, quand j'étais tout petit je pensais déjà à la mort, je me posais des questions sur la mort, je me disais c'est quoi qu'on vit ici, j'étais encore en maternelle et en primaire, et je me disais "c'est quoi cette vie ?" et sans connaître trop en détail la politique, j'étais tout petit, mais déjà je me sentais pas à l'aise, j'étais pas bien. » Il n'est pas trop excessif de parler de dépression devant une telle historicisation de son malaise. On comprend aisément qu'une telle impression peut alimenter un positionnement fataliste.

¹⁹ Elles parlent elles-mêmes de dépression.

Fabien lie de façon très claire sa trajectoire à ses prises de position quand il fait un parallèle entre l'obéissance des individu-e-s et sa propre « *timidité*²⁰ », puis quand il met en lien sa volonté de s'ouvrir, de découvrir le monde (ce qui alimente par ailleurs sa critique), de lutter contre les travers qu'il dénonce et sa pratique de secouriste bénévole. Cette implication humanitaire est un moyen pour lui de mettre à distance tout ce qui le dégoûte, tous ceux qu'il déteste (exploiteurs, profiteurs), de se construire une image de soi en adéquation avec ses aspirations, de diminuer ses peurs et frustrations professionnelles (y compris celles en lien avec la formation – il rêverait d'être pilote d'hélicoptère en montagne, ce qui dénote une certaine distance entre ses formations et son rêve).

Sa critique violente de l'école et de la formation AFPA, et plus généralement d'un système incapable d'assurer une adéquation entre attentes réconfortantes et position réelle, doit donc être prise comme une critique des supports présentés explicitement comme des moyens de promotion (et donc de sécurisation sociale) qui n'assurent pas *dans la réalité* le rôle qui leur a été dévolu. Cette critique réactive ainsi des angoisses anciennes qui peuvent brider plus ou moins intensément l'implication *dans-le-monde*²¹, et renforcer les schèmes de mise à distance protecteurs (par le contre-stigmate), dans un mouvement de perception fataliste et naturalisée des rapports sociaux (pour Fabien, les êtres humains se caractérisent par une nature mauvaise), dont on peut émettre l'hypothèse d'un lien avec les positions persécutives paranoïaques dont nous avons déjà dit que Fabien était le porteur. L'investissement dans le bénévolat lui permet donc sans aucun doute de lutter contre le sentiment d'oppression qu'il ressent.

En dépit de l'intérêt individuel réel que représente pour Vanessa, Fabien ou Michèle une activité bénévole, qui constitue une manière de lutter contre la souffrance sociale et psychique, on doit cependant en souligner le caractère ambigu d'un point de vue politique, comme c'était le cas pour les loisirs. Certes, nous avons ici une moindre atomisation sociale que celle décrite dans la recherche sur Marienthal. L'époque et le niveau de protection sociale ne sont guère comparables. Pourtant, on voit bien comment l'engagement dépend également de l'habitus, avec les risques de naturalisation que cela induit. Seule une étude longitudinale

²⁰ Fabien est un agent travaillé par la peur : son aversion pour la société ne peut se comprendre si on ne tient pas compte de cette donnée. Illustration de ce sentiment prégnant : il rêvait, petit, de partir en Asie pour apprendre les arts martiaux auprès des grands maîtres « *pour pouvoir [s]e défendre en cas d'agression* ».

²¹ Et renforcer la nécessité d'une fuite *hors-le-monde*, pour reprendre les expressions de Louis Dumont (1985, pp.35-81).

permettrait de connaître exactement les effets, en termes d'autonomie politique, de ce rapport à la cité. Mais nous ferons l'hypothèse que, puisque l'engagement humanitaire ne se révèle absolument pas incompatible avec les deux hypothèses que nous avons développées pour expliquer la distance aux mouvements de chômeur/ses, l'autonomie collective des classes populaires ne se trouve guère améliorée par ce type de participation civique²². Nous reste alors à interroger le rapport entretenu aux formes de participation collective à l'intérieur de la sphère productive.

II) Le cas du syndicalisme. Un rejet des formes traditionnelles de lutte dans l'entreprise ?

La dernière dimension que nous souhaitons aborder concerne l'action collective en entreprise. Tou-te-s les interviewé-e-s ont eu, à un moment ou à un autre de leur trajectoire sociale, à croiser le champ de l'économie capitaliste, et connaissent le travail au sein des entreprises privées. Il se révélait donc intéressant de savoir dans quelle mesure ce lieu productif par excellence depuis le XIX^e siècle avait ou non rempli le rôle de socialisation syndicale qu'il a toujours joué pour les salarié-e-s, y compris avant que les syndicats ne soient officiellement autorisés par l'État, en 1884, date à laquelle l'on peut faire remonter le début du processus d'institutionnalisation du syndicalisme en France²³.

A) Militantisme et travail de représentation du personnel

À nouveau, il convient de préciser immédiatement la faible implication collective parmi les interviewé-e-s sans emploi rencontré-e-s. En fait, seule Jacqueline, stagiaire ADV, a connu une expérience de représentante du personnel, lorsqu'elle travaillait en maison de retraite, sans pour autant appartenir à une organisation syndicale. Une fois encore, pour bien comprendre cette situation, on doit insister sur la perte de force des mouvements syndicaux, perte souvent corollaire à leur incapacité à s'intéresser et à répercuter les revendications des individu-e-s précarisé-e-s (Cours-Salies, 1996). Une telle crise du syndicalisme n'est pas une nouveauté

²² Le désenchantement vis-à-vis du champ humanitaire pourrait même conduire à un retrait encore plus marqué sur la sphère privée.

²³ Ce rappel permet au passage de relativiser l'idée d'une perte d'audience des syndicats causée par ce seul phénomène, ce qui ne revient pas, comme le souligne Sylvie Contrepois (2003, p.14), à négliger les attitudes de coupure que certain-e-s représentant-e-s peuvent adopter par rapport aux salarié-e-s, militant-e-s ou non.

historique, loin s'en faut. Cependant, on doit prendre acte de l'existence de « déserts syndicaux » là où autrefois existaient des formes de mobilisation collective. Ici aussi, l'absence de telles structures conduit nécessairement à des habitudes différentes pour les individu-e-s. Voyons comment cela se caractérise dans nos enquêtes empiriques.

1) La fin du militantisme salarié chez les individu-e-s précarisé-e-s ?

Les stagiaires AFPA et les usagers de Pass 54 n'ont jamais tenu de fonction représentative, ni connu d'affiliation syndicale, y compris Fanny et Aurélien, dont le père pour la première et la mère pour le second ont été syndiqué-e-s. Fanny considère avec méfiance les syndicalistes (soupçonnés de bouger à tort et à travers – ce rejet doit sans aucun doute être envisagé de la même manière que son rapport au politique, c'est-à-dire conflictuel par rapport à son père et marque de sa mobilité sociale ascendante dans le milieu bancaire), quand Aurélien pense que l'investissement syndical demeure trop partiel (à choisir, il dit préférer l'engagement dans une association du type *Act up*, parce que, selon lui, « ça touche plus de monde »). Ces critiques nous ont été renvoyées par les autres interviewé-e-s, qui dénoncent également la « confiscation du potentiel d'action collective au profit d'objectifs ayant peu à voir avec les intérêts des salariés » (Contrepois, 2003, p.37), et notamment une trop grande proximité entre certains syndicats et les partis politiques²⁴, ainsi qu'une certaine divergence entre les intérêts des syndiqué-e-s et ceux des autres salarié-e-s²⁵. Ainsi, de Sylvia, exposant son expérience en maison de retraite :

« il y a toujours les patrons, qu'il faut respecter, et pour eux on est des merdes. Il faut que tu fasses ton travail et tu fermes ta gueule.

[Alors pourquoi vous n'avez jamais essayé de vous défendre collectivement ?]

On m'a proposé, mais comme mon contrat se terminait j'ai dit "je ne veux pas avoir d'emmerdes, je suis bien contente de partir", parce qu'au bout d'un certain temps il y en a marre de travailler et de ne pas avoir de remerciements... mais on m'a dit après que la déléguée syndicale n'a rien fait, elle a été du côté des patrons. Elle se faisait bien voir, mais n'a rien fait pour les autres. Elle a été nommée chef d'équipe. La plupart des filles veulent bien se faire voir du grand patron. Je trouve ça dégueulasse. »

²⁴ À Longwy, la CGT ne se remettra jamais des erreurs politiques commises par le PCF lors de la crise de la sidérurgie. Lors de notre enquête dans la région, un délégué cédétiste nous confiera que la section locale consacrait dorénavant une partie de son temps à des actions d'insertion en direction des jeunes en difficulté, traduisant on ne peut mieux le désarroi dans lequel se trouve une grande partie du syndicalisme français face à la situation sociale dans les entreprises.

Par ailleurs, Sylvie Contrepois rappelle que le militantisme syndical concerne de plus en plus les cadres et les technicien-ne-s, et de moins en moins les classes populaires (*idem*, p.19). En outre, existe une véritable césure entre la fonction publique et le secteur privé : c'est essentiellement dans la première que se concentrent les bataillons de militant-e-s. Or, les interviewé-e-s ne sont concerné-e-s par aucun de ces éléments, ce qui constitue autant de freins supplémentaires à l'investissement militant. En outre, on doit également rappeler les conclusions de Nicole de Maupéou-Abboud (1968) : la participation collective dépend tout à la fois de la trajectoire familiale, de la forme de l'entreprise dans laquelle sont inséré-e-s les travailleur/ses, mais plus sûrement des perspectives de mobilité sociale entrevues par l'individu-e, selon les différents capitaux à sa disposition.

Étant donné les propriétés sociales des interviewé-e-s, on comprend que leur rapport au militantisme syndical s'éloigne de la mobilisation. C'est particulièrement vrai des jeunes²⁶. Mais on ne doit pas non plus oublier ce que nous analysons plus haut dans ce chapitre : le rapport à la conflictualité joue un rôle important dans la situation. Vanessa, par exemple, n'a jamais participé à des mouvements de revendication collectifs quels qu'ils soient, et elle déclare avec satisfaction n'avoir jamais connu de problèmes disciplinaires ou relationnels au travail. De la même manière, Jean-Baptiste n'a jamais participé à des mouvements syndicaux : il trouve « *idiot* » que les employé-e-s doivent parler de grève pour que les employeurs finissent par les écouter dans leurs revendications, ce qui tend à indiquer chez lui une tendance à éviter les conflits (d'ailleurs il quittera l'entreprise dans laquelle il occupait un contrat temporaire quand ceux-ci seront imminents) et à privilégier le dialogue. Ou encore Frédéric, qui explique que, lorsqu'il a travaillé dans un grand garage, les ouvriers insatisfaits posaient les outils et partaient. Ces propos entrent en résonance avec les analyses d'Isabelle Sommier (1996, p.70), selon lesquelles la violence ouvrière dans les entreprises et dans la rue aurait gagné en dimension symbolique ce qu'elle aurait perdu en dimension physique, témoignant « du déclin de la polarisation ami/ennemi dans la culture ouvrière et de la profondeur du procès de civilisation, à l'œuvre y compris dans les épisodes de violence. »

Ce panorama général n'en rend que plus intéressants les exemples de Jacqueline et des élu-e-s du personnel d'Électrotech, puisqu'ils donnent la possibilité d'affiner nos premières constatations.

²⁵ Toutes ces critiques existaient déjà durant les années cinquante, parmi la plus grande partie des ouvrier-e-s. sur ce point Andrieux et Lignon (1966, pp.174-176).

²⁶ Dans l'étude de Daubech et Deljarrie (2002, p.132), seul 1% des jeunes de 18 à 25 ans fréquentant les missions locales appartiennent à un syndicat.

Lorsque nous avons rencontré Jacqueline lors du seul entretien formel qu'il nous a été possible de réaliser avec elle avant son abandon de la formation, nous avons été frappé par le décalage qui semblait exister entre son hexis corporelle et certains de ses propos. Âgée de quarante-six ans, Jacqueline fait l'effet d'une femme particulièrement fragile – sa manière de parler, ses gestes nerveux, son visage marqué, un sourire las –, que viennent infirmer certaines de ses paroles et postures, particulièrement volontaires. Cette apparente contradiction, qui en fait exprime un habitus déchiré, comme nous allons tenter de le montrer, nous fut illustrée tout au long de l'entretien, mais nous fut également explicitée par la trajectoire particulièrement pathétique (au sens littéral du terme) de Jacqueline : *« je suis d'une grande famille, j'ai été habituée avec plein d'enfants, je suis de la DDASS, handicapés ou normaux, c'est ce qui m'a donné le goût de m'occuper des autres »*. En une formule ramassée, Jacqueline, en les liant avec son origine sociale, explicitait à la fois son choix de la formation et son « goût » pour le travail sanitaire et social. Comme c'est le cas de Fanny, Jacqueline semble renouer, par cette formation, avec un désir ancien, celui de *« [s]'occuper des autres »*, ainsi qu'elle aurait souhaité le faire grâce au métier de psychologue.

« J'aurais aimé être psychologue, en étant de la DDASS on avait des études qui étaient payées, mais quand on est jeune... y a des choses que je regrette maintenant, j'aurais pu faire autre chose, on avait la chance de pouvoir faire des études.

[Personne ne vous y a poussée ?]

Ma mère nourricière était très bien, elle était assistante sociale, elle me poussait, mais le fait qu'on voulait retrouver nos parents, on avait d'autres choses en tête, ce n'est pas que j'aurais pas pu, mais sur le plan affectif... [...] Le côté maternel, paternel, c'est important, c'est des choses qui restent toute une vie après. »

Sa scolarité initiale s'est donc arrêtée à dix-neuf ans avec un CAP de sténodactylographie, à la suite duquel son expérience professionnelle a démarré dans une petite entreprise industrielle de région parisienne²⁷. Après deux ans d'emploi, elle a arrêté de travailler pour se consacrer à ses enfants (elle en aura cinq en tout). Même si elle se montre très fière de ses enfants, qu'elle a poussé à faire des études²⁸, elle éprouve de l'amertume quant à ce qui fut sa vie conjugale.

²⁷ Dans les années soixante-dix, la profession de sténodactylographe était depuis longtemps féminisée et largement déqualifiée, ce qui explique que Jacqueline entretient un rapport à soi particulièrement négatif, se reprochant d'avoir raté sa vie professionnelle, ce qui ne peut manquer d'alimenter son rapport dépressif au monde. Pour une analyse historique de la construction de la catégorie « employé-e » (à travers l'exemple paradigmatique des employé-e-s de bureau – et de la dactylo), et du rapport étroit entretenu entre féminisation et déqualification, lire Delphine Gardéy (2001).

²⁸ L'un a ouvert un magasin de sport avec un ami, l'autre est professeur de tennis, une troisième prépare un diplôme bancaire pour devenir cadre. Les deux derniers (mineurs) sont encore à l'école.

« [Le fait d'arrêter de travailler pour vos enfants, c'était un choix ?]

Ce serait maintenant je ne le ferais plus²⁹, ç'a été un choix avec mon mari. Ce serait maintenant je ne m'arrêtera plus, je pense qu'une femme a besoin de... j'ai pas fait beaucoup de choses en restant chez moi en fait, sauf élever ses enfants, c'est important aussi, on se sent chez soi, l'homme qui rentre à la maison, vous êtes la femme à tout faire... ce serait maintenant, même du bénévolat si j'avais les moyens je me serais occupée à autre chose... sur la culture générale, y a beaucoup de choses que je n'ai pas... moi qui aimais lire, j'ai arrêté...

[Votre mari ne vous a pas incitée à continuer ?]

On n'avait pas du tout la même culture, lui était d'origine portugaise, on n'avait pas du tout la même vision de la vie, j'avais été élevée avec une famille très bien, j'avais pris beaucoup de choses et lui ça ne l'intéressait pas du tout en fait, si je prenais un livre il ne comprenait pas, vous voyez c'était assez... ce que je veux dire c'est que la culture c'est important aussi, ça s'est amélioré, mais dans le temps... même par rapport à ma famille... il était très courageux mais il ne comprenait pas que je puisse vouloir sortir, voir autre chose que la maison, pour lui c'était la femme à la maison et le mari au travail, c'est pour ça qu'aujourd'hui j'aurais fait autrement, c'est important qu'on se sente une femme même pour aller travailler. »

Ce qui nous est ici décrit ressemble fort à un télescope d'habitus classistes et sexués contradictoires, dont le résultat provisoire fut l'enfermement quotidien de Jacqueline. Le désir de la vie de famille (pour une personne recueillie par la DDASS, est-ce une surprise ?) l'a conduite à accepter cette nouvelle situation au prix d'une souffrance psychique élevée (avec la réactivation d'une souffrance passée – l'arbitraire du confinement ne peut-il être rapproché de l'arbitraire de l'abandon ?), traduite par des tendances dépressives très fortes. Pour autant, Jacqueline n'a jamais abandonné son goût de l'ouverture aux autres, au monde. Et si nous ne connaissons pas les détails de son divorce (peut-être est-ce son mari qui en prit l'initiative ?), il n'en demeure pas moins que la séparation fut pour elle l'occasion de retrouver la sphère professionnelle, cette fois dans une maison de retraite, au sein de laquelle elle travailla durant quatre années avant de tomber malade.

La formation ADV vient donc à la fois répondre à un désir lointain (compréhensible par sa trajectoire familiale) et relancer une carrière potentielle. Toutefois, cette perspective ne conduit pas Jacqueline à adopter une vision idéalisée du travail. Elle qui le conçoit comme le moyen d'obtenir une reconnaissance sociale, de développer ses capacités personnelles et de subsister matériellement, ne peut s'empêcher de critiquer les nouvelles normes managériales à l'œuvre dans les structures d'accueil, où il devient impossible de faire correctement son travail et de « tenir » les impératifs quotidiens³⁰. Mais là où ses collègues demeurent dans la

²⁹ Il nous semble retrouver dans ce propos une tournure proche de celle de Martine (dans le chapitre 7) lorsqu'elle évoquait ses rapports familiaux.

³⁰ Critique que l'on trouve dans la plupart de nos entretiens, ainsi que chez les aides-soignantes rencontrées par Lise Causse (2004).

critique éthique de l'injustice subie, Jacqueline a tenté l'engagement individuel dans un processus collectif, en devenant déléguée du personnel afin de pouvoir agir quand des choses n'allaient pas dans le travail. Cette tentative de changement, qui illustre les dispositions volontaires héritées à la suite de sa socialisation primaire (s'occuper des enfants de la DDASS, être encouragée par sa mère nourricière) et leur frustration durant son mariage, ne fut pas à la hauteur de ses espérances. C'est la raison pour laquelle la vision qu'elle adopte sur son action et sur le contexte dans lequel elle a pris place traduit une profonde fatigue (« *tout ce qu'on voulait, y a pas eu beaucoup de choses d'acceptées* »), et une personnalisation de l'échec. Salaires, conditions de travail, tâches imposées, les salariées ne se voyaient guère octroyer d'autonomie par la direction³¹, dont le responsable usait du chantage à la file d'attente de chômeurs pour imposer ses vues et outrepasser la législation : « *la préparation de médicaments on n'avait pas le droit mais s'il manquait d'aides-soignantes, il pouvait nous appeler la veille pour nous dire de remplacer [...] si on avait eu un problème on avait posé la question, logiquement c'est l'infirmière qui prenait, mais y a jamais eu de problèmes.* »

Devant cette dégradation des conditions de travail et de reconnaissance statutaire, les aides-soignantes qu'a fréquentées Jacqueline tentent d'intégrer l'hôpital, où selon elle la division du travail est plus stricte, sans qu'elle souligne les tensions qui y attendent les aides-soignantes (Arborio, 2001). Les menaces qui pèsent sur l'emploi ne sont donc pas combattues par un bloc de salariées, mais sont esquivées par des stratégies d'évitement : fuite pour celles qui bénéficient des qualifications les plus élevées, résignation pour les autres, avec à la clé de lourds problèmes psychiques. Dans son travail sur les aides-soignantes en institutions gériatriques et à domicile, Lise Causse a rencontré une situation similaire (suite à un conflit collectif en institution, les salariées formées ont quitté leur emploi, tandis que les autres sont restées). La qualification constitue donc un support individuel et collectif à la défense d'une dignité sociale et professionnelle³². Pourtant, Jacqueline pense que c'est l'hypocrisie qui permet de tenir face aux autres, hiérarchiques et collègues, et face aux conditions de production. En psychologisant les moyens de défense des salarié-e-s, elle entérine les causes de l'échec des luttes collectives tel qu'elle l'a vécu, tout en interdisant une action future (vouée au même résultat). On retrouve un positionnement similaire lorsqu'elle évoque les

³¹ « *C'est-à-dire que nous on avait ce que les autres avaient tous les ans, l'augmentation on en parlait pas trop, il [le directeur de la maison de retraite] trouvait déjà qu'on était bien payées donc c'était une discussion qu'il ne fallait même pas aborder. La seule chose qu'il nous faisait parfois, c'est qu'il acceptait qu'on travaille parfois un week-end de plus pour remplacer quand il manquait quelqu'un, ça nous faisait un peu plus sur la paie et on avait aussi participation aux bénéfices, tous les ans ça nous faisait mille ou deux mille francs.* » Quand une salariée parle d'acceptation d'heures supplémentaires par une direction, on note à quel point les rapports de force sont disproportionnés...

relations de travail entre femmes : « *le travail d'équipe, il faut apprendre, c'est pas évident, avec les femmes c'est pas évident de travailler, c'est beaucoup plus difficile qu'avec les hommes, les femmes sont plus hypocrites. Avec le stage que j'ai fait, j'ai appris qu'il faut écouter, ne pas répondre sinon ça fait des histoires* ». Écouter (phase active) et se taire (phase passive), voilà comment oscille le rapport au travail de Jacqueline, mais plus généralement comment se caractérise son rapport au monde. Une oscillation qui montre que son habitus déchiré ne lui permet pas de gérer seule les contradictions sociales qu'elle perçoit, et qui la conduit à une gestion dépressive de son existence.

2) Retour sur une grève : les élu-e-s d'Électrotech

Les élu-e-s rencontré-e-s dans l'usine picarde constituent les seul-e-s interviewé-e-s exerçant une activité militante dans le cadre professionnel (mise à part Jacqueline) ; comme nous l'expliquons dans le chapitre 5, l'entreprise se différencie de l'usine de Seine-et-Marne au niveau de l'affiliation syndicale, mais elle n'est toutefois pas un « désert syndical ». Comment peut se comprendre la volonté d'action des interviewé-e-s ? Nous avons vu ce qu'il en était pour Jean-Michel, qui a intégré le domaine politique dans le but de poursuivre son action éducative vers les jeunes ; dans l'entreprise, cet engagement citoyen se prolonge dans sa charge d' élu du CHSCT, poste auquel il a accepté de se présenter sur l'insistance du délégué syndical CGT, Georges Grivois ; on sait d'ailleurs que le CHSCT est souvent conçu « comme un espace privilégié pour permettre aux nouveaux militants de "se faire la main". » (Contrepois, 2003, p.95) Cet engagement permet à Jean-Michel de continuer de se construire son autonomie, en s'intégrant au collectif de salarié-e-s qui souhaitent lutter contre leurs conditions salariales médiocres. Pourtant, l' élu du CHSCT ne souhaite pas se syndiquer, car il ne connaît pas suffisamment les implications d'un tel engagement, et avoue qu'il ignore encore trop de choses pour pouvoir agir efficacement au niveau syndical, à la différence de Georges Grivois, dont il semble respecter l'action.

Les cas de Delphine et Jocelyne sont impossibles à analyser précisément, puisqu'aucune des deux n'a accepté d'entretien. Tout au plus savons-nous que la seconde a pris sa carte au syndicat FO (durant notre période d'enquête), après avoir quitté en 2003, comme une dizaine de ses collègues (dont Sophie et Jean-Louis), la section CGT, parce que leur action quotidienne auprès des salarié-e-s étaient peu satisfaisante à leurs yeux (nous verrons plus loin

³² L. CAUSSE, *Communication au séminaire du GERS, IRESO, 17 décembre 2001.*

pourquoi) et parce que Grivois ne leur apparaissait pas suffisamment actif : ces départs renforcent l'idée que nous nous étions faite, lors de la toute première rencontre avec les élu-e-s d'Électrotech, dans l'entreprise métallurgique de Seine-et-Marne. Nous avons alors senti que Georges Grivois montrait des difficultés à paraître impliqué dans la lutte syndicale, en dépit des demandes qui lui étaient faites par les salarié-e-s pour continuer. Lassitude ? Problème de légitimité d'un syndicaliste dans un univers largement féminin ? Quelles que soient les raisons de son apparent manque de dynamisme (Jean-Louis les critique, lui et son prédécesseur, sur le fait qu'il fallait sans arrêt réclamer les timbres syndicaux, ce qui indique un problème certain dans les relations avec l'union départementale³³), le résultat sur les effectifs locaux furent désastreux pour la CGT (Grivois restait le seul adhérent en 2003). Cela n'a toutefois pas empêché Jocelyne de contacter l'union local de FO pour se syndiquer, ce qui est pour elle un moyen d'accroître sa lutte contre l'employeur et de retrouver une part de sa dignité perdue lors de son déclassement professionnel : Sylvie Contrepois rappelle en effet que le syndicalisme représente une des voies possibles pour se construire une voie d'épanouissement en cas d'insatisfaction professionnelle (2003, p.108).

À ce niveau de nos développements, on nous permettra de relater une petite anecdote, significative du sentiment de malaise existant entre les différents groupes de salarié-e-s. Jocelyne a pris sa carte à FO peu après les élections pour la délégation unique, où elle fut reconduite dans son mandat. Une fois syndiquée, elle a accroché sur l'un des murs du local du CE une affiche de son syndicat, pour donner une visibilité à son engagement (et, pourquoi pas ?, susciter des « vocations »). Il n'en fallut guère plus pour que, quelques jours après, une lettre anonyme au ton peu amène soit déposée dans la boîte aux lettres du CE. Le « corbeau » reprochait à l'élue son « encartage » : « *On ne t'a pas élue pour ça. Si j'avais su, je n'aurais pas voté pour toi* ».

Ce type de pression peut sembler grotesque, eu égard à la pusillanimité de son procédé. Pourtant, elle rend compte d'un climat de peur et de tensions instauré entre la direction et les salarié-e-s, mais également entre salarié-e-s. Ne pas voir les implications d'un tel climat, en termes de mobilisation, constituerait une erreur d'analyse. En effet, si chacun-e est conduit-e à mettre sous le boisseau ses critiques et ses désirs de changement pour ne pas courir risque de se voir disqualifié-e (comme le dit Jocelyne, « *il y en a, ils entendent syndicat, ils voient "rouge"* » – sans que nous puissions établir si couleur se réfère à l'idéologie communiste ou à

³³ Les notes de terrain que Christian Morin a mis à notre disposition confirment ces mauvaises relations. En fait, l'UD est soupçonnée de complaisance envers le PDG, mais dans un même temps Grivois refusera de faire intervenir le délégué départemental durant la grève, car il craignait que ce dernier n'envenime le conflit... Autant dire que les raisons de la défiance vis-à-vis de l'UD demeurent extrêmement obscures.

la symbolique de la violence), la légitimité à se regrouper derrière une organisation, quelle qu'elle soit, ne peut que s'effacer derrière la légitimité de l'ordre patronal local à mener et à imposer la politique économique et social décidée par la seule direction. Dans une telle configuration sociale, continuer de militer constituerait presque une incongruité si l'on ne disposait pas de données biographiques permettant de comprendre le sens de l'engagement des individu-e-s. Voyons comment cela se traduit pour Jean-Louis.

Nous avons rencontré cet élu du CE en deux temps, lors d'une pause déjeuner et lors d'une heure de délégation. Durant ces deux entretiens, effectués dans le local du CE, Jean-Louis gardera toujours plus ou moins l'œil rivé sur le magnétophone. L'impression de crainte qui émane de lui, qui rompt radicalement avec certains de ses propos et certaines de ses actions, est accentuée par sa manière de parler (nombreuses hésitations, voix basse) et de se tenir (souvent ses mains sont croisées, proches de son buste). Indéniablement, parler dans les locaux de l'entreprise fait courir un risque (réel ou fantasmatique ?). Certes, la situation locale est tendue, comme nous l'avons souligné à de nombreuses reprises. Mais on doit également tenir compte du fait que Jean-Louis représente un exemple paradigmatique des processus de précarisation à l'œuvre dans le salariat populaire français. Cette position exemplaire ne favorise pas la sérénité.

Bien qu'il ait refusé de s'étendre en détails sur le sujet, nous pouvons dire que Jean-Louis a connu une trajectoire sociale typique des classes populaires : « *Je viens d'une famille de sept enfants, bah il fallait bosser pour... en plus j'ai perdu mon père de bonne heure, donc j'ai bossé à quatorze ans pour ramener des sous à la maison pour aider la famille.* » Orphelin de père à dix ans, orienté dès quatorze ans en apprentissage (mécanique) mais échouant à son CAP trois ans plus tard (« *à l'école par contre, je dis pas que je suis minable mais, fallait que ça bouge, fallait pas tout le temps monotone, écrire ou quoi, non, des moments fallait que j' fasse l'con pour que ça bouge*³⁴ »), Jean-Louis embauche à l'usine quand son maître d'apprentissage lui signifie son congé. Fondateur en verrerie à Saint-Gobain, il gagne bien sa vie et s'investit rapidement dans le syndicalisme (il sera délégué CGT durant quatre années), pour donner un prolongement à son engagement politique au PCF de sa municipalité (engagement qui continue encore aujourd'hui).

« [Vous vous êtes forgé vos opinions politiques tout seul ?]

³⁴ On trouvait la même problématique du mouvement chez Frédéric, également orphelin de père alors qu'il était jeune enfant. L'absence du père renforcerait-elle une disposition « à ne pas tenir en place » (parce qu'on ne sait où celle-ci se trouve) ?

Tout seul, ouais. Enfin disons que j'avais un copain qui était dans le Parti communiste et chaque fois qu'il y avait... parce que par chez nous on faisait beaucoup de fêtes comme ils font... les grandes fêtes du Parti communiste, nous on en faisait des petites, et tout. Et donc la première fois j'ai été aider pour faire des barbecues, et c'est là que j'ai commencé à entrer dedans.

[C'est d'abord le côté festif qui a...]

Ouais... non, le côté... euh, me donner pour quelqu'un bénévolement, quoi, m'amuser... enfin pas m'amuser, aider quelqu'un. Parce qu'ils cherchaient du monde pour les barbecues, pour les entrées, tout ça, c'est là que j'ai commencé. »

Rompant avec le positionnement politique d'une partie de sa famille (son père était de droite, sa mère « *c'était suivant les discussions à table* » et lui ne peut pas « *saquer les mecs de droite* »), Jean-Louis a fait comme de nombreux militants et a rejoint dès quinze ans les rangs du PCF pour retrouver les valeurs de partage et de solidarité, qui ne devaient pas manquer de parler à un adolescent ayant très tôt perdu son père et travaillant en apprentissage pour subvenir aux besoins de sa famille. Nous verrons que ce mélange de fête et de lutte trouverait une actualisation durant le conflit à Électrotech.

Quelques années après son arrivée à Saint-Gobain, l'usine ferme, et Jean-Louis est reclassé sur un autre site produisant de la laine de verre, après avoir effectué une formation interne de deux mois. Mais une nouvelle fermeture l'oblige rapidement à changer à nouveau d'orientation professionnelle. Après six ans de travail industriel à Saint-Gobain, il entame une carrière de douze ans dans la grande distribution (travaillant pour plusieurs enseignes), durant laquelle il se construit une mobilité sociale ascendante : son dernier poste le voit cadre, responsable d'une surface de vente. Malheureusement, à force de manipuler des charges lourdes, il développe une hernie discale qui nécessitera trois interventions chirurgicales entre 1991 et 1996. En fait, la première opération s'est mal déroulée : Jean-Louis restera partiellement paralysé durant six mois. Commencent alors quatre années de souffrance physique et psychique pendant lesquelles il est pris en charge par la Sécurité sociale (deux ans), puis par le système d'assurance chômage (deux ans).

« [Et cette période ç'a été comment ?]

Bah disons que je l'ai mal vécue avec ma maladie, comme je souffrais tout le temps, je l'ai mal vécu d'être au chômage et pis de pouvoir rien faire [...] j'arrivais pratiquement plus à marcher quoi, donc il a fallu que j'aille en rééducation, pendant six mois aussi j'ai été en rééducation, donc tout ça je l'ai mal vécu, quoi.

[Dans l'entourage ça se passe comment ?]

L'entourage ici ?

[Non, quand vous étiez bloqué, la famille, les amis comment ils réagissent ?]

Oh... ma femme elle m'a bien soutenu, mes enfants m'ont bien soutenu, mais disons que moi j'étais pas... bon euh (rire et soupir), c'est vrai quand on souffre comme ça et puis,

j'ai été plutôt méchant avec ma famille, mais je m'en suis rendu compte, mais c'est vrai au début j'avais déjà du mal à marcher, à encaisser le mal et tout, en plus je voulais que personne vienne m'emmerder, quoi, c'est ça le problème.

[Donc vous mettiez les gens...]

Non, je ne les mettais pas à part, mais disons que je voulais rester dans mon cocon tout seul quoi. Souffrir tout seul sans avoir de l'aide, quoi. »

Le grave problème de santé de Jean-Louis l'a conduit à se renfermer sur lui-même, entraînant des tensions familiales dont nous avons souligné l'existence pour le cas des chômeurs et des préretraités de la sidérurgie lorraine (chapitre 3). Notons par ailleurs que Jean-Louis n'a pas fait mention d'une activité militante pour la période durant laquelle il a travaillé dans la grande distribution. Il y a donc de fortes chances pour qu'il ait vécu sa période de convalescence dans une grande solitude, se coupant un peu plus de ses réseaux sociaux. Supportant mal son statut de personne handicapée, Jean-Louis cherchera en fait par tous les moyens à fuir l'enfermement domestique :

« pendant un moment je me suis senti bien seul. Mais j'arrivais à remonter, j'avais de l'ambition, de toute façon fallait que je retravaille, que je rebouge et tout, même au centre de rééducation ils en revenaient pas que j'arrivais à progresser... ils me réapprenaient à marcher dans la piscine et tout, en un mois de temps ils ont vu que j'avais progressé incroyable, quoi.

[Vous vouliez absolument rebosser...]

Rebosser, enfin changer de vie que j'avais quoi...

[Alors c'est quoi le plus gênant, c'est le handicap ou c'est le chômage ?]

Moi c'était mon handicap, le chômage ça ne me faisait pas peur parce que je savais que j'allais retrouver, je cherchais et j'ai toujours cherché quoi... mon handicap, c'est que je n'arrivais pas à bouger, c'est ça qui me bloquait... mais le chômage, je ne suis pas resté longtemps, je suis resté parce que c'était la coupure de la Sécu et puis... et comme j'étais encore en soins il fallait que je m'inscrive au chômage, et le jour où le médecin m'a signé ma reprise de travail, que je pouvais retravailler, bah deux jours après j'avais retrouvé du travail. »

Après une période d'emplois précaires, Jean-Louis entame une formation de reclassement avec la COTOREP. Durant trois mois, à partir de l'automne 1998, il suit une session d'évaluation à la suite de laquelle il doit se faire à l'idée qu'il ne pourra pas suivre la formation d'opticien qu'il aurait souhaité engager. Les résultats des tests indiquent que son niveau théorique ne le lui permet pas. Il est alors réorienté pour une durée de quatorze mois dans une formation de monteur-câbleur en électronique. En février 2000, il est embauché en intérim par Électrotech, sur un poste d'OS1, au titre de travailleur handicapé³⁵ (en 2005, il devra repasser devant la médecine du travail pour savoir s'il peut retourner travailler dans le

commerce, secteur qui lui est jusqu'à présent interdit à cause des ports de charge – n'y a-t-il que des postes de cette nature pour un cadre de la grande distribution ?). Dès le 1^{er} mars, il signait un CDD et huit mois plus tard un CDI. Trois ans plus tard, Jean-Louis est devenu OS3, ce qui constitue pour lui une sous-qualification eu égard à sa volonté de progresser dans l'entreprise et au CAP qu'il détient (et qui devrait normalement, selon les classifications de la métallurgie, lui assurer une qualification OP1).

Autant dire qu'après une période d'ascension sociale, il a connu une phase de lente dégradation suite à son problème de santé, comme si le système salarial était incapable de prendre en charge le type de rupture dont il est ici question.

« [Comme on change de secteur, au niveau statut y a pas de suivi quoi...] »

Non, non.

[C'est pas pris en compte dans les formations...]

Non.

[Et ça vous l'avez vécu comment ?]

Très mal. Très mal parce que ben, j'avais un bon salaire en étant cadre, j'ai fait construire et tout, et après ben avoir un salaire de misère c'est vrai que c'est dur hein. Ça va mieux, mais c'est vrai qu'au début j'ai eu du mal à accepter quand même, qu'on arrive à me recommander, alors que c'est moi qui commandait.

[C'est ça qui vous gêne le plus ?]

Ah non, c'est le salaire. Le salaire c'est autre chose hein. Dans le commerce je me faisais pas le triple, mais pas loin de ce que je me gagne ici.

[Effectivement, au niveau du pouvoir d'achat...]

Ouais. Voilà ma vie professionnelle. »

Le constat désabusé de Jean-Louis (« *voilà ma vie professionnelle* ») en dit long sur son état d'esprit. Perte de pouvoir matériel (le salaire), perte de pouvoir symbolique (l'encadrement), mais également perte de pouvoir physique, avec son problème de dos, Jean-Louis a toutes les raisons d'être fataliste. Pourtant, la situation à Électrotech va le conduire à réactualiser ses dispositions militantes.

« [Est-ce que vous pourriez revenir sur votre arrivée au CE ?]

C'est au moment de la grève, Georges avait dit qu'il démissionnerait donc j'avais dit "bon je vais t'épauler, je vais me présenter". C'est tout.

[C'est en rapport avec Georges directement ?]

Ouais il recherchait du monde parce que lui voulait partir, donc comme moi quand j'étais plus jeune j'étais déjà délégué du personnel CGT, j'ai dit "y a pas de problème, si il faut je te remplacerai" [...] je me suis mis au CE pour essayer de faire quelque chose, j'aime bien être bénévole dans beaucoup de choses, mais question de faire des mouvements c'est même pas la peine d'y compter. »

³⁵ L'entreprise a embauché plusieurs travailleurs handicapés, bénéficiant de nombreuses aides publiques.

On voit bien que l'investissement de Jean-Louis trouve un ancrage à l'intersection de dispositions incorporées (agir, bouger, après de longues années d'immobilité, pour améliorer le quotidien dans l'entreprise, comme il le faisait dans ses premières années de travail) et d'une configuration contextuelle particulière (marquée par la volonté de Georges Grivois de se retirer du CE). Mais à la différence de la situation connue à Saint-Gobain, Électrotech n'offre pas, selon lui, les conditions pour mener une lutte politique efficace contre la direction.

« [J'ai appris qu'il y avait eu une grève et que ça n'avait pas fonctionné du feu de Dieu...]

Ouais bah ça, pff... ici c'est... chacun pour soi quoi, et même le chacun pour soi, ils n'arriveraient même pas à se défendre eux-mêmes... ici, c'est ça. Je peux dire une chose, j'ai mes opinions quelles qu'elles soient, si j'ai quelque chose à dire j'ai pas besoin de le dire aux uns pour les autres (tout doucement)... (forte inspiration) Les grèves (fort), bah moi j'ai fait grève et je me suis bien marré parce que j'avais pris clairon, tambour et puis je me suis bien marré, moi, et la preuve ça avait bien marqué [les esprits] parce que chaque réunion maintenant du CE, j'y ai droit... »

Jean-Louis oppose à l'égoïsme de ses collègues non grévistes sa propre énergie combative, sa propre envie de faire du bruit, de se faire entendre, de « *se marrer* » sur le dos de la direction. Ses propos sont intéressants en ce qu'ils indiquent à quel point le rapport au politique – y compris dans ses phases conflictuelles – ne se départit jamais totalement d'une dimension festive destinée à créer ou consolider les liens entre militant-e-s et à dédramatiser l'action (en moquant le pouvoir au nom de son propre droit à la dignité – forme de lutte symbolique connue à travers les carnavaux –, mais également en prenant une distance par rapport à sa situation de dominé-e pour lutter contre la souffrance inhérente à cette position d'infériorité). Pour autant, l'élu du CE méconnaît l'importance de ses dispositions dans ce rapport (n'oublions pas qu'il nous a présenté sa première expérience politique comme une grande fête populaire), tout comme il tend à nier celles de ses collègues dans sa critique psychologique. Or, si la grève de fin 2002 a échoué³⁶, il faut en chercher les causes dans la situation socioéconomique locale, autant que dans les propriétés sociales des salarié-e-s de l'usine. Rappelons en premier lieu que, pour une bonne partie de ces dernier-e-s, l'emploi à Électrotech représente une « chance » eu égard à la structuration locale du « marché » du travail et à leur niveau de qualification acquise et reconnue. Ensuite, l'histoire de l'entreprise, avec ses modes différenciés de recrutement selon les périodes de récession ou d'expansion, a

³⁶ Il y a eu en fait une heure de débrayage pendant trois jours, suivie par une soixantaine de salarié-e-s d'exécution les deux premiers, et par une trentaine le troisième.

peu à peu abouti à la constitution de plusieurs groupes informels de salarié-e-s, que vient renforcer la hiérarchisation des postes. Les membres du CE et Edith distinguent ainsi les « anciennes » et les « nouvelles³⁷ ». Les premières regroupent les ouvrier-e-s présent-e-s avant la reprise de l'entreprise par l'actuel PDG, tandis que les second-e-s renvoient essentiellement aux salarié-e-s recruté-e-s à partir de 1997, lors du SIFE collectif impliquant vingt-cinq personnes (dont Sophie, Edith et Delphine).

« Delphine : bah regarde Isabelle, elle avait quinze ou vingt ans de boîte, je crois. Il l'a licenciée, elle était payée P3, avec l'ancienneté, il la licencie, il laisse passer le... un petit temps et il la reprend O1 ou O2, plus d'ancienneté puisqu'elle redémarre.

Jocelyne : la qualif' à ras des pâquerettes et voilà...

Delphine : ... alors que la fille a un savoir-faire monstre, bon bah elle se retrouve...

Jocelyne : et en plus le jour où il a licencié, il a pas pris de gants. C'était le jour ou la veille de Noël, il a annoncé qu'il allait licencier, devant tout le monde, hein.

Delphine : et nous en tant que contrats SIFE on venait d'être embauchées, et quand ils ont annoncé les noms on était tous réunis, alors il y a eu un petit peu de SIFE quand même pour marquer le coup, mais il y avait une majorité d'anciennes. Nous on avait les boules, quoi. Parce que nous on arrivait et on avait l'impression de piquer la place aux anciennes.

Sophie : eh, t'avais les boules, et moi j'étais enceinte quand il a dit qu'il licencierait pas les femmes enceintes. Les boules par rapport aux autres. Tu te dis... »

Pour procéder à une économie de salaires, la direction avait donc décidé de substituer de la main-d'œuvre récemment formée à la main-d'œuvre déjà présente depuis plusieurs années. Nul doute que cette décision dut entraîner chez les ancien-ne-s restant-e-s un sentiment de malaise aussi fort que celui de Delphine et Sophie. Comme les animateur/trices d'îlot furent choisi-e-s parmi les salarié-e-s les plus ancien-ne-s, la dichotomie originelle se trouva renforcée par une coupure hiérarchique³⁸.

Mais on doit également rappeler que le recrutement par l'intermédiaire de contrats temporaires et/ou par des canaux amicaux ou familiaux ne peut qu'entretenir cette division sociale, chacun-e étant amené-e à intégrer un groupe à son arrivée. Force est de constater que, dans ce cadre, les militant-e-s ne jouent pas le rôle qu'on pourrait en attendre, car ils/elles ne prennent pas le temps d'accueillir les salarié-e-s lors de leur embauche comme cela se fait dans d'autres entreprises (Contrepois, 2003, p.44). Se tenir ainsi en retrait ne rend que plus difficile les rapports entre instances de représentations collectives et ouvrier-e-s, alors que l'on

³⁷ Notons que le genre grammatical féminin est systématiquement utilisé dans ce seul contexte (sinon il est question des « gens », des « opérateurs »). Comme celui-ci traduit une dimension négative du collectif de travail, cela renforce l'idée d'une auto-dévalorisation des femmes.

connaît l'importance décisive de la présence quotidienne d'une équipe syndicale dynamique dans les collectifs de travail. Le cas d'Edith est intéressant à cet égard, car elle a participé à la grève, tout en étant critique avec les militant-e-s du CE et de la CGT, incapables selon elle de servir efficacement de relais entre la direction et les « employé-e-s » pour gérer les difficultés quotidiennes. Sa défiance vis-à-vis des structures collectives ne peut se comprendre sans faire référence à l'expérience de son mari, longtemps salarié chez Chausson : malgré une mobilisation spectaculaire et parfois violente des salarié-e-s au cours des trois plans sociaux successifs (1993, 1994 et 1995), l'entreprise appartenant aux groupes Renault et Peugeot fermera progressivement ses portes conformément à la stratégie de réorganisation productive des deux constructeurs automobiles. Or, au moins pour les deux premiers plans, les reclassements des ancien-ne-s Chausson seront faibles et les pertes de revenus parfois de l'ordre de 30% (Linhart, Rist et Durand, 2002).

« Mon mari travaillait chez Chausson. Les usines Renault. Il a été licencié en 94. Mais eux ils avaient beaucoup de plans sociaux, tout ça c'est vrai que c'est... on dit que c'est bien, enfin c'est pas si bien que ça, hein... Quand même eux ça leur permettait de tenir un an, sans travailler, quoi. [...]

[Il y a eu trois plans à Chausson... il faisait partie du quel ?]

Celui de 94... je sais pas³⁹, ça devait être le deuxième...

[Ç'a été dur à Chausson, il y a eu des affrontements...]

Oui. Oui, il y a eu de la casse... malgré ce qu'ils disaient à la télé, qu'ils étaient tous reclassés, non mais... je te jure quand l'autre fois j'ai entendu ça, ça m'a... (silence) Alors que c'est archi-faux.

[Il a été reclassé votre mari ?]

Non, ce qu'il a trouvé c'est des périodes de six mois, deux mois, et par lui-même. Puis la plupart... vous savez dans la rue d'en bas [...] monsieur Décato, c'est pareil il est parti en 1994, il a pas encore de travail, on est en 2003. Pareil, il fait [...] intérimaire, deux/trois mois, un mois... Pis là dans la commune vous en avez plein des comme ça.

[Des ex-Chausson, y en a plein ici ?]

Ben tiens ! Beaucoup. Alors qu'à la télé je les ai entendu dire que ils ont été reclassés. "90% des personnels de chez Chausson ont été reclassés" ils disent. Alors vous savez quand les gars de chez Chausson, les anciens ils entendent ça... Je sais que chez nous on en a des gens de chez Chausson qui travaillent, avec nous. On en a bien une dizaine...

[...]

le meneur c'est monsieur Arnone, le meneur qui a repris ces grèves, tout ça, les manifestations, c'est lui qui a dit à la télé, je l'ai vu à la télé, qui a dit qu'il y avait 90% des Chausson de reclassés. J'ai même été étonnée de le voir à la télé.

[Il est toujours syndicaliste ?]

³⁸ Lors de la grève, aucun-e agent de maîtrise, technicien ou cadre n'a participé aux débrayage. Une seule animatrice d'îlot s'est discrètement déclarée solidaire du mouvement, ajoutant qu'elle ne pouvait y participer sous peine de représailles.

³⁹ Edith sait, mais dit ne pas savoir. Encore un indice d'auto-dévalorisation existant dans les classes populaires.

Bah il paraît qu'il a une bonne place, qu'il est peinard, par rapport aux anciens de chez Chausson qui travaillent chez nous, qui le connaissent très bien. Syndicat, je sais pas si... non y doit avoir une place mais je sais pas, je peux pas vous dire dans quoi.

[Y a de la rancœur, les anciens de chez Chausson quand ils voient un gars comme ça ?]

Oh ouais... Et ils vous diront pareil sur les syndicats.

[L'impression de s'être fait flouer, quoi ?]

Ouais. Tous les syndicats, toutes sortes de syndicats. »

L'ouvrage de Linhart montre qu'effectivement les syndicalistes ont bénéficié d'un reclassement plus favorable que la grande majorité des salarié-e-s de Chausson, car ils bénéficiaient de dispositions davantage en accord avec les attentes entrepreneuriales du moment, mais également de ressources sociales étendues (du fait des contacts pris durant leur travail syndical). La rancœur dont parle Edith découle donc de l'impression d'avoir subi un traitement injuste par rapport aux représentants syndicaux, mais également des compromissions voire des trahisons acceptées durant le conflit et de la défaite (*idem*, pp.102-110). Quand bien même les représentants syndicaux auraient effectué un travail de défense acharné du collectif (ce qui a été le cas), on retrouve dans les propos rapportés par Edith le positionnement souligné la majorité des personnes rencontrées durant nos enquêtes.

Pourtant, cela n'a pas empêché celle-ci de participer à la grève. Sans doute parce qu'elle est proche de Georges Grivois (en dépit des critiques qu'elle émet à son endroit) et du groupe de salarié-e-s les plus « remuant-e-s », mais également par esprit de « vengeance » : « *c'est un peu comme une vengeance, je le prends un peu comme ça. C'est un peu une vengeance pour la peine que ça fait sept ans que je suis dans la boîte, que j'ai été embauchée O2, et je suis restée O2. Voyez ? Je compense comme ça.* » Il semble cependant que le ressentiment n'ait pas été suffisamment organisé par le collectif pour décider les non-grévistes à s'engager.

« [L'ambiance devait être bizarre...]

On comprenait très bien celles qui étaient qu'en contrat [temporaire] ou qui étaient pas embauchées, ça on n'a pas... ça pour ça, personne n'a critiqué ça. Mais y en avait qui étaient anciennes, qui étaient embauchées et tout, pff... Mais quand même, quand ils repartaient dans leur place, pour pas faire grève, ils disaient que de toute façon ça servait à rien de faire grève, que ils auraient rien au bout, et de toute façon ils avaient raison, puisqu'on n'a rien eu du tout.

[Vous regrettez d'avoir fait grève ?]

Non, je regrette pas, si je le fais c'est... mais bon là, s'il devait y avoir une autre grève, je sais pas si je le referais. Si c'est pour pas aller au bout, c'est pas la peine. »

Malheureusement, on ne peut pas connaître le rapport au politique et aux mobilisations collectives des non-grévistes. Leur fatalisme se nourrissait-il d'une vision du monde proche de

celle des interviewé-e-s non militant-e-s ? Quoi qu'il en soit, l'élément déclencheur que fut la grève ne les incita pas à mettre en mouvement leurs revendications éventuelles. Peut-être, pour en comprendre les raisons, doit-on chercher du côté de l'organisation paternaliste de l'entreprise. Car la mobilisation importante des deux premiers jours du conflit va s'effriter le troisième jour sous l'effet d'un discours violent du PDG en direction des salarié-e-s. Alors que certain-e-s ouvrier-e-s avaient demandé, lors de la première réunion collective, une hausse de salaire de 150 euros par mois, les représentant-e-s du personnel avaient difficilement fait adopter par l'assemblée générale une base de négociation de 60 euros mensuels, étant donné la situation de l'entreprise (à ce moment-là, elle devait combler des pertes liées aux exercices comptables précédents). Le PDG, lors d'une rencontre expresse avec les délégué-e-s (un quart d'heure), jugera cette revendication irréaliste et les préviendra des possibilités de licenciement qui existaient si la situation économique ne s'améliore pas⁴⁰. Il annoncera par ailleurs sa décision de convoquer tout le personnel dans l'après-midi. Le discours prononcé à cette occasion se caractérise par un mépris de classe brutal et une volonté d'entretenir les divisions parmi les salarié-e-s.

« “Je m'appelle Plommée et j'ai trois enfants à faire bouffer. Vous avez besoin de moi et j'ai besoin de vous.” *Puis, il se livre à une démonstration sur la situation difficile de l'entreprise, en s'aidant d'un tableau. Il est calme au départ, puis s'énerve et déclare : “C'est une situation imbécile. Vous êtes des imbéciles. Je suis un imbécile. Faites attention pour qui vous voterez aux prochaines élections. Vos représentants ne vous disent pas tout. Je ne veux pas rentrer dans un débat syndical.” Il a aussi évoqué les 1500 heures de délégation prises par les délégués*⁴¹. »

Le résultat des déclarations du PDG sera conforme aux attentes de la direction : le lendemain, seule une trentaine de salarié-e-s débraye. Pour les autres, « *continuer ne sert à rien.* » Les élu-e-s ont été particulièrement meurtri-e-s par cet épisode qui a exposé de manière crue toute la distance sociale qui sépare le dominant des dominé-e-s, et la facilité avec laquelle le PDG a pu semer le trouble dans le collectif :

« Sophie : *Quand on a débrayé, il a été capable de dire “de toute façon, il faut bien que je fasse bouffer mes gosses”...*

Jocelyne : *oh oui, tu sais que ça j'ai regretté de ne pas avoir répondu. Ça ça m'a foutu les boules quand je suis rentrée chez moi.*

Delphine : *moi pareil.*

Sophie : *ça voulait dire “vos gamins, c'est de la merde...”*

⁴⁰ Finalement, suite au conflit chaque salarié-e touchera 60 euros de bons d'achat courant 2003, en récompense pour les résultats économiques de l'entreprise.

⁴¹ Tiré de notes de terrain de Christian Morin.

Delphine : ... *et moi mes gosses...* ».

Jocelyne : *franchement, ça m'a foutu les boules de ne pas pouvoir répondre.*

Jean-Louis : *et "bouffer", ça...*

Sophie : *oui, en plus ç'a été dit tel quel...*

Jean-Louis : *moi après j'ai été en ville, j'ai rencontré je sais plus qui, j'étais tellement en pétard que j'ai dit "faut que je retourne", mais c'était trop tard.*

Jocelyne : *ah ouais, on aurait dû répondre, on aurait dû répondre.*

Delphine : *nous on se dit qu'on aurait dû répondre, mais il a parlé de telle manière qu'il enchaîne sur un truc, et on sait pas parler face à un mec comme ça, on sait pas parler...*

Jocelyne : *il va falloir se mouiller...*

[C'est vrai que face à des gens comme ça, c'est difficile de les arrêter, ils sont dans leur raisonnement...]

Jocelyne : *oui, et puis nous il nous casse, hein, il nous casse tout de suite.*

Sophie : *oui, il est méchant même.*

Delphine : *mais c'est vrai que nous, en tant que délégués on aurait dû répondre. Mais on est restés comme des cons, et quand il a dit "moi il faut que je fasse bouffer mes enfants", mais putain...*

Jocelyne : *on aurait dû dire "mais nous aussi, mais on a pas le même budget que vous pour les faire bouffer", on aurait dû dire ça quand même.*

Delphine : *bon Evelyne, elle a commencé, elle est intervenue pour dire "nous aussi on a des gosses", c'est la seule.*

Jocelyne : *c'est vrai qu'on aurait dû, on a failli là.*

Delphine : *mais la prochaine fois, il faut pas qu'on se fasse avoir...*

Jocelyne : *la prochaine fois il faut qu'on réponde. Même pour être crédibles vis-à-vis des gens, il faut qu'on réponde, parce que sans quoi on est plus crédibles auprès des gens. »*

Le PDG d'Électrotech se serait-il permis d'agir ainsi face à un collectif essentiellement masculin ? Impossible de trancher bien sûr. Pourtant, les élu-e-s disent avoir « *écouté la messe* » et s'être tu-e-s. Cette comparaison ecclésiastique encourage à penser que le poids de la parole du père (nourricier – le patron – et spirituel – le prêtre) pèse particulièrement dans les corps et les têtes des femmes, habituées à se vivre sur un mode inférieurisé, comme nous le soulignons dans le chapitre 8. Le contre-stigmate sexué conduit en effet les femmes à se considérer, implicitement, comme des non-femmes, pour ne pas se reconnaître dans les traits les plus détestables qu'on leur prête aisément. Cette situation explique en partie, si l'on suit les analyses de Danièle Kergoat, l'extrême difficulté des femmes à s'organiser collectivement, et donc à impulser une réelle prise en considération des rapports sociaux sexués, en dehors de petits groupes ou d'individu-e-s isolé-e-s (Hirata et Kergoat, 1988).

À plusieurs reprises, nous avons évoqué les prises de position féministes de Sophie, nouvellement élue au CE d'Électrotech. Or, on ne peut saisir son engagement militant dans

cette structure sans prendre en compte les idées qu'elle défend par ailleurs, et qui s'inscrivent dans une trajectoire sociale particulière.

Comme pour Jean-Louis et Jean-Michel, l'entretien avec Sophie fut réalisé dans le local du CE. Toutefois, à la différence des deux ouvriers, Sophie bloqua deux heures de délégation pour que nous ne soyons pas bousculé-e-s par le manque de temps. À la différence de ses deux collègues, Sophie eut également droit à des remarques sexuelles à peine voilées de la part de deux ouvrières, lorsque nous nous fûmes retiré-e-s dans le local. Sophie sembla pourtant plus à l'aise que Jean-Michel et Jean-Louis durant l'entretien. Sans doute sa position sociale dans l'entreprise, P1 élue du CE, et sa préférence affirmée de la compagnie masculine lui assuraient dans le cadre de l'entreprise une relative sécurité par rapport à l'enquêteur. De fait, tant qu'il s'agissait de questions relatives à Électrotech, ses réactions furent dénuées de nervosité apparente, y compris lorsqu'il s'agissait de critiquer ouvertement telle ou telle situation. Âgée de 31 ans, mariée avec un agent de maîtrise salarié dans une grande enseigne de distribution (dont le niveau de salaire permet une relative aisance au couple), mère d'un petit garçon de six ans, Sophie dégage indéniablement une impression d'énergie, notamment dans sa manière de s'exprimer (elle parle avec aisance, d'une voix ferme). Mais cette impression tranche avec des instants où percent l'incertitude, voire le désarroi, et où le rire vient clore une phrase inachevée ou une fin de non-recevoir.

Véhémente lorsque la discussion concerne sa vie professionnelle ou son action militante, elle se fit en effet farouchement muette lorsque le sujet de son enfance fut abordé à deux reprises. Tout au plus nous signifiera-t-elle que le contexte familial l'aura empêchée de continuer ses études au-delà de la 1^{ère}, et qu'elle n'a plus de relations depuis quinze ans avec son frère aîné (il a deux ans de plus qu'elle), agrégé d'histoire : « *pour lui, je suis de la merde parce que je n'ai pas poursuivi mes études* », nous glissera-t-elle « hors entretien », c'est-à-dire une fois le magnétophone éteint. Ce silence et cette confiance sans empreinte (si ce n'est celle de notre mémoire) nous laissent penser que la trajectoire de Sophie doit se lire à l'aune de la configuration particulière que représente le Santerre-Oise et d'un habitus caractérisé par des dispositions sexuées contradictoires, c'est-à-dire quelque peu en rupture avec certains des stéréotypes féminins attendus. En effet, Sophie s'est très tôt engagée dans des voies « masculines », comme si elle cherchait de cette façon à exister entre des parents et un frère lui renvoyant une image négative. Elle nous a dit qu'elle n'avait pas de souvenirs d'enfance remontant à la période antérieure au collège, durant lequel elle fut fasciné par les hélicoptères, sans trop savoir pourquoi (« *Je me rappelle depuis l'adolescence j'ai toujours voulu piloter des hélicos. Je sais pas pourquoi, mais ç'a toujours été ça. Mais avant... je sais pas.* »). Cette

fascination la conduisit à choisir la voie du lycée technique, après sa 3^{ème}, de manière à passer un Bac F3 (électrotechnique) puis un BTS, particulièrement prisé, selon elle, par l'école d'officiers qui lui permettrait d'intégrer un corps spécialisé dans le pilotage. Nous voudrions proposer une hypothèse pour éclairer ce choix de filière, en dépit du peu d'éléments à notre disposition : la faible différence d'âge avec son frère et la réussite scolaire de ce dernier semblent indiquer que Sophie n'a pu « concurrencer » efficacement son aîné sur le plan « intellectuel », peut-être trop soumise à la pression (« regarde, ton frère lui, il réussit »), peut-être moins encouragée que lui par ses parents (après tout, la famille avait déjà un élément « brillant »). Quoi de plus transgressif, pour une jeune fille humiliée, que d'engager sa rébellion sur le terrain de prédilection des hommes, à savoir la technique (son père travaille dans la plomberie) ? Concurrencer les hommes sur leur terrain pour montrer sa valeur, pour guetter la reconnaissance, et pour surpasser le frère « intellectuel » dans un domaine qu'il devrait pourtant être capable de maîtriser, lui, l'homme. Hypothèse arbitraire ? Peut-être. Mais au moins offre-t-elle l'avantage de comprendre pourquoi Sophie a été pompier volontaire pendant six ans et demi (la naissance de son fils lui fera renoncer car gérer tout de front ne lui était plus possible), univers masculin et machiste extrêmement difficile à intégrer pour les femmes (Sophie nous tiendra à ce sujet des propos similaires aux expériences relatées par Marie et Nathalie, jeunes coiffeuses dont les petits amis respectifs exercent l'un la profession, l'autre en tant que volontaire). Cette première hypothèse mérite cependant d'être précisée : si Sophie a intégré des filières « masculines » pour se faire une place aux yeux de sa famille, elle a également cherché à se faire une place dans deux corps fonctionnant sur un mode familial, particulièrement hiérarchisés et façonnés autour de la figure du Père. Concurrence avec le frère et reconnaissance du père semble donc être deux moteurs puissants dans la trajectoire de Sophie. Pourtant, l'arrêt de ses études va contrarier ses projets : sans le Bac, elle décide de passer les trois jours pour intégrer la filière voulue en passant par l'école de sous-officiers. Mais un problème au niveau des yeux lui enlève tout espoir. Si l'on ajoute à cela la pression mise par les gradés sur les jeunes recrues, on comprend que la jeune fille ait décidé de ne pas persister dans l'armée.

Commence alors une période d'un an marquée par l'intérim et les contrats temporaires en usine ou dans la grande distribution. Décrochant finalement un CDI dans une grande surface, elle passe rapidement d'une place de caissière à un poste de chef de rayon :

« on m'a proposé une place de responsable de rayon, dix-neuf ans j'ai rien à perdre, et le problème c'est que j'avais quatre personnes sous ma responsabilité, dont une femme de cinquante-six ans, donc ça passait pas, ça passait pas du tout, elle voulait pas... dès

qu'on disait de faire quelque chose, y avait ça, ça, ça à faire, ça passait pas du tout. Et pis bon, je devais pas mettre de l'eau dans mon vin non plus (rire), assez rebelle, et pis elle voulait pas se plier non plus. Bon sans demander qu'elle se plie, mais bon au moins respecter les tâches. Ça passait pas, et pis j'ai fini par craquer, je l'ai insultée ! Donc j'ai été licenciée sur le champ. »

Sophie explique son licenciement pour son caractère « rebelle » (et par son inexpérience en matière de droit du travail⁴²), terme qu'elle emploie également, de manière ambiguë, lorsqu'il lui s'agit de rapporter l'attitude qu'on lui prêtait lorsqu'elle était jeune⁴³, et dont elle a littéralement incorporée la signification dans sa manière de lutter contre tout ce qui lui paraît injuste ou déplacé, comme dans le passage suivant, relatif à sa première expérience chez les pompiers :

« dès que je suis arrivée, c'était carrément la main au cul. Il a pas recommencé, hein. Les autres s'y sont pas... ils sont pas venus non plus, hein. Parce que... Mais la fille qui dit rien... Il s'en est mangé une, hein, c'est clair, il s'en ai mangé une et ç'a même été un peu plus haut parce que je me suis pas gênée pour aller carrément voir le lieutenant, écrits, et tout, hein. J'ai été obligée quelque part, j'ai été obligée, pour avoir la paix je suis obligée. Enfin j'étais obligée. »

Le terme *obligée* revient à quatre reprises en peu de mots, ce qui indique qu'elle a ressenti la nécessité de défendre son intégrité contre l'agression extérieure. À chaque fois qu'elle s'est « rebellée », il en allait de sa position dans une configuration donnée, que l'on parle de sa famille ou de son emploi de chef de rayon. Dans ce dernier cas, il était question d'affirmer son autorité professionnelle dans un cadre gestionnaire totalement neuf pour elle. Inexpérimentée, évoluant dans une configuration marquée par les relations de services avec lesquelles elle se dit peu à l'aise⁴⁴, la jeune femme dut gérer des contradictions avec une femme plus âgée qu'elle, qui n'entendait pas « jouer le jeu ». Les rapports sociaux sexués interviennent ici directement – on a vu que les femmes doivent affronter la précarisation et la flexibilisation temporelles –, surmultipliés par une opposition cohortale : la « vieille » ne veut pas s'en

⁴² Selon elle, il n'y avait aucune preuve de cet accrochage. C'était donc la parole de l'une contre l'autre, mais elle n'a pas pu, su ou voulu aller contre le licenciement.

⁴³ « Je pense que toute petite je l'avais déjà. J'ai toujours été une rebelle à la limite. Toute petite apparemment j'étais... pas rebelle, mais... chiante. Mon caractère quoi. » L'adverbe *apparemment* vient signifier une parole extérieure dont elle a plus ou moins accepté la légitimité.

⁴⁴ « Le client est roi, pour eux ils ont droit à tout. Ils ont absolument le droit de tout. C'est... ils sont même capables de vous dire “vous êtes pas contente, je vais voir le patron et je vais vous faire saquer”, ou des trucs comme ça. Ça va bien. C'est un petit peu le même style ici avec le patron, “si vous êtes pas contente vous prenez la porte”. C'est un peu ça, c'est ce rapport-là que j'aime pas du tout. J'aimais pas du tout. Non et pis, le commerce c'est les horaires, c'est tout... Je retournerai pas dans le commerce à moins... si j'ai que ça, j'y retournerai mais ce serait en dernière alternative. »

laisser compter par la « jeune » ; la « jeune » ne veut pas que la « vieille » joue à la « mère », décidant de ce qui est bon pour elle.

Suite à son licenciement, Sophie reprend le rythme de l'intérim, enchaînant très régulièrement les missions, mais ne trouvant pas de satisfaction dans ces statuts précaires :

« ça dure qu'un temps... bah y a rien de fixe, pendant quinze jours vous avez pas de salaire parce que ils ont rien pour vous. Bon je suis jamais restée plus de quinze jours à la maison, mais... il y aurait pu y avoir des mois entiers. Y en a qui sont des mois entiers parce que bon ils veulent pas se débrouiller non plus... c'est un peu... y en a qui ne savent pas faire autre chose que ce qu'ils ont fait habituellement, ils veulent pas se donner autrement, c'est ça aussi. Je vois quand j'ai travaillé à Convex, la première que j'ai travaillé à Convex j'avais jamais travaillé en usine, ils m'ont appelé parce que j'avais travaillé en commerce, ils étaient contents, ça s'était bien passé, ils m'ont appelé, hop, ça s'est super bien passé. J'ai travaillé deux ans de suite, ils m'ont rappelé trois fois pour Convex. »

Cette insécurité sociale la conduit finalement à accepter la proposition d'Électrotech, en 1995 :

« Donc c'est pour ça que je suis arrivée ici, comme ils m'ont proposé un contrat SIFE, du moins avec un examen au bout... enfin l'examen à la limite il a pas tellement de valeur, si il est reconnu par l'État, mais ça vole pas bien haut, on va dire... non, faut pas marquer ça que ça vole pas bien haut (rire). Mais avec une embauche derrière c'est préférable.

[C'était une embauche en CDI proposée d'emblée ?]

Ouais, ouais. Si on avait l'examen on avait le CDI.

[Et les conditions salariales étaient intéressantes ?]

Non, non parce qu'au départ on était pris à temps partiel. Quand il a repris la société, il y avait que les anciennes qui étaient à temps plein, et tous les CDD qu'il prenait ils étaient à temps partiel. Ils faisaient 32 heures je crois. 30 ou 32, je sais plus. Enfin bref, donc à la limite je gagnais, quand j'ai eu ma première paie en tant qu'embauchée, je gagnais moins qu'en contrat SIFE. Mais bon je suis restée six mois à temps partiel, après on a tous passé aux 35 heures. »

Clairement, Sophie explique avoir choisi une stabilité professionnelle, en dépit de conditions salariales moins intéressantes que l'intérim et d'une faible reconnaissance statutaire (c'est ce que signifie son « ça vole pas bien haut »), situation peu satisfaisante que vint renforcer le non-respect, par le PDG, de la parole donnée : la promesse d'embauche après le SIFE prévoyait une intégration à la qualification d'OP1 ; Sophie le fut à celle d'OS2.

Tout en cherchant à grimper dans l'échelle des qualifications, aidée en cela par ses connaissances théoriques acquises durant ses deux premières années de lycée, et par sa

capacité cognitive à affronter des situations professionnelles nouvelles⁴⁵, Sophie a mené une activité militante à la CGT, avant de quitter la section comme ses collègues, pour finalement s'investir dans le CE de manière à être active et pas seulement dans la plainte stérile ou dans la fuite, position qu'elle critique chez nombre de ses collègues femmes :

« quand on entend “ah bah il faut que je demande à mon mari si je peux faire grève”. Moi ça me dépasse. Franchement, ça me dépasse. Mon mari il est pas là, hein. Il est pas ici, il sait pas comment ça se passe. Donc ça me dépasse. Je sais pas. Je travaille pas pour mon mari, je travaille pour ma famille, c'est différent, même s'il en fait partie, hein, même si on n'a pas d'enfant, mais on travaille pour soi – enfin parce qu'on n'a pas le choix à la base, c'est clair. [...] On a notre vie de couple, notre vie familiale, mais on a chacun notre vie professionnelle. C'est bien distinct. C'est pas parce que... je sais pas, ‘mettons, mon mari il fera jamais grève [...] que moi je vais en faire autant. Dire “bah non, mon mari il fait pas, je vais pas le faire”. C'est un peu dans cette mentalité-là ».

Sophie a bataillé pour obtenir une certaine reconnaissance, pour son autonomie ; pas question pour elle de s'effacer derrière son mari :

« la femme est encore énormément soumise de nos jours. Elles ont pas encore le... enfin encore... Je voudrais qu'elles aient un peu le déclic de dire, je sais pas moi, un peu “j'ai ma vie familiale, mais j'ai ma vie professionnelle”. Y a pas de distinction entre. [...] Je vois tellement de femmes de quarantaine/cinquantaine d'années, leur mari s'est barré, elles se retrouvent toutes seules avec les gamins qui sont grands, faut payer les études et tout, elles ont pas de boulot, elles ont rien, elles se retrouvent “bah comment je vais faire ?”. Et ça arrive pratiquement tous les jours. Je me dis “merde !” Déjà rien que ça, moi ça me... Déjà moi j'aurai toujours mon boulot, c'est clair [...] c'est une indépendance financière aussi, à la base c'est surtout une indépendance financière. Mais y a ça, et pis je sais pas y a plein d'autres trucs, je veux pas dépendre de quelqu'un, y a ça aussi. Moi mon salaire je le considère pas comme un deuxième salaire. C'est pas un salaire d'appoint pour moi. »

Pas question non plus d'élever son fils selon les stéréotypes en vigueur, en dépit de la difficulté qu'il y a à faire passer certaines idées⁴⁶ : *« J'apprends à mon fils à faire le ménage, et tout (rire). Il a cinq ans et demi. Mais il a déjà le petit truc “c'est les mamans qui font ça” Ça me gonfle, j'essaye de rectifier la chose, mais... changer un peu les mentalités, quoi. »* Il est intéressant de constater que Sophie en revient aux mentalités, alors qu'elle évoque pourtant l'indépendance financière comme garante de l'autonomie féminine par rapport à la

⁴⁵ Elle dit adorer travailler sur les prototypes, parce qu'il faut se creuser la tête, critiquant par ailleurs les salarié-e-s refusant de faire des efforts pour apprendre de nouvelles choses, ce qui la conduit à adopter la posture naturalisante (ici par le biais d'une explication psychologisante) des hiérarchies qu'elle a pourtant tenté de fuir avec son frère.

structure familiale. Elle fait donc référence aux supports matériels et symboliques de la domination masculine, sans oublier les supports institutionnels lorsqu'elle nous raconte une anecdote à propos des pratiques de l'administration en matière d'inégalités salariales, mais semble davantage insister sur la questions des représentations sociales, ce qui une fois encore tend à enfermer la question du pouvoir dans la sphère trop étroite pour elle de la psychologie humaine.

Or, nous avons essayé de montrer comment les socialisations primaire et secondaire jouent par l'intériorisation et l'incorporation de dispositions sur les perceptions individuelles, diversement négociées par les individu-e-s, de mêmes rapports sociaux. La façon dont chacune a façonné en interdépendance sociale son habitus explique les diverses tactiques de lutte contre la souffrance induite actuellement par les rapports sociaux. Cela permet de comprendre pourquoi les individu-e-s peuvent développer des comportements différents face aux mêmes situations. Dans les cas analysés ici, les rapports sociaux conservent leur prégnance puisque le refoulement, le déni ou la rationalisation de leurs effets, s'ils diminuent la souffrance sociale, restent un moyen *défensif*, individuel ou collectif comme l'a montré Christophe Dejourné (1998). Autant dire que la souffrance ainsi gérée entretient avant tout le fonds de persistance de chaque individu-e. Dit autrement, agir *offensivement* sur les rapports sociaux nécessite un ébranlement des éléments les plus sclérosants de l'habitus, et la mise en place d'une réflexivité collectivement organisée pour que chacun-e puisse objectiver quelque peu ses prises de position relatives à l'Autre.

B) Droits salariaux et collectif de travail dans la coiffure

Nous avons vu précédemment que l'existence d'organes de représentation du personnel pouvait certes faciliter le déclenchement d'actions collectives locales, mais ne garantissait pas, loin s'en faut, la définition de revendications communes, ni *a fortiori* la réussite de la mobilisation. On peut dans ce cas se demander ce qu'il en est dans le secteur de la coiffure, caractérisé par des entreprises de taille nettement plus modeste.

1) Une absence de relais collectifs locaux

⁴⁶ Point sur lequel insistait Annick Percheron (1993, p.114).

Dans le chapitre 6, nous montrions que les deux salons de coiffure enquêtés se caractérisaient par un ancrage urbain et un nombre moyen de salarié-e-s plus importants que la moyenne. De ce fait, on pourrait faire l'hypothèse que la médiation dans les relations professionnelles (envisagées dans un cadre coopératif et/ou conflictuel) passe plus facilement, dans ce type de structures, par des instances collectives que dans la plus grande partie des salons de l'Hexagone. Or, la situation des deux salons ne permet pas de vérifier cette hypothèse :

« [Est-ce que dans le salon les syndicats ont déjà eu l'occasion d'intervenir, pour les 35 heures ou pour les salaires par exemple ?]

Non.

[C'est quelque chose que vous connaissez par ailleurs ou pas du tout ?]

Si, je connais pas mal de lois dans la coiffure, mais de toute façon au salon y a personne qui est syndicalisé [sic]. Y a pas de personne donc je sais pas s'ils ont négocié pour les trente-cinq heures ou pas, j'en sais rien j'étais pas là à l'époque, c'était déjà installé donc... »

Marie, dont la présence est récente dans le salon du centre commercial, sait qu'il n'existe pas de représentation syndicale au niveau de l'entreprise, ni de salarié-e-s syndiqué-e-s, ce que nous confirmeront toutes ses collègues. Dans le salon du centre-ville, la situation se révèle identique⁴⁷.

Pour rendre compte d'une telle situation, on doit à nouveau convoquer plusieurs types d'explications. D'abord, le secteur de l'artisanat, s'il a connu à certaines époques de grands conflits entre ouvriers et patrons⁴⁸, concentre un ensemble d'éléments structurels particulièrement peu propices au développement de syndicats de salarié-e-s : des établissements petits, échappant à la législation sociale en vigueur ; une forte féminisation de la main-d'œuvre, dont on a déjà vu que le rapport au conflit a été particulièrement retenu dans l'histoire des classes populaires (ce qui tend à véhiculer une image apathique des femmes) ; la prégnance de rapports sociaux fondés sur des rapports intersubjectifs de type paternaliste, dont les activités tertiaires ne peuvent manquer de légitimer le bien-fondé ; une lutte des patron-ne-s contre les éléments syndiqués, pouvant représenter une menace pour leur pouvoir social.

⁴⁷ Il aurait été intéressant de s'intéresser de plus près aux autres formes de représentation du personnel, comme les délégué-e-s du personnel ou les comités d'entreprise. Là encore, la taille des salons ne permet pas l'existence de ce type de structures collectives (les apprenti-e-s et les salarié-e-s en contrats de qualification ne sont pas pris-e-s en compte dans la détermination des seuils légaux – dix en l'occurrence), y compris pour les salons franchisés (ce que regrette par exemple Florina, quand elle compare avec la situation professionnelle de son mari).

⁴⁸ Notamment pendant les années dix et vingt. Au cours de cette période, les garçons-coiffeurs se sont violemment affrontés aux patrons pour obtenir une baisse de la réduction du temps de travail à 48 heures hebdomadaires (Gerbod, 1995, p.1999).

Ensuite, la socialisation politique familiale des salarié-e-s tend à modeler des dispositions s'accordant avec les attentes des artisan-e-s. Voyons comment tout ceci se noue.

« [Y a des structures syndicales qui interviennent dans la coiffure ?]

Bah non puisqu'un syndicat se fait avec un certain nombre... un nombre minimum de personnes, donc je pense qu'un syndicat c'est avec plus de cinquante personnes, ou à partir de cinquante personnes ou quelque chose comme ça, non ? [...] mais dans un salon on est entre trois et dix/quinze clientes... euh dix/quinze personnes dans le personnel. Déjà rares sont les salons où on est quatorze/quinze. Donc même si une boutique on est en moyenne, on va dire cinq [trois en réalité], bah je vais pas ouvrir un syndicat pour cinq personnes. Autant discuter entre nous. »

Bien que des syndicats de branche existent dans la coiffure (mais très peu au niveau local), la réponse de Florina indique qu'elle fait une référence directe à la situation des salons qu'elle connaît. Puisque le seuil légal obligatoire pour bénéficier d'un délégué syndical est de cinquante salarié-e-s (pendant douze mois au cours des trois dernières années), Florina en déduit que la présence syndicale est impossible dans la coiffure. Pourtant, rien n'interdit à un-e salarié-e de se syndiquer et de monter une section à partir du moment où il/elle peut démontrer que la section comporte des adhérent-e-s. Or, ce n'est pas le cas. Il faut donc chercher des raisons supplémentaires expliquant cette absence.

Florina (à l'image de ses collègues) pense qu'une discussion locale est suffisante. La question se pose cependant de savoir qui implique le « *entre nous* ». Les salarié-e-s entre eux/elles ou les salarié-e-s et les patron-ne-s ? Lorsque nous avons abordé les questions salariales, les interviewées ont toutes expliqué qu'elles n'avaient pas de discussions sur ces sujets. Certes, on connaît les salaires des collègues, mais cette connaissance se base avant tout sur l'« intuition ». Chacun-e pense que l'autre touche « aux alentours de », selon sa qualification et son ancienneté. Quant au temps ou aux conditions de travail, il semble que cela ne fasse guère débat non plus. Le « *entre nous* » renvoie donc plus sûrement aux relations interpersonnelles qui se créent entre l'artisan-e et ses subordonné-e-s. C'est du moins ce que nous laisse entendre Claire, sans prendre réellement de précautions oratoires pour euphémiser des propos très durs :

« [Vous avez déjà été mise en présence de syndicats ?]

Non.

[C'est pas quelque chose qui existe dans le milieu ?]

Non. Non. Ça existe certainement, mais pas chez nous. Donc non, je ne connais pas du tout ce système-là. Et puis malheureusement⁴⁹ en étant du côté des... pour moi je suis du côté des patrons, hein, donc en général on n'aime pas trop ça, tout ce qui est syndicat c'est pas trop notre business. On les aime pas trop ces gens-là, hein. Ils vous font plutôt enterrer votre entreprise que la remonter, hein. Donc euh, pff, j'aime pas trop.

[Quand vous étiez salariée...]

J'ai jamais été attirée par ce système-là. Parce que déjà je baignais dans un monde de patrons, mes parents étaient patrons, donc quelque part j'ai déjà été baignée là-dedans. Donc quelque part, moi les syndicats, pff. »

On notera ici que Claire fait elle-même le lien entre un ethos familial et une disposition (le dégoût des syndicats). Or, ce lien n'est pas sans effets sur la propre vision des salarié-e-s puisque, comme le faisait remarquer très justement Bernard Zarca, les ancien-ne-s apprenti-e-s ont toutes les chances de s'ajuster à une telle correspondance sociologique, du fait de leurs socialisations scolaire et professionnelle prolongées en milieu artisanal. Bien entendu, existent des variantes dues à la socialisation familiale (c'est le cas de Marie) ou à des relations désastreuses avec les patron-ne-s durant l'apprentissage. Mais, dans ce dernier cas, il suffit que la suite du parcours se soit révélée conforme aux premières attentes pour que tout rentre dans l'ordre (nous avons vu que c'était le cas pour Estelle dans le chapitre 7) et que les conditions sociales et symboliques d'exercice du métier reprennent le dessus. Syndicalisme et politique demeurent des sujets intimes, comme le montrent parfaitement les propos de Claire :

« De toute manière, c'est souvent des sujets tabous. Même dans les repas de famille et tout le pataquès, hein, ou les repas d'amis. La politique ça fait pas bon ménage. Les disputes viennent souvent de là, parce qu'on n'est pas d'accord sur le même fonctionnement, hein.

[...]

[Donc vous votre côté c'est...]

(rire) ah, ah, ah, patron ! Vous devez savoir de quel côté dans ces cas-là (rire). Du côté des patrons. Alors ? Cherchez...

[Je ne sais pas...]

Non, je suis du côté que je dois être en fin de compte. La politique c'est pas trop mon fort. Mais j'ai quand même mes opinions. Euh... là... le gouvernement aujourd'hui, vous allez comprendre, me convient, hein, donc euh, parce que je pense qu'ils sont plus du côté des patrons que du côté des employés. C'est quand même... beaucoup de gens pensent la même chose que moi. Beaucoup de patrons vont vous dire la même chose que moi. C'est le principal, et heureusement. Voilà.

[Vous vous la faites l'opposition entre patrons et employé-e-s ? Vous la vivez comme telle ?]

Moi je la vis comme telle, oui. Parce que moi je ne suis pas du côté des employés. Je pense que je suis plus du côté patronal, au jour d'aujourd'hui, que du côté salarial. Je

⁴⁹ Nous avouons ne pas trop comprendre ce terme, eu égard à la suite des développements de l'entretien. Claire regrette-t-elle de ne pouvoir nous éclairer sur ce point précis, comme elle se sera efforcée de le faire avec didactisme (mettant sa pratique du management en situation) sur la plupart des sujets abordés durant l'interview ?

me mets à la place des salariés par contre, quelques fois je peux me mettre à leur place, sur certaines choses, mais je ne m'estime pas... je suis une salariée malgré tout, mais plus du côté patron que du côté salariés à 100%. Demain on me demande de faire partie des syndicats, euh, je leur rigole au nez. Certainement pas. Ça je ne veux jamais en entendre parler. J'en ai jamais entendu parler, c'est pas maintenant que je vais me mettre dedans.

[Donc en fait s'il y a des revendications, ça passera plus par des relations de face-à-face...]

... directes. Moi je préfère qu'on vienne me voir direct. Parce que je pense que quelque part vous pouvez très bien trouver des solutions si vous parlez, c'est ce que je vous ai dit tout à l'heure d'ailleurs, que passer par le biais de quelqu'un d'autre qui va remonter par quelqu'un d'autre, qui va remonter par quelqu'un d'autre, et arrivé au bout du compte, il n'y aura pas la solution au problème. Parce que la personne concernée ne sera pas questionnée directement. Donc autant dire les choses en face directement, "je suis pas d'accord avec ça", on trouve une solution. On peut la trouver par le biais de la communication. Voilà. »

Comme l'exprimait Florina, les relations interpersonnelles, sans intermédiaire, fondent le socle des relations salariales dans les salons de coiffure. Claire y voit une plus grande transparence, une plus grande rapidité, une meilleure efficacité, « voilà » tout. Pourtant, une telle évidence communicationnelle, qui ne semble souffrir d'aucune discussion, mérite de se voir questionnée à plus d'un titre. D'abord, on peut se demander ce qui peut bien expliquer que l'efficacité d'une structure « horizontale » dans le cadre des rapports salariaux ne puisse se reproduire dans le cadre des rapports de production (avec les différents étagements statutaires et hiérarchiques). La négociation ascendante (des salarié-e-s vers les patron-ne-s) serait-elle d'une nature différente de l'organisation du travail descendante ? Les salarié-e-s auraient-ils/elles une plus grande capacité d'autonomie pour négocier leurs conditions salariales que pour discuter de l'organisation de leur travail prescrit et/ou réel ? Si c'est le cas, comment expliquer cette « autonomie contrôlée » dans un domaine et non dans l'autre ?

Ensuite, Claire exprime son désaccord avec des discussions qui passeraient par un canal indirect et collectif au motif que la discussion suffit à la résolution de problèmes. Indéniablement, la formation dispensée durant les sessions d'apprentissage ou de management joue son rôle : comme avec les client-e-s, la communication avec les salarié-e-s doit se faire sur un mode pacifié, en gommant au maximum les sources de conflit (les interviewées ont d'ailleurs été unanimes sur ce point : comme on l'enseigne durant la formation, religion, politique et questions d'argent sont prohibées dans les salons). Nous avons déjà écrit à plusieurs reprises que la docilité et la « psychologie » faisaient partie des qualités relationnelles de la qualification requise. Or, force est de constater que ces dispositions

forment système au sein du salon⁵⁰. On attend le même comportement vis-à-vis de la hiérarchie et des collègues, au nom de l'ambiance et de l'entente cordiale.

2) Des relations salariales pacifiées ?

Les présupposés de Claire posent selon nous directement la question du pouvoir : la manager ne nie-t-elle pas, de la sorte, les effets de légitimation du pouvoir statutaire et hiérarchique qui pèsent sur les salarié-e-s, subordonné-e-s et inférieurisé-e-s dans leur rapport à la direction ? En reconnaissant avec une telle facilité le pouvoir de chacun-e à mener sa propre carrière, selon une ambition et des compétences qu'il convient de faire reconnaître par sa direction, Claire ne va-t-elle pas un peu vite en besogne ? Par ailleurs, elle reconnaît qu'elle n'est pas du même côté que les salarié-e-s. Certes, il lui arrive quelques fois de se mettre à leur place. Cela implique donc qu'elle estime ne pas avoir les mêmes intérêts qu'eux/elles, y compris politiquement. Comment se gèrent ces dissensions ? Toujours dans l'équilibre et le consensus ? Pourquoi, dans ce cas, avoir besoin d'un gouvernement qui aident les entreprises, alors que les salarié-e-s n'ont pas besoin de syndicats pour les aider ? Les artisan-e-s seraient-ils/elles à ce point inférieurisé-e-s dans leurs relations interpersonnelles ?

« [En fait c'est beaucoup de relations interpersonnelles dans ce milieu... y a pas par exemple de structures syndicales qui vont pouvoir intervenir s'il y a des conflits, des revendications...]

Pas réellement. En dernier lieu, quoi. En dernier lieu j'ai vu... si, il y aura prochainement là, y a une employée qui est pas d'accord sur son... sur [réfléchissant] que je me mette bien... alors c'est très compliqué : elle est en CAP, et le CAP maintenant ça se fait en trois ans – une fois que t'es employée, les nouveautés tu sais, tu décroches des fois un petit peu. Des fois j'essaye de leur demander –, elle fait un CAP sur trois ans et alors elle est tombée en plein dans la période – qu'est-ce qu'elle m'a expliqué, c'est compliqué comme truc... C'est-à-dire qu'avant on faisait 39 heures, et là on est passées aux 35 heures, mais il y a eu différentes périodes dans lesquelles tu arrivais dans les 35 heures parce qu'il te donne un certain niveau...

[... de salaire, oui.]

Ouais. Et elle, elle est pas d'accord parce qu'elle est dans le deuxième période et la patronne lui compte, genre la troisième au lieu de la deuxième, ce qui fait qu'elle lui doit...

⁵⁰ Bien que nous n'ayons pas étudié le rôle des chambres des métiers, une réflexion de notre alliée Sylvana nous incite à penser que ces organismes interviennent également dans la perpétuation de ces dispositions, puisque les coiffeur/ses cherchant à s'installer à leur compte bénéficient des conseils de leur part, conseils véhiculant les principes de l'ethos et le fond discursif commun mettant en forme l'*illusio* propre à l'artisanat (place de l'employeur et des salarié-e-s dans l'entreprise, forme de gestion attendue...). Par ailleurs, la représentante nationale CGT de la branche des services nous a confirmé l'extrême faiblesse – pour ne pas dire l'inexistence – de mouvements sociaux dans le milieu.

[... sans doute un peu d'argent.]

Voilà. Cinq mille francs qu'elle a comptés la jeune, et la patronne quand elle lui en a parlé, elle est totalement pas d'accord. »

Carine, pourtant relais du salon, explique que les points de blocage arrivent parfois, même quand une discussion s'engage à l'initiative d'un-e salarié-e. Curieusement, le fait de réclamer son dû semble créer une ambiance tendue :

« comme la patronne est partie, elle s'est fait opérer et elle est en convalescence un mois, là quand même on a eu la maman [patronne du salon avant que sa fille le reprenne] qui vient pour aider, parce qu'on a toujours besoin de quelqu'un, tu vois à l'accueil... l'accueil c'est primordial dans la coiffure, surtout dans notre entreprise. Et là elles sont en désaccord complet, pourtant, la jeune elle m'a beaucoup parlé, elle m'a dit (silence) Bon là j'ai pas eu besoin de faire mon rôle d'aller dire "tiens untel a un souci" parce qu'elle est directement allée les voir. C'est ce que... je suis là aussi pour leur dire "si t'as un souci, tu montes directement, c'est pas des monstres, ils vont pas te bouffer", ils sont là pour ça, y a même une convention à disposition des employées, bon voilà, faut parler dans la vie, faut communiquer, quoi. Et donc elles sont totalement en désaccord, et là la jeune elle m'a dit "moi je vais...", ils vont se faire contrôler quoi, elle est allée à l'inspection du travail, on lui a dit ça, et la dame à l'inspection a dit "bon bah je suis obligée de contrôler", quoi. Tu vois ? Donc maintenant, l'inspection pourquoi elle a dit ça ?, quel est le degré de "gravité" pour qu'elle décide par elle-même d'aller faire un contrôle, alors que la jeune elle m'a dit "j'ai quand même essayé de lui dire deux fois, à plusieurs reprises, de lui dire on peut s'arranger quoi". Bon bah porte fermée, écoutilles fermées, bah elle s'en fout quoi, après de donner un contrôle.

[Est-ce que le fait que les autres salariées n'osent pas monter, affronter les écoutilles fermées c'est pas aussi dû à cette...]

Si. Si. Maintenant va savoir pourquoi, hein, je veux dire moi je me suis confrontée quand même à elle, on s'est souvent engueulées même. Tu peux pas être constamment en accord, et tu vois l'autre qui agit d'une certaine manière et tu te dis "merde, pourquoi elle agit comme ça ?", et après bah t'en discutes. T'as beaucoup de gens qui osent pas y aller... ouais, je sais pas pourquoi, te dire pourquoi... c'est vrai qu'elle est un peu... au début, moi j'étais un peu pareille, j'osais pas trop lui parler quoi, elle imposait une certaine froideur qui t'engageait pas trop à lui parler. Moi j'ai réussi à passer ça, y en a d'autres qui ont réussi à le passer au fur et à mesure du temps. Des fois c'est des a priori qui sont faux, hein. »

En dépit d'une incompréhension de l'enquêteur (nous pensions que Carine parlait de sa patronne quand elle faisait allusion aux écoutilles, mais en réalité c'est de l'inspectrice du travail qu'il s'agit), ce long extrait d'entretien est riche d'enseignements pour les questions qui nous préoccupent ici. En premier lieu, il apparaît clairement que des rapports de pouvoir extrêmement forts existent au sein de ces petites structures : les salarié-e-s démunis-e-s en capitaux culturel et social doivent ressentir avec acuité les difficultés inhérentes à cette individualisation des relations. Carine euphémise à la manière de Claire la dissymétrie des

rapports hiérarchiques, sans doute parce qu'aux raisons invoquées *supra*, s'ajoute le fait qu'elle se trouve prise dans une logique d'identification (elle est relais, elle veut devenir patronne) que sa trajectoire individuelle vient renforcer (sa mère a un caractère « bien trempé », Carine en a « hérité » – rappelons-nous qu'elle se présente comme une jeune femme rétive aux choses qui peuvent lui déplaire –, et elle a fréquenté ou fréquente des individu-e-s qui lui ont permis d'accroître son assurance en soi – son petit ami semble être un support dans ce cadre). De plus, insister sur la crainte de ses collègues lui permet de rehausser par ricochet son estime de soi.

En deuxième lieu, le pouvoir symbolique de l'organisation familialiste ne peut que renforcer ses effets propres sur la violence des rapports sociaux de production : comment, dans un couple (comme le dit ici Carine) ou dans une famille (comme le disent Estelle ou Céline), oser braver l'autorité naturelle d'un-e chef (surtout s'il/elle est secondé-e par un-e patriarce), sans risquer de voir le désamour s'installer ? Prendre la parole nécessite de s'accorder une légitimité à le faire. Si vous arrivez dans une configuration caractérisée par le silence (même insatisfait), et que de surcroît vous y ayez été préparé-e, s'autoriser à prendre la parole pour protester s'avère compliqué. D'ailleurs, la jeune apprentie essaie de montrer sa bonne volonté à Carine, quand elle lui raconte sa rencontre avec l'inspectrice : elle a essayé de ne pas en arriver au conflit ouvert, elle voulait « s'arranger », mais l'inspectrice ne l'a pas entendu de cette oreille.

Enfin, en cas de blocage des « négociations », les solutions offertes demeurent limitées. La typologie d'Hirschman complétée par Bajoit peut à nouveau être mobilisée : la loyauté troublée par un blocage peut effectivement donner lieu à protestation.

« [Jamais il y a eu une tentation dans le salon de passer par une revendication de groupe, c'est-à-dire dans certaines entreprises ça se passe, mouvements de grève...]
Oui, ouais, ouais, ouais (sourire). Mais on n'est pas assez forts. *On n'est pas assez forts. Je sais qu'elle* [la patronne] *perdrat beaucoup, mais elle préfère perdre un bon élément, je l'ai... ç'a été prouvé, donc maintenant je le sais, donc elle préfère euh... je pense aussi que c'est au niveau de son caractère, hein, je ne dis pas que tous les patrons sont comme ça, mais elle elle est comme ça, donc c'est au niveau de son caractère, c'est-à-dire qu'elle préfère perdre un bon élément que de... Donc je sais que si même on se revendique, y en a qui par derrière diront "mince j'aurais pas dû les suivre, donc tout compte fait je retire ma veste, pis je vais dans le sens où j'étais avant et puis..."*, et les filles seront comme ça, parce que j'ai essayé. Parce que je suis quelqu'un quand même d'assez (sourire) d'assez motivant, ben je me suis cassé le nez. Donc je sais les filles qui sont au salon, et ça ne marchera pas. Il faut avoir des gens solides derrière. J'y ai gagné pour moi-même par contre, hein, parce que j'avais des petites revendications à lui faire, par contre moi je les ai gagnées, mais elles elles les ont perdues, j'étais contente sur ce coup-là parce que j'avais parlé en nom, en nom de tout

le monde, pis au moment de parler je pensais que j'allais avoir un soutien, pis en fait tout le monde a baissé la tête et baissé les yeux en disant "elle va se dépatouiller toute seule pis on veut plus rien savoir et plus rien entendre", et puis en fait j'ai eu gain de cause mais que pour moi-même. parce que j'ai ouvert ma... (rire) parce que j'ai parlé. J'ai voulu parler au nom de tout le monde, comme je l'ai bien dit, mais elle elle m'a pas entendue, elle a dit "bon bah puisque vous avez eu le culot de me parler comme ça, vous en bénéficierez mais toute seule". Donc elle a su quand même que j'avais du caractère et que je pouvais me défendre, mais comme elle a vu que les autres la manière dont elles s'étaient comportées [...] c'est pour ça que j'ai plus envie de me battre là, parce que je sais que même si je me bats... si je me bats ce sera que pour moi-même. Ça sera pas pour les autres. Donc c'est un peu égoïste, hein, mais c'est... c'est l'intérieur qui fait que... enfin c'est les gens qui vous entourent qui vous font devenir comme ça. Parce que je me suis toujours battue pour qui que ce soit, hein. Je suis toujours très battante, parce que j'estime que, comme on dit, la vie vaut le coup d'être vécue. Donc il faut y aller à fond. Il faut se donner, mais si y en a qui vous suivent pas, vous allez pas les ramasser, hein. »

Encore une fois, les relations sociales sont fortement naturalisées : Céline évoque le caractère de sa patronne pour ne pas généraliser ses propos, puis glisse insensiblement sur le caractère de ses collègues, insuffisamment « solides » pour le conflit. Les relations de domination sont vécues sur un mode interpersonnel où la psychologie explique les comportements en dernier ressort. Jouant sur la division des salarié-e-s, dont l'explication se trouve dans ce mode de relation intersubjectif, l'absence de relais collectifs, l'absence de tradition conflictuelle organisée et la peur modelée au sein de cette configuration, la patronne de Céline alimente ces processus en « récompensant » le « culot » de sa salariée au détriment des revendications collectives. On pourrait dire que la satisfaction de Céline est « de bonne guerre » (après tout, elle a affronté sa patronne et obtenu gain de cause). Mais le résultat ne pourra finalement qu'entretenir l'atomisation parmi les salariées, chacune misant sur l'égoïsme des autres (en projetant le sien propre – comme le fait Céline ou Carine⁵¹) pour ne pas chercher à créer de dynamiques collectives, *déjà tenues en échec par avance*.

Dans certains cas, la protestation se double d'une attitude de défection. Mais sans articulation à un support collectif interne (l'inspection constituerait un support collectif externe – indiquant par là que l'atomisation des salarié-e-s n'est pas totale), engager une telle procédure s'avère souvent extrêmement coûteux socialement (dégradation des relations professionnelles)

⁵¹ « Ça me semblerait être vraiment un boulot de titan pour faire bouger les gens, les filles là au boulot, pff. C'est tellement déjà, dans l'entreprise où je suis, elles sont incapables d'aller voir leur propre responsable, t'imagines ? [...] »

[Et ça marche, quand tu les incites, par exemple à passer leur brevet ?]

Ouais, ouais. Oui ça marche. Faut croire que l'ayant vécu j'ai des choses à leur dire là-dessus, des exemples, comme je disais tout à l'heure "ça va augmenter ton coef", pense quand même à ton salaire, même s'il est pas super génial, bah il sera quand même un peu plus élevé, et ça t'offres quand même la possibilité d'ouvrir un

et psychiquement (il faut accepter d'endosser l'habit du « déviant », du « traître » à la famille). C'est en tout cas ce qu'il ressort des entretiens réalisés avec des jeunes femmes ayant dû affronter ce genre de situation.

« Parce que des salauds y en a. Après il faut savoir se défendre.

[Qu'est-ce qui s'est passé ?]

Qu'est-ce qui s'est passé ? Ah bah vraiment pour être considérée comme une merde, j'ai été considérée comme une merde ! Ça oui. Euh... de se faire réprimander ou insulter devant les clientes, c'est vachement sympa. Vous savez quand vous avez dix-neuf ans, c'est dur. Euh... de se faire traiter comme une moins que rien, même pour passer un coup de balai, c'est dur aussi. Euh de... bah c'est déjà arrivé, j'ai déjà porté plainte pour coups et blessures. C'est allé jusque-là. Donc cheminement d'avocat, de plainte... Si j'étais tombée tout de suite dès le départ avec un mec pareil... On était considérées comme de la merde. Ni plus ni moins. On était ses filles. Ça veut dire ce que ça veut dire. Mes nanas... Quand il parlait de nous, parce qu'on était trois filles, quand il disait "oh mes nanas, na na na, mes nanas je leur demande ce que je veux, elles font". Vous êtes considérée comme une pute quoi... Moi j'ai fait un an et demi, pas plus. Donc euh... il pouvait être super sympa comme il pouvait être super chien. Mais ça c'était dès qu'on mettait le pied, dès le matin, on savait tout de suite si on allait en baver ou pas. Alors je reconnais que quand on tombe sur des mecs pareils c'est dur. Mais heureusement que ça... en quinze ans j'ai galéré un an et demi. C'est rien. Donc je me considère bien. »

Les rapports sociaux sexués sont poussés ici à un degré extrême de sexisme et de violence dont il n'est pas inutile de rappeler la probabilité dans un système patriarcal. Florina a mis un an et demi avant de passer de la loyauté à la protestation et la défection, ce qui indique les barrières qu'il faut abattre avant de se lancer dans un processus de conflictualité isolé. Quand nous parlions de docilité à la suite de Bernard Zarca, le mot n'était certes pas déplacé. Dans certains cas, la défection peut survenir plus rapidement, notamment quand, éclairé-e par ses expériences précédentes ou par son évolution dans le salon, un-e salarié-e estime qu'il/elle n'a rien à espérer de la situation. Outre le turn-over, qui constitue une pratique courante (il n'est qu'à se souvenir du nombre moyen de salons connus par les salarié-e-s des deux salons), se replier sur la famille peut alors être envisagé, pour les femmes, comme une solution temporaire acceptable (à la fois socialement et psychiquement). C'est ainsi que Carine, en conflit avec sa patronne pendant plusieurs mois, a « profité » de sa grossesse pour couper court aux discussions. De la même manière, l'accouchement de Marie est prévu pour début 2005, ce qui nous laisse penser que l'insatisfaction qu'il nous semblait déceler chez elle a

salon, tandis que si tu as seulement le CAP, tu peux pas". C'est une réalisation personnelle, c'est vrai, je suis peut-être trop égoïste. Va falloir que je me pose des questions (rire). »

trouvé une solution⁵². De manière générale donc, la tactique de défection constitue la solution privilégiée, puisqu'à ces deux pratiques doit être ajoutée l'abandon définitif du métier (n'oublions pas que la moyenne d'âge de la profession est basse).

Dans une telle configuration, la tactique de pragmatisme peut-elle être envisageable ? Rester en poste, insatisfait-e, en espérant pouvoir « tirer son épingle du jeu », en recherchant le plus possible des compensations à sa frustration est toujours possible. Mais dans le cadre de petites structures productives, sans aucune force collective pour négocier un quelconque avantage que ce soit, ces « compensations » se font rares. Certes, il y a toujours possibilité de bénéficier d'avantages salariaux (remises sur les produits ou les coupes, affiliation à une mutuelle⁵³). Certes, Céline a négocié un temps partiel, sans perdre de salaire par rapport à ses collègues à temps plein. Cela n'a pas empêché la profession de se voir imposer un accord sur les 35 heures peu satisfaisant pour les salarié-e-s :

« La seule chose qu'on a eue (sourire ironique) c'est que on nous a mis de but en blanc la feuille sous le nez, en disant "vous n'avez plus qu'à signer, vous n'avez rien à dire. Les clauses qu'il y a dans le contrat des 35 heures vous êtes obligés de les accepter, vous pouvez rien faire d'autre". Voilà, donc ç'a été vraiment mis de but en blanc, nous n'avions aucune autre solution. Sachant que bon, comme tout à l'heure je parlais de RTT, sachant qu'ils nous ont, on va dire que... hiérarchie, pas spécialement elle hein, c'est-à-dire au-dessus d'elle, on va dire la convention de la coiffure, nous ont donné onze jours de RTT, par an, dont trois imposés par le patron, cinq jours pour faire des stages, et donc le reste c'était pour nous. Et vous savez à quoi correspondent ces onze jours ? Aux jours fériés de l'année. Voilà. Donc nos RTT sont dans les onze jours fériés de l'année, donc ce qui fait qu'on a rien pour nous, rien du tout. »

Céline dédouane encore une fois la hiérarchie des salons, sans donner l'impression qu'elle perçoit que les représentants patronaux qui ont signé la convention de la coiffure cherchent à en défendre les intérêts économiques. La faiblesse des représentants des salarié-e-s n'est pas évoquée, ni les raisons possibles l'expliquant. La tactique de pragmatisme repose finalement sur peu de choses et l'on comprend qu'elle ne soit pas la forme la plus fréquente en cas de difficultés. Protestation et défection *individuelles* composent la réponse la plus courante quand la « vocation », « l'amour du métier » ou une ambiance particulièrement bonne ne suffisent plus à compenser les frustrations salariales et professionnelles. Notons que, dans le cas de ces

⁵² Loin de nous l'idée de réduire le désir de grossesse de ces jeunes femmes à des tactiques économiques. Toutefois, on sait que la fonction de mère de famille permet à des femmes déqualifiées de retrouver une dignité sociale dont on leur dénie l'exercice dans la sphère professionnelle. L'allocation parentale d'éducation est là pour le rappeler.

⁵³ Cette affiliation est obligatoire, y compris pour les personnes bénéficiant d'une autre couverture (même meilleure). On comprend que dans ce type de situation les supports collectifs puissent être vécus comme oppressifs...

deux salons, la bonne ambiance soulignée par toutes les interviewées trouve un prolongement en dehors du temps de travail : Sylvana, notre alliée, et plusieurs de ses collègues se retrouvent régulièrement lors de soirées « entre filles ». Ayant assisté à l'une de ces soirées (ouverte aux conjoints à l'occasion d'une naissance), nous avons pu constater que les discussions abordent certains aspects du travail qui n'ont pas droit de cité aux salons. Pour autant, si le fait d'échanger des informations salariales ou statutaires alimente bien l'insatisfaction, elle ne conduit pas à modifier les tactiques évoquées *supra*.

Au final, l'exercice de la profession repose sur des relations interpersonnelles fortement naturalisées où l'« amour du métier » permet de « tenir » aussi longtemps qu'il existe (comme c'est le cas pour les assistantes de vie). Confrontées à des conditions de travail éprouvantes pour des contreparties salariales réduites au minimum, les coiffeuses que nous avons rencontrées ne semblent pas prêtes à lutter collectivement pour une meilleure reconnaissance, en dépit de l'idée positive qu'elles offrent de leur fonction sociale. Leurs dispositions expliquent largement cet état de fait, mais on doit ne pas oublier que, comme le remarque Sylvie Contrepois, « plus la taille des entreprises est importante, plus l'implantation des syndicats y est forte et plus les salariés bénéficient de moyens effectifs pour s'exprimer et faire valoir leurs droits. » (2003, p.32) En l'absence de structures collectives organisées, la lutte contre les rapports sociaux se révèle compliquée, car la mise en commun de la réflexivité, articulée à un ensemble de valeurs politiques qui permettent que s'élabore « une contestation systématiques des rapports de domination et d'exploitation capitalistes » et que soit proposée une « tentative d'imposition d'autres règles », p.15), risque de demeurer dans le cadre trop strict des habitus façonnés par la socialisation familiale et scolaire. Dans cette optique, il est compréhensible que les processus d'atomisation sociale puissent plus facilement déclencher leurs effets négatifs sur les individu-e-s les moins bien armé-e-s pour y faire face.

CONCLUSION

Tout au long de notre thèse, auront couru trois grands fils conducteurs, dont nous avons tenté du mieux possible de mettre en articulation les différentes dimensions : d'abord, l'existence d'une souffrance sociale importante parmi les individu-e-s des classes populaires ; ensuite, les ambivalences du déploiement de leur autonomie (oscillant entre l'oppression matérielle et symbolique subie et les pratiques, projets et rêves entretenus pour lutter contre celle-ci) ; enfin, le poids des contextes (territoriaux, idéologiques). Nous avons figuré dans le schéma 1 (*cf.* en fin de conclusion) les interpénétrations possiblement existantes entre ces trois niveaux de réalité, telles que nos enquêtes ont du moins permis de les poser. Plutôt que de commenter ce schéma, ce qui serait une manière de reprendre succinctement les analyses développées dans les différents chapitres, nous préférons axer nos propos conclusifs sur les liens existants entre souffrance sociale et contexte politique national et international, de manière à présenter ce qui pourrait être considéré comme des perspectives de recherche.

Nous avons pu constater tout au long de nos entretiens qu'existait une souffrance sociale importante chez les individu-e-s engagé-e-s dans les vastes mouvements de transformations sociales, comme l'écrivaient déjà depuis longtemps, chacun dans son domaine, Pierre Bourdieu (1993) et Christophe Dejours (1998). De fait, notre enquête à l'AFPA nous a rapidement donné à voir que cette souffrance, si elle existait bel et bien, s'exprimait peu de manière performative. Bien qu'elle fût indéniablement présente dans les trajectoires vécues, nous la *ressentions* davantage qu'on ne nous la donnait à voir ; dans les silences, les mimiques, souvent au détour d'une phrase (« *le mardi, je revis* » nous a dit Michèle), ou encore dans le corps raconté (les mains en sang de Jean-Baptiste) ou porté (les visages las ou marqués, les corps « handicapés » de Michèle et Jean-Louis). Sans doute, la fragmentation par les dispositifs publics des individu-e-s en autant de dimensions administratives à gérer conduit à l'incarnation individualisée de la souffrance, comme Marie Pezé le montre bien dans le cas de la prise en charge des troubles musculosquelettiques par la médecine du travail (2002), plutôt qu'à l'émergence d'une plainte verbalisée permettant de lui donner un sens collectif. Cet enfermement dans des relations éclatées et spécialisées se double d'un déni, par les acteurs collectifs (institutions, partis politiques, etc.), de la dimension sociale du phénomène. Rappelons que peu de relais existent pour faire circuler la parole souffrante ; rappelons que la responsabilisation et la moralisation pointent des individualités défailtantes. Indéniablement, la souffrance sociale, niée comme telle, vient alimenter la souffrance psychique des individu-e-s.

Faire ainsi le lien entre deux dimensions de la souffrance ne relève pas d'une approche particulièrement originale. Dès les années trente, Sigmund Freud examinait en effet la genèse sociale de la souffrance psychique (Freud, 1998). En revanche, il n'est certainement pas fortuit que le thème de la souffrance sociale fasse, à soixante ans de distance, un retour remarqué dans le champ de l'analyse des sciences sociales. Il ne faut pas oublier que la période durant laquelle Freud mena ses réflexions était marquée par de profondes déstabilisations socioéconomiques et politiques. Et si le psychanalyste viennois n'a guère travaillé cette question en remettant systématiquement en perspective les groupes d'appartenance des individu-e-s souffrant-e-s, des études ultérieures ont tenté de prendre en compte ce problème. C'est ainsi que les conséquences sociopsychiques du chômage firent parallèlement l'objet d'une recherche empirique appelée à devenir classique (Jahoda, Lazarsfeld et Zeisel, 1981), où les chercheur/ses tentèrent de mesurer les implications individuelles et collectives du chômage de masse ouvrier, dans un contexte de propriété sociale peu développée, pour reprendre une expression de Robert Castel (Castel et Haroche, 2001).

En dépit de cette limite théorique qui empêche d'étudier la manière dont les groupes sociaux forment une médiation particulière dans le ressenti des phénomènes sociaux, l'approche de Freud mérite une attention particulière, en ce qu'elle éclaire particulièrement finement les processus dont nous avons rendu compte. Selon lui, la souffrance psychique, expérience du malheur, provient de trois sources sociales principales (1998, p.19) : d'abord du monde extérieur – sous sa forme naturelle. Ensuite, et ce point nous intéresse tout particulièrement, cette souffrance émane du corps, lorsqu'il est atteint d'une affliction ou du simple fait du vieillissement, autant de dimensions dépendant étroitement, comme nous l'avons répété à plusieurs reprises, de la place occupée par les individu-e-s dans les rapports sociaux, et de la manière dont leurs groupes d'appartenance ont de vivre cette expérience. L'un des exemples les plus frappants dans notre cas étant celui du travail à la mine, où souffrances physique et psychique servaient de mètre-étalon au groupe pour mesurer tout à la fois la résistance de chacun, les risques inhérents aux conditions de travail (savoir physiologique) et la capacité de solidarité à attendre d'autrui (on espérait pouvoir compter sur un gars viril qui ne fût pas une « femmelette »). Enfin, la souffrance psychique provient des relations à autrui et de leur mode de régulation collective (État, famille...), point dont nous avons eu de nombreux exemples au cours de nos analyses, que l'on envisage la question sous l'angle de l'école, de la famille ou du travail. La souffrance se trouve donc interpénétrée de causes multiples, et l'anthropologie a attiré l'attention sur le fait que sa perception et son organisation dépendaient de chaque société (Douglas, 1999).

Dans la configuration sociale actuelle, la souffrance psychique accrue résulte sans aucun doute d'une prise en charge individualisée de la part déniée et silencieuse de souffrance sociale découlant d'un durcissement des rapports sociaux. Un indice de cette indicible souffrance apparaît dans l'échelle d'attitudes que nous avons fait remplir en cours d'entretien¹ aux stagiaires de l'AFPA, et où il était demandé ce que le travail représentait pour eux/elles (tableau 1). Si l'on en croit les réponses fournies, le travail ne représenterait pas de souffrance. Arrêter ici le constat serait toutefois extrêmement hasardeux, et l'on peut avancer plusieurs éléments d'explication à ces réponses globalement positives. D'abord, pour des individu-e-s privé-e-s d'emploi, le travail constitue vraisemblablement un horizon intégrateur dont est banni, dans un premier temps, tout ce qui peut y faire souffrir, et ce d'autant plus lorsque l'on suit une formation qualifiante laissant présager une intégration dans un domaine « choisi ». La question se voit donc interprétée par les stagiaires sur un mode idéal et non sur un mode vécu, et il n'est pas impossible qu'une confusion existe entre emploi (ce à quoi il permet d'aspirer) et travail (comment cela se déroule exactement).

Tableau 1 : Représentations du rapport au travail (stagiaires AFPA)

| | |
|---|-----------|
| <i>Dimension instrumentale</i> | |
| Moyen de subsistance : 5 (femmes)/7 (hommes) = | 12 |
| <i>Dimension sociale</i> | |
| Reconnaissance sociale : 3 (femmes)/3 (hommes) = | 6 |
| <i>Dimension symbolique</i> | |
| Développement de ses capacités personnelles : 3 (femmes)/5 (hommes) = | 8 |
| Vocation : 3 (femmes)/1 (homme) = | 4 |
| Devoir moral : 1 (femme)/1 (homme) = | 2 |
| Souffrance : | 0 |

Ensuite, l'existence d'une dimension symbolique du travail fortement exprimée bloque vraisemblablement la reconnaissance, dans un même mouvement, d'une souffrance. Consciemment, il peut être difficile d'affirmer, comme le fait par exemple Boris, que le travail représente un devoir moral, et d'émettre une plainte dans le même temps : la logique de l'engagement, profondément incorporée, s'en verrait bousculée. On dira alors que, dans ce cadre, les dispositions contribuent à l'absence de plainte consciente, même si, dans un contexte différent les critiques exprimées existent. Mais ce qui est critiqué alors n'est pas *le* travail mais *un* travail donné. La dernière explication est du même ordre que la précédente. Si l'on se souvient de ce que Christophe Dejours appelle un mal « banal », banal parce que largement répandu dans le monde social en même temps que dénié, on peut dire que la

¹ Nous pensons de la sorte diminuer les désavantages inhérents aux échelles formalisées pour rendre compte de ressentis subjectifs, notamment parce que nous commentons, avec les stagiaires, les réponses données.

souffrance s'incorpore tant et si bien qu'il est extrêmement difficile de la désigner comme telle, systématiquement (par exemple en la nommant dans l'échelle d'attitudes), et il reste pour la percevoir de « simples » bribes de récits exemplifiant des choses difficiles que l'on se refuse de (re)connaître à nouveau (Dejours, 1998)². La déclaration de Jacqueline, stagiaire quadragénaire, sorte de pensée à voix haute pendant que celle-ci réfléchissait à son rapport au travail, nous semble à cet égard particulièrement éclairante :

« Ça peut être aussi une souffrance, aussi quand on n'en a pas, on est en dehors de la société. On travaille quand même par obligation pour nourrir ses enfants, mais on peut souffrir aussi dans un travail qu'on aime bien... la personne aide-soignante qui fait pas son travail, qu'est en train de souffrir, elle a appris quelque chose et elle fait pas du tout ce qu'elle a appris, c'est une souffrance pour les personnes... »

Malgré la verbalisation de cette souffrance potentielle (et déjà vécue par Jacqueline, du fait de son retrait plus ou moins contraint du « marché » du travail, et du fait de ses expériences dans le monde des maisons de retraite, où « on ne fait pas du tout ce qu'on a appris »), l'échelle d'attitudes restera vierge à ce niveau, pour n'enregistrer qu'un positionnement parfaitement connu parmi les membres des classes populaires : reconnaissance sociale, moyen de subsistance et développement des capacités personnelles. Le travail est potentiellement vecteur de souffrance, mais il doit surtout être porteur d'un sens *positif*, sinon à quoi bon continuer de le rechercher ? Et dans ce cas précis, le travail représente justement la porte de sortie à une souffrance trop longtemps tue (« *quand on n'en a pas* »).

Ce qu'exprime Jacqueline, Dejours l'a systématisé en mettant en relation la souffrance vécue au travail et celle vécue par les chômeur/ses, toutes deux également silencieuses et fortement déniées. Cette tolérance à la souffrance s'est construite, selon lui, en deux phases : la première a été le refus délibéré d'une action collective, notamment syndicale, face à la souffrance occasionnée par le travail, au motif que s'occuper de la souffrance revenait à prendre la conséquence pour la cause, et à faire preuve de sensiblerie (le schème de la virilité masculine n'étant pas étranger à cela). Les syndicats ne sont évidemment pas les seuls responsables de cette situation (nous y reviendrons plus bas). Mais ils ont leur part de responsabilité dans la perpétuation de ce phénomène, facilitée par la division des salarié-e-s en strates hiérarchiques plus ou moins précaires, plus ou moins considérées. Le rejet des intérimaires par les structures syndicales n'étant pas le moindre exemple de cette division (Pialoux et Beaud, 1993). Nous avons pu noter, dans le chapitre 10, à quel point les interviewé-e-s se sentaient éloigné-e-s de ces structures salariales. La seconde explication avancée par Dejours pour expliquer cette

² Dans un registre plus restreint (la souffrance morale liée au harcèlement), lire Hirigoyen (1998).

tolérance a été la honte de rendre publique la souffrance provoquée par les techniques managériales modernes de gestion du personnel, alors qu'elle était jusqu'alors déniée, ce qui revenait à admettre ouvertement l'erreur du diagnostic initial (Dejours, 1998, pp.45-51). Philippe Davezies (1997) pose un constat similaire pour le cas spécifique des cadres, difficilement capables de reconnaître publiquement (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise) leur incapacité à gérer les contradictions liées à la structuration des rapports sociaux de production. Lorsque la logique économique entre en conflit avec la logique « éthique » (reconnaissance d'une dignité à leurs subordonné-e-s), la seconde est sacrifiée au profit de la première, quitte à provoquer une souffrance psychique importante pour ceux/celles qui doivent l'assumer.

Comme on pouvait en faire la critique à Freud, Dejours fait l'impasse sur l'action possible de mouvements collectifs aptes à mettre en avant la souffrance des individu-e-s pour en transformer le ressenti, voire les causes. Mais cette remarque, si elle réduit le caractère spectaculaire de la démonstration de l'auteur (en introduisant des aspérités dans le raisonnement général), n'invalide pas pour autant son cadre d'analyse. Dans le cadre productif, on note en effet une recrudescence de la conflictualité lorsque la situation socioéconomique s'améliore pour les salarié-e-s (Pernot, 2001), période de rapports de forces moins favorables au patronat, c'est-à-dire aux moments mêmes où la souffrance sociale tend à se stabiliser (moins de pression, plus de reconnaissance donc plus de velléités de se défendre). Dès que la situation se tend à nouveau, et que les protections salariales collectives sont remises en cause au nom de la lutte pour la compétitivité, la conflictualité reflue, ainsi que l'expression de sa souffrance et la reconnaissance de celle d'autrui. Selon Dejours, cette situation s'expliquerait en grande partie par la peur alimentée par les mécanismes de réorganisation des rapports de travail capitalistes. En effet, la peur provoquerait quatre effets dévastateurs et circulaires : une hausse logique de la souffrance (puisque rien ne l'arrête, il n'y a pas de raison qu'elle ne continue pas à progresser) ; une baisse de la mobilisation collective ; le chacun pour soi ; un déni de la souffrance d'autrui et un silence sur la sienne propre renforcés.

Nous avons pu noter l'existence de ces phénomènes durant nos entretiens, que cela passe par le mode de la déploration, ainsi de la critique récurrente d'une baisse de la solidarité entre individu-e-s, ou par celui de la stigmatisation, par exemple quand se déployaient les différents contre-stigmates. Bien que la peur ne constitue pas une raison isolée³ à cela (nous avons vu que la recherche de mise à distance s'ancre également dans une volonté de valorisation

³ Nous envisageons la peur comme phénomène sociopsychique, c'est-à-dire comme sentiment ressenti et mis en forme individuellement, dans un contexte et selon des procédures éminemment sociales (Delumeau, 1978).

dialectiquement liée à la crainte de dévalorisation), elle entre nécessairement dans le schème analytique, puisque la souffrance psychique est d'autant plus forte que l'on ne peut contester publiquement l'« ordre des choses » et dénoncer la souffrance sociale, *sauf à courir le risque d'être mis au ban des semblables* (et subir ce que Freud appelle la perte d'amour), et *d'affronter sa propre conscience morale* (par la transgression de l'autocontrainte pesant sur l'idée et l'acte d'agression profondément ancrée dans le moi, selon le psychanalyste). En effet, contester l'« ordre des choses » revient à opérer un retour transgressif vis-à-vis de l'obstacle principal à la prédisposition humaine à l'agression/agressivité, à savoir la « culture », c'est-à-dire l'ensemble des œuvres humaines accumulées durant l'Histoire.

Sans trancher sur cette position anthropologique (mais serons-nous capables de le faire un jour ?) dont on perçoit immédiatement le caractère fortement normatif – puisque l'« ordre des choses », c'est-à-dire l'équilibre donné des rapports sociaux, se voit légitimé dans sa qualité de « digue civilisationnelle » –, on peut s'accorder avec Freud sur le fait que la vie en collectivité requiert effectivement un refoulement pulsionnel important nécessitant un apprentissage particulier (d'où sa variabilité selon les sociétés et les époques), mais il faut dans un même temps lui opposer la critique de Norbert Elias, selon laquelle structuration des pulsions et formation des fonctions de maîtrise de soi doivent être non pas simplement subordonnées à la relation père/mère/enfant, mais étendues aux processus collectifs de l'existence (Elias et Scotson, 1997, pp.72-74). Progressivement, l'intériorisation des contraintes, et sa part autocontrainte croissante, fonctionnera davantage comme marqueur d'une maîtrise de soi compatible avec les attentes sociales⁴, que les rapports sociaux viendront en permanence actualiser en la confortant ou en la contrariant. Dans ce contexte pulsionnel, une transgression de l'« ordre des choses » reviendrait donc à accepter d'exprimer des pulsions agressives envers autrui (la mise en cause de l'ordre social), dans un contexte sociopolitique où précisément les idées du mérite et de la réussite individuels véhiculent l'image d'une société ouverte et responsabilisante. Retourner contre les autres ses propres faiblesses conduit donc à s'infliger la souffrance psychique supplémentaire (après celle liée à la perte d'amour et à la conscience morale) d'offrir au regard social ses « tares » privées, sa part de souffrance sociale, dont les individu-e-s cherchent justement à éviter l'évocation, pour ne pas accroître leur souffrance psychique. La contestation étant difficile, reste ainsi une souffrance individuelle sur laquelle les dispositifs publics peuvent jouer dans un sens de renforcement ou de soulagement.

Bien évidemment, la peur des dominé-e-s ne peut à elle seule expliquer cette situation. Répétons que nos entretiens ont certes permis de confirmer cette hypothèse, mais pas d'en

⁴ Sur ce point Elias (1973 ; 1975).

établir le caractère exclusif. Sinon, cela reviendrait à occulter les processus de socialisation politique encourageant ou restreignant l'incorporation de dispositions à la lutte collective. Or, nous avons vu que chez les individu-e-s interviewé-e-s ces processus étaient de faible intensité, et que l'on débouchait essentiellement sur ce qu'Olivier Schwartz (1990) avait appelé une fermeture privative par insularité. Pour lui, elle constitue la forme défensive et altérée du repli privatif ouvrier caractéristique des années de croissance économique⁵, que certains auteurs qualifièrent d'« embourgeoisement de la classe ouvrière⁶ », mais qui en fait correspondait plus sûrement à un processus de polarisation sociale favorable à ses couches les plus qualifiées et les plus masculines. Comme l'écrit Jean-Pierre Terrail (1990, p.97), l'investissement dans la promotion lignagère pouvait alors prendre le pas sur l'investissement dans l'émancipation collective. Cette concurrence entre modes de socialisation pouvait avoir des répercussions déstabilisantes pour le groupe (désorganisation de la solidarité, distanciation sociale croissante entre franges qualifiées et non qualifiées) et pour les individu-e-s (isolement du transfuge de classe qui veut « se la jouer »), que la possibilité de mobilité sociale entrevue pour soi et ses enfants permettait d'euphémiser.

Les « vingt piteuses » transformèrent la nature de cette concurrence. Dans une configuration spécifique, elles renouèrent en effet avec la forme de repli sur soi repérée à Marienthal, puisque dans les deux cas on note une baisse importante de l'activité sociale des chômeur/ses (et ici des salarié-e-s précarisé-e-s) à mesure que diminuent leurs droits sociaux et la reconnaissance sociale qui les accompagne. Aussi, la fermeture privative par insularité indique avant tout, de la part de celles et ceux qui la vivent, une gestion défensive de l'existence, où le premier souci est d'assurer la survie physique, psychique et sociale, dont on perçoit très bien la difficulté quand les personnes sans emploi disent qu'être chômeur/se représente un boulot à plein temps (Badreau, 1998). Annick Madec (2002), dans son étude longitudinale avec une famille populaire, nous dresse d'ailleurs un portrait très précis des implications matérielles et symboliques d'une telle situation, où les femmes semblent devoir prendre à bras-le-corps la gestion quotidienne de la précarisation, tout en mettant en place des tactiques susceptibles de dépasser les limites objectives (en mobilisant par exemple les possibilités offertes par les pouvoirs publics de s'investir dans des formes associatives de quartier, avec les désillusions et aléas inhérents à ces activités sociales).

⁵ Sur ce contexte, lire Castel (1995).

⁶ Notons que Serge Paugam (2000b) conteste cette lecture des travaux de Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer et Platt (*The Affluent Worker*) qui inaugurèrent, pour de nombreux commentateurs critiques, cette idée. Selon lui, les auteurs ont simplement mis en évidence le glissement d'un type de rapport au travail (l'orientation solidariste, dont on trouve une description fine chez Hoggart par exemple) à un autre (l'orientation instrumentale, où le travail ne représente qu'un moyen pour atteindre une fin extérieure à lui – vie familiale, consommation, etc.).

Si les difficultés sont bien entendu différenciées selon les capitaux disponibles, il n'en reste pas moins que, comme le montre le tableau 2, la famille fonctionne comme une valeur refuge pour donner un sens à son existence, tendance qu'une enquête récente menée par l'INSEE permet de vérifier (Houseaux, 2003).

Tableau 2

Valeurs et institutions donnant du sens à l'existence

| |
|---|
| Individualisme (liberté et responsabilité de l'individu) : 1 (femme)/1 (homme) = 2 |
| Liens affectifs : 3 (hommes) = 3 |
| Famille : 5 (femmes)/4 (hommes) = 9 |
| Relations sociales : 2 (femmes)/2 (hommes) = 4 |
| Traditions : 1 (femme)/2 (hommes) = 3 |
| Travail : 2 (femmes)/2 (hommes) = 4 |
| Foi religieuse : 2 (femmes)/2 (hommes) = 4 |
| Loisirs/culture : 1 (femme)/6 (hommes) = 7 |
| Autre : 1 (n.p.) (femme)/2 (justice ; aucune) (hommes) = 3 |

Les collectifs de travail (groupes de travail, syndicats) tendant à ne plus jouer aussi fortement le rôle intégrateur qui fut le leur pendant des décennies, la demande de relations sociales s'est déplacée sur la sphère familiale et amicale stricte, les jeunes étant particulièrement concerné-e-s par cette dernière (Vergne, 2000 ; Houseaux, 2003), rapport à la famille et surtout aux loisirs étant sexués⁷. Hors de la famille, on se trouve ainsi en présence d'un reflux massif des institutions sociales structurant traditionnellement les individu-e-s (Dubar, 2000), et d'un refus concomitant de se reconnaître dans le terme d'individualisme.

Le rapport au politique doit donc se comprendre dans cette configuration. Si les interviewé-e-s n'ont guère connu de mouvements sociaux dans les entreprises pour lesquelles ils/elles ont travaillé, ils/elles n'en restent pas moins persuadé-e-s que seule une action de groupe peut faire évoluer les choses (et donc lutter contre le fatalisme et la naturalisation de la domination), quitte à adopter une posture provocatrice :

« Je serai d'avis de refaire un Mai 68, vous voyez... c'est bien individuellement, les infirmières font grève, les cheminots... mais bon. Ce que j'ai trouvé de plus beau, c'est la fois où les infirmières ont fait grève, j'ai trouvé qu'il y avait eu une solidarité assez forte, ça j'admire, le fait que les gens apportent à manger, donnent des trucs... [...] [Vous pensez que les changements passeraient par une grosse action collective ?] Oui taper dans le tas je suis pour ! Je suis con mais c'est comme ça, il faut arrêter de se plaindre » (Lucette).

La référence à Mai 68 ou à la Révolution française relève certes de l'indiscuté (« ça doit se

⁷ Selon Frédérique Houseaux (2003, p.1), 36% des hommes placent une passion ou une activité de loisirs comme facteur important de définition de l'identité, contre 23% des femmes. Pour la famille, les proportions montent respectivement à 83 et 89%.

faire »), et non de l'ordre de la mobilisation collective (« comment ça doit se faire »). De sorte que toute la question de l'atomisation actuelle des salarié-e-s des classes populaires se déploie dans ce que nous avons nommé la résignation active, à savoir les leviers qui permettraient de résoudre le hiatus entre repli sur soi fataliste et mise en action d'une volonté de lutte collective. Or, pour préciser ce point, il nous semble qu'il faille aborder maintenant une dernière dimension, celle de l'instrumentalisation indirecte de la souffrance sociale par les dominant-e-s.

Tout au long de notre travail, nous avons cherché à montrer que loin de renvoyer à l'idée d'une individuation, c'est-à-dire d'une autonomisation socialisée, l'individualisation prônée et mise en œuvre par les dispositifs publics naturalise les positions et trajectoires sociales en déniait les rapports sociaux à la source de la souffrance sociale. Dans ce cadre, ces processus d'atomisation socialisée (consciemment et inconsciemment mis en place) contribuent à la perpétuation de hiérarchies sociales difficilement contestables et contestées dans l'espace public ; la souffrance psychique se voit donc fortement modelée par des dispositifs atomisants de contrôle social. Nous avons vu, dans notre première partie, que l'État-social-national avait développé, sous l'impulsion de réformes successives, un dispositif technologique disciplinaire chargé d'accompagner la précarisation sociale. Or, nos analyses ont essentiellement envisagé la question sous l'angle « technique », délaissant celle des propriétés et des dispositions sociales des agents ayant porté ces réformes. Pourtant, ce travail serait nécessaire, de manière à comprendre comment l'action des élites a pu se déployer ; de la même manière que les rapports sociaux de sexe nécessitent une analyse relationnelle des hommes et de femmes, parler de rapports sociaux de classes implique que l'on se penche avec précision sur leur versant dominant. Pour des raisons compréhensibles, nous n'avons pu traiter ce sujet dans le cadre de notre thèse, bien que nous ayons essayé, quand cela s'avérait possible, d'établir des points de comparaison (c'est le cas du rapport à l'école notamment).

Dans ce cadre, nous avons toujours eu en tête, et ce dès le départ de notre réflexion, l'action politique entreprise par la Commission trilatérale. Nous pensions en effet que ce regroupement de personnalités dominantes avait particulièrement contribué à impulser, dans les « pays industrialisés », les politiques de type néolibéral qui s'imposeraient progressivement dans la plupart des pays d'Europe. La création de cette organisation non gouvernementale, en 1973, avait pour but d'instaurer un équilibre international basé sur les conceptions politiques des pays capitalistes dominants (Amérique du Nord/Europe/Japon), à savoir un système démocratique fondé sur une économie de marché, de manière à faire barrage aux pays du tiers-monde tentés par la contestation, et contrer la progression électorale des communistes en Europe occidentale, inquiétante pour les libéraux et les conservateurs.

Pour mener à bien ce travail de coopération, il était nécessaire d'accroître les capacités et le poids des trois pôles trilatéraux dans la conduite des affaires mondiales, en créant des « habitudes » et des « pratiques de travail conjointes », selon les termes mêmes des participants (plus de trois cents « citoyens distingués », comme les nomme la plaquette de présentation de la Trilatérale, choisis sur cooptation dans les milieux économiques, politiques, intellectuels et syndicaux)⁸. Le développement de telles dispositions est passé par la tenue de réunions plénières régulières, la publication de nombreux rapports (une cinquantaine depuis la création de la Trilatérale) et l'édition d'une revue trimestrielle, autant de supports mobilisés pour mener une lutte idéologique visant à affaiblir le « socialisme réel » et à promouvoir le capitalisme. Parmi les sujets d'analyse variés que proposèrent les experts de la Trilatérale, celui consacré à la gouvernabilité des démocraties retient particulièrement l'attention dans notre cadre d'analyse.

Rédigé à trois voix par Michel Crozier, Samuel P. Huntington et Joji Watanuki, le rapport présenté en mai 1975 traite de la « crise des démocraties », exposées de par leur nature même à de graves dangers endogènes et exogènes⁹. Pour bien comprendre cette position, il faut se souvenir, comme le fait Luc Boltanski, que les années soixante et soixante-dix furent particulièrement difficiles et que « des instances dirigeantes du capitalisme ont réellement eu peur » (2000, p.155). Mouvements civiques aux États-Unis, guerres d'Algérie et du Vietnam, Mai 68 en France, « années de plomb » en Italie, la période se caractérise par un regain de contestation politique réclamant une démocratisation accrue des systèmes politiques occidentaux, dans divers groupes organisés (étudiant-e-s, ouvrier-e-s, mouvements féministes, hippies, minorités raciales...). Ces mobilisations collectives tendent à fragiliser les structures de pouvoir institutionnelles traditionnelles, dénoncées pour leur incapacité de prendre en compte, dans les actes, les revendications populaires. « La confiance en l'autorité du gouvernement a donc chuté brutalement dans les années 1960. L'explication donnée par le rapporteur de la commission S. P. Huntington est de dire que les citoyens sont devenus plus actifs, plus politisés, plus préoccupés d'idéologie. » (Hazé, 1998, p.45) En outre, les auteurs notent que la hausse du niveau d'éducation et des droits civiques et sociaux doit être envisagée comme un facteur ayant encouragé ce mouvement critique.

Pour répondre à cette situation, les préconisations politiques s'inscrivirent dans un schéma restrictif compatible avec le système bureaucratique des grandes entreprises capitalistes, considérées comme particulièrement rationnelles et flexibles, donc plus efficaces dans leurs

⁸ Pour une présentation synthétique de la Commission, lire Corona (1988, pp.35-38).

⁹ Pour description précise de ce rapport, *idem*, pp.277-334.

prises de décision¹⁰. Ce schéma prévoyait de lutter contre la « surcharge des démocraties » en limitant tant que faire se peut les demandes pluralistes et contradictoires des groupes sociaux, de manière à ne pas compliquer davantage la gestion des affaires publiques, déjà rendue plus complexe par la diversification des sociétés et de leurs interrelations. Mais il fallait également lutter contre les incapacités décisionnelles structurelles des bureaucraties (thème de l'archaïsme étatique). De cette double nécessité découlaient deux choix « logiques » : d'abord, œuvrer à la baisse de l'activisme des « groupes sociaux marginaux » comme les Noir-e-s (selon les termes de Huntington), l'apathie politique étant nécessaire, selon le rapport, au bon fonctionnement du système démocratique (Corona, p.316) ; ensuite, limiter les politiques de redistribution pour modérer les coûts de la protection sociale et le niveau des prélèvements obligatoires. Le volant politique n'a pas été directement appliqué, contrairement à la dimension socioéconomique : l'inflation et la bureaucratie importante de l'État-social constituaient les deux « maladies » de la démocratie moderne contre lesquelles il fallait absolument lutter. Le basculement du keynésianisme vers les politiques néolibérales fut impulsé à ce moment-là par les économistes néoclassiques (Girard, 1998 ; Dezalay et Garth, 1998), et mis en place selon un rythme différent dans les principaux pays capitalistes (Jobert, 1994). Selon Jean Leca et Roberto Papini (1985), il résulta de cette combinaison paradigmatique une restriction du champ politique des démocraties, les réorientations économiques contribuant à freiner « la libération des énergies sociales » existantes dans la « société civile ». Et de fait, comme nous le notions dans le chapitre 9,

« seule, une partie de la société peut être pleinement intégrée à la représentation, et cela parce que seule elle dispose massivement de moyens pour faire prévaloir ses intérêts ou ses hantises propres. Au contraire, les autres parties sont, elles, largement dépourvues de ce qui est nécessaire pour se faire entendre. Elles sont en permanence tentées par le retrait ou la désaffection. » (Vincent, 1995, p.79)

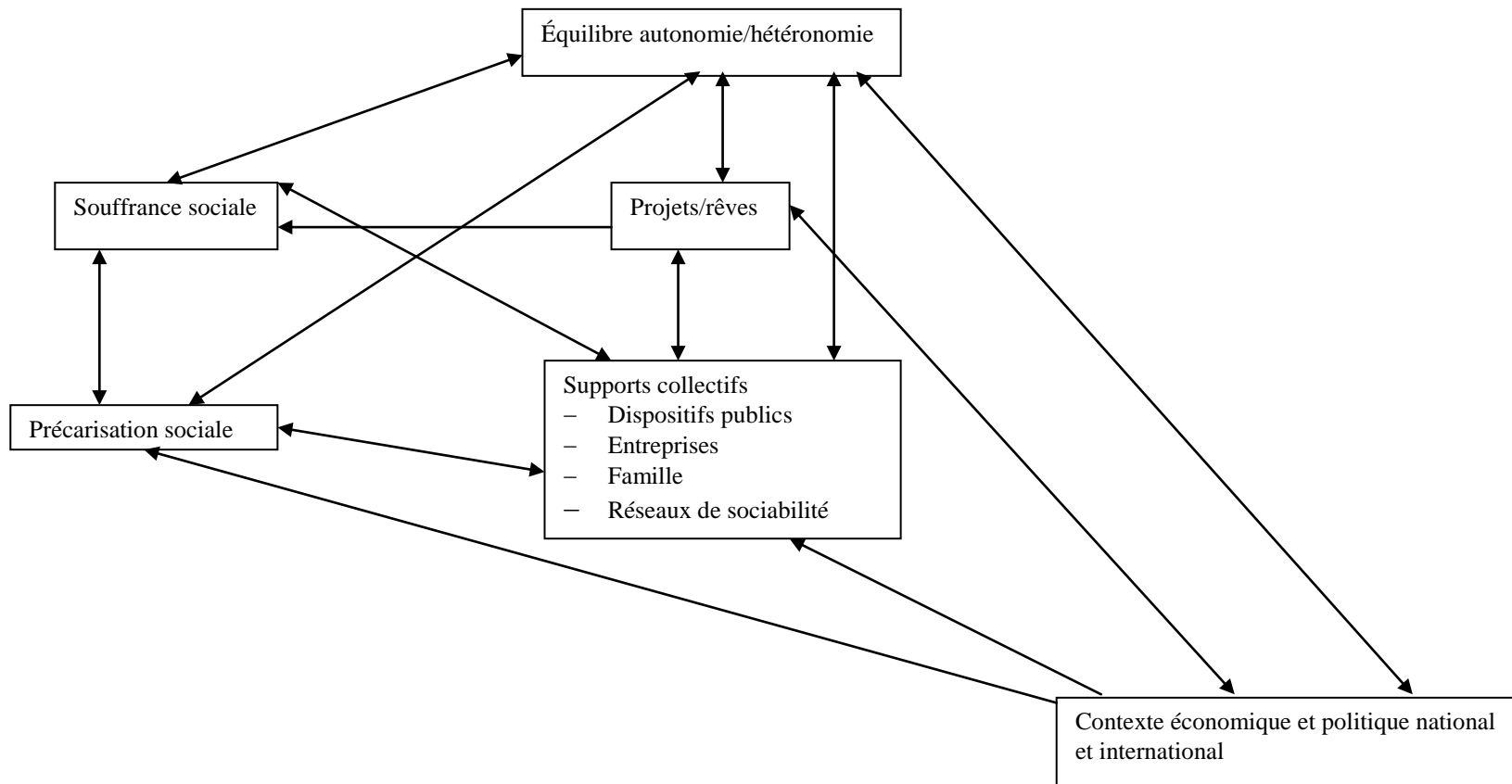
Pire même, si l'on en croit Loïc Wacquant pour le cas spécifique des États-Unis, le travail précaire devait devenir la « nouvelle norme de citoyenneté pour les Américains d'en bas » (2004, p.16), tandis que l'État-pénal se substituerait à l'État-social pour réprimer « les membres des groupes stigmatisés qui persistent à entrer “en rébellion ouverte contre leur environnement social” » (selon l'expression de W. E. B. Du Bois, cité *in idem*). Cette pression disciplinaire renforcée nous incite à penser que, dans une perspective d'analyse structuraliste processuelle, la connaissance précise des propriétés et dispositions sociales des « citoyens

¹⁰ Le rapport s'inspire notamment des critiques formulées par l'école du *public choice* menée par James Buchanan, qui « préconise un libéralisme basé sur un marché perçu comme rationnel. Puisque les mécanismes de marché sont rationnels et pas les institutions et les bureaucraties, il faut réduire l'espace bureaucratique et déréguler le fonctionnement de la société. » (Hazé, 1998, p.126).

distingués¹¹ » qui opérèrent ces choix collectifs se révélerait particulièrement intéressante. En mesurant le poids relatif des différentes fractions de la bourgeoisie dans cette réorientation, nous pourrions peut-être encore mieux saisir les principes agissants dans la construction des formes d'assignation sociales naturalisées que doivent affronter les membres des classes populaires. Indéniablement, orienter une recherche dans ce sens contribuerait à prolonger, en le complexifiant, notre travail, puisqu'elle permettrait d'analyser précisément les liens interdépendants agissants dans la réorganisation des rapports sociaux, dont nous nous sommes attaché à montrer la force oppressive tout au long de notre thèse.

¹¹ En nous inspirant par exemple des travaux de Pierre Bourdieu et Monique de Saint Martin sur le patronat français (1978).

Schéma 1



Annexes

Annexe 1**Schéma 1 : vue synthétique des processus de précarisation sociale**

| | Conditions objectives | | Conditions subjectives | | | Rapports sociaux de l'emploi |
|----------------------------------|---|---------------------------------|---|--|---|---------------------------------------|
| | <i>Statut de l'emploi</i> | Rapport à l'emploi | <i>Jugement</i> | <i>initiative de la décision</i> | <i>Stabilité de l'emploi</i> | |
| Emploi sans statut | - temps de travail (TP/TC) - forme d'emploi (contrats aidés, contrats précaires) - secteur d'activité | | - salaire d'appoint - métiers sexués - vocation, goût | - contrainte - choisie | - risque de licenciement | |
| Statuts dérivés de l'emploi | <i>Statut de la protection</i> - chômeurs - préretraités - stagiaires - conjoints inactifs | Rapport à l'(in)activité | <i>Jugement</i> - stigmaté : paresse, profit - autodévalorisation | <i>Initiative de la décision</i> - licenciement - démission - dispense - retrait du marché du travail | <i>Stabilité du statut</i> - risques de radiations (contrôles) | |
| Statuts dérivés de la solidarité | - inactifs API/APE/RMI/AAH | | | | | |
| | <i>Statut au travail</i> - lien de subordination - salaires (SMIC/ <i>working poor</i>) - qualifications (BNQ) - formation - promotions <i>Conditions de travail</i> - flexibilité (flux, qualité) - pénibilité (santé, charge mentale...) | Rapport au travail | <i>Satisfaction au travail</i> - salaire d'appoint - souffrance - « plafond de verre » | <i>Relations sociales professionnelles</i> - ambiance : coopération, méfiance, concurrence - structures collectives (CE, syndicats...) | | Rapports sociaux de production |

On aura reconnu dans ce schéma les apports de Serge Paugam (2000b), de Margaret Maruani (1989) et de Dominique Schnapper (1989). Pour des raisons de lisibilité, nous n'avons pas mis de flèches entre les dimensions qui interagissent les unes avec les autres (par exemple bas salaire et temps partiel), mais on doit garder à l'esprit que ces liens sont effectifs

Annexe 2

| Critères statistiques | | Section Pré-Assistante De Vie | |
|------------------------------|-----------------|-------------------------------|------|
| | | Nombre | % |
| sexe | Homme | | |
| | Femme | 13 | 100 |
| Lieu de naissance | Ile-de-France | 2 | 15,4 |
| | Province | 2 | 15,4 |
| | Étranger | 9 | 69,2 |
| Nationalité | Française | 7 | 53,8 |
| | Étrangère | 6 | 46,2 |
| Origine patronymique | Française | 5 | 38,3 |
| | Européenne | 1 | 7,7 |
| | Autre | 7 | 53,8 |
| Lieu de résidence | Val d'Oise | 10 | 76,9 |
| | Ile-de-France | 2 | 15,4 |
| | Province | 1 | 7,7 |
| Âge | 16-24 ans | 2 | 15,4 |
| | 25-35 ans | 4 | 30,8 |
| | 36-50 ans | 7 | 53,8 |
| Niveau scolaire | Niveau VI-V bis | 5 | 38,4 |
| | Niveau V | 4 | 30,8 |
| | Niveau IV | 4 | 30,8 |
| Durée d'inscription à l'ANPE | Non inscrite | 2 | 15,3 |
| | - 3 mois | 1 | 9,05 |
| | 4/6 mois | 1 | 9,05 |
| | 7/12 mois | 3 | 27,3 |
| | 13/24 mois | 3 | 27,3 |
| | + 2 ans | 3 | 27,3 |
| Organisme orienteur | ANPE | 8 | 61,6 |
| | Presse | 4 | 30,8 |
| | Entourage | 1 | 7,6 |
| Allocation perçue | AFR | 2 | 15,4 |
| | CNASEA/AFPA | 11 | 84,6 |

| Critères statistiques | | Section Pré-Mécaniciens Réparateurs Électriciens sur Véhicules légers | |
|------------------------------|---------------|---|------|
| | | Nombre | % |
| sexe | Homme | 9 | 100 |
| | Femme | | |
| Lieu de naissance | Ile-de-France | 1 | 11,1 |
| | Étranger | 8 | 88,9 |
| Nationalité | Française | 3 | 33,3 |
| | Étrangère | 6 | 66,7 |
| Origine patronymique | Française | 1 | 11,1 |
| | Européenne | 1 | 11,1 |
| | Autre | 7 | 77,8 |
| Lieu de résidence | Val d'Oise | 6 | 66,7 |
| | Ile-de-France | 3 | 33,3 |
| Âge | 25-35 ans | 1 | 11,1 |
| | 36-50 ans | 7 | 87,8 |
| | + 50 ans | 1 | 11,1 |
| Niveau scolaire | Non renseigné | 2 | 22,2 |
| | Niveau V | 6 | 66,7 |
| | Niveau IV | 1 | 11,1 |
| Durée d'inscription à l'ANPE | 7/12 mois | 1 | 11,1 |
| | 13/24 mois | 3 | 33,3 |
| | + 2 ans | 5 | 55,6 |
| Organisme orienteur | Non renseigné | 4 | 44,4 |
| | ANPE | 5 | 55,6 |
| Allocation perçue | Aucune (SIFE) | 3 | 33,3 |
| | AFR | 2 | 22,2 |
| | CNASEA/AFPA | 4 | 44,5 |

| Critères statistiques | | Préparation sectorielle aux formations de techniciens (industrie) | |
|------------------------------|------------------------------|---|------|
| | | Nombre | % |
| sexe | Homme | 23 | 100 |
| | Femme | | |
| Lieu de naissance | Ile-de-France | 7 | 30,4 |
| | Province | 5 | 21,8 |
| | DOM-TOM | 1 | 4,3 |
| | Étranger | 10 | 43,5 |
| Nationalité | Française | 15 | 65,2 |
| | Étrangère | 8 | 34,8 |
| Origine patronymique | Française | 8 | 34,8 |
| | DOM-TOM | 1 | 4,3 |
| | Européenne | 5 | 21,8 |
| | Maghrébine | 8 | 34,8 |
| | Autre | 1 | 4,3 |
| Lieu de résidence | Val d'Oise | 9 | 39,1 |
| | Ile-de-France | 9 | 39,1 |
| | Province | 4 | 17,4 |
| | DOM-TOM | 1 | 4,4 |
| Âge | 16-24 ans | 7 | 30,4 |
| | 25-35 ans | 11 | 47,8 |
| | 36-50 ans | 5 | 21,8 |
| | + 50 ans | | |
| Niveau scolaire | Non renseigné | 1 | 4,3 |
| | Niveau V | 12 | 52,2 |
| | Niveau IV | 8 | 34,8 |
| | Niveau III | 2 | 8,7 |
| Durée d'inscription à l'ANPE | Non inscrit | 1 | 4,3 |
| | - 3 mois | 11 | 50 |
| | 4/6 mois | 4 | 18,2 |
| | 7/12 mois | 6 | 27,3 |
| | 13/24 mois | 1 | 4,5 |
| Organisme orienteur | ANPE | 11 | 47,8 |
| | Autre organisme de formation | 2 | 8,7 |
| | Presse | 1 | 4,3 |
| | Entourage | 4 | 17,4 |
| | Autre (CIDJ, PAIO...) | 5 | 21,8 |
| Allocation perçue | AFR | 9 | 39,1 |
| | CNASEA/AFPA | 14 | 60,9 |

| Critères statistiques | | Réparation automobile (niveau V) | |
|------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------|
| | | Nombre | % |
| sexe | Homme | 24 | 96 |
| | Femme | 1 | 4 |
| Lieu de naissance | Ile-de-France | 7 | 28 |
| | Province | 7 | 28 |
| | DOM-TOM | 8 | 32 |
| | Étranger | 3 | 12 |
| Nationalité | Française | 20 | 80 |
| | Étrangère | 5 | 20 |
| Origine patronymique | Française | 4 | 16 |
| | DOM-TOM | 8 | 32 |
| | Européenne | 2 | 8 |
| | Maghrébine | 9 | 36 |
| | Autre | 2 | 8 |
| Lieu de résidence | Val d'Oise | 2 | 8 |
| | Ile-de-France | 17 | 72 |
| | Province | 2 | 8 |
| | DOM-TOM | 3 | 12 |
| Âge | 16-24 ans | 6 | 24 |
| | 25-35 ans | 12 | 48 |
| | 36-50 ans | 6 | 24 |
| | + 50 ans | 1 | 4 |
| Niveau scolaire | Non renseigné | 1 | 4 |
| | Niveau VI-V bis | 1 | 4 |
| | Niveau V | 17 | 68 |
| | Niveau IV | 5 | 20 |
| | Niveau III | 1 | 4 |
| Durée d'inscription à l'ANPE | Non renseigné | 2 | 8 |
| | Salarié(e)/militaire | 6 | 24 |
| | - 3 mois | 4 | 23,4 |
| | 4/6 mois | 3 | 17,6 |
| | 7/12 mois | 2 | 11,8 |
| | 13/24 mois | 4 | 23,6 |
| | + 2 ans | 4 | 23,6 |
| Organisme orienteur | Non renseigné | 2 | 8 |
| | ANPE | 6 | 24 |
| | Autre organisme de formation | 4 | 16 |
| | Fongecif | 3 | 12 |
| | Entourage | 4 | 16 |
| | Autre (CIDJ, PAIO...) | 6 | 24 |
| Allocation perçue | Employeur (CIF/solde) | 6 | 24 |
| | AFR | 6 | 24 |
| | CNASEA/AFPA | 13 | 52 |

| Critères statistiques | | Assistants de vie (niveau V) | |
|------------------------------|-----------------------|------------------------------|------|
| | | Nombre | % |
| sexe | Homme | | |
| | Femme | 27 | 100 |
| Lieu de naissance | Ile-de-France | 6 | 22,2 |
| | Province | 6 | 22,2 |
| | DOM-TOM | 4 | 14,8 |
| | Étranger | 11 | 40,8 |
| Nationalité | Française | 21 | 77,8 |
| | Étrangère | 6 | 22,2 |
| Origine patronymique | Française | 12 | 44,5 |
| | DOM-TOM | 4 | 14,8 |
| | Européenne | 1 | 3,7 |
| | Maghrébine | 2 | 7,4 |
| | Autre | 8 | 29,6 |
| Lieu de résidence | Val d'Oise | 24 | 88,9 |
| | Ile-de-France | 2 | 7,4 |
| | Province | 1 | 3,7 |
| Âge | 16-24 ans | 2 | 7,4 |
| | 25-35 ans | 6 | 22,2 |
| | 36-50 ans | 19 | 70,4 |
| Niveau scolaire | Niveau VI-V bis | 6 | 22,2 |
| | Niveau V | 17 | 63 |
| | Niveau IV | 4 | 14,8 |
| Durée d'inscription à l'ANPE | Non inscrite | 2 | 7,4 |
| | - 3 mois | 2 | 8 |
| | 4/6 mois | 3 | 12 |
| | 7/12 mois | 8 | 32 |
| | 13/24 mois | 5 | 20 |
| | + 2 ans | 7 | 28 |
| Organisme orienteur | ANPE | 19 | 70,4 |
| | Presse | 4 | 14,8 |
| | Entourage | 2 | 7,4 |
| | Autre (CIDJ, PAIO...) | 2 | 7,4 |
| Allocation perçue | AFR | 7 | 35 |
| | CNASEA/AFP | 20 | 65 |

| Critères statistiques | | Contrôleurs techniques automobiles (niveau V) | |
|------------------------------|------------------------------|---|------|
| | | Nombre | % |
| sexe | Homme | 62 | 100 |
| | Femme | | |
| Lieu de naissance | Non précisé | 1 | 1,6 |
| | Ile-de-France | 13 | 21 |
| | Province | 30 | 48,4 |
| | DOM-TOM | 3 | 4,8 |
| | Étranger | 15 | 24,2 |
| Nationalité | Française | 53 | 85,5 |
| | Étrangère | 9 | 14,5 |
| Origine patronymique | Française | 31 | 50 |
| | DOM-TOM | 3 | 4,8 |
| | Européenne | 11 | 17,7 |
| | Maghrébine | 13 | 21 |
| | Autre | 4 | 6,5 |
| Lieu de résidence | Val d'Oise | 8 | 12,9 |
| | Ile-de-France | 21 | 33,9 |
| | Province | 32 | 51,6 |
| | DOM-TOM | 1 | 1,6 |
| Âge | 16-24 ans | 2 | 3,2 |
| | 25-35 ans | 17 | 27,4 |
| | 36-50 ans | 37 | 59,7 |
| | + 50 ans | 6 | 9,7 |
| Niveau scolaire | Niveau VI-V bis | 6 | 9,7 |
| | Niveau V | 45 | 72,6 |
| | Niveau IV | 8 | 12,9 |
| | Niveau III | 3 | 4,8 |
| Durée d'inscription à l'ANPE | Non renseigné | 1 | 1,6 |
| | Salarié/militaire | 3 | 4,8 |
| | - 3 mois | 8 | 13,8 |
| | 4/6 mois | 9 | 15,5 |
| | 7/12 mois | 20 | 34,5 |
| | 13/24 mois | 9 | 15,5 |
| | + 2 ans | 12 | 20,7 |
| Organisme orienteur | Non renseigné | 3 | 4,9 |
| | ANPE | 28 | 45,2 |
| | Autre organisme de formation | 5 | 8 |
| | Fongecif | 1 | 1,6 |
| | COTOREP | 5 | 8 |
| | Entourage | 3 | 4,9 |
| | Autre (CIDJ, PAIO...) | 17 | 27,4 |
| Allocation perçue | Aucune (SIFE) | 1 | 1,6 |
| | Employeur (CIF/solde) | 3 | 4,8 |
| | AFR | 30 | 48,4 |
| | CNASEA/AFP | 27 | 43,6 |
| | All. Spéci. Conversion | 1 | 1,6 |

| Critères statistiques | | Mécaniciens Réparateurs Électriciens sur Véhicules légers (niveau V) | |
|------------------------------|-----------------------|--|------|
| | | Nombre | % |
| sexe | Homme | 23 | 100 |
| | Femme | | |
| Lieu de naissance | Ile-de-France | 6 | 26 |
| | Province | 5 | 32 |
| | Étranger | 12 | 52 |
| Nationalité | Française | 13 | 56,5 |
| | Étrangère | 10 | 43,5 |
| Origine patronymique | Française | 6 | 26 |
| | Européenne | 4 | 17,4 |
| | Maghrébine | 9 | 40,2 |
| | Autre | 4 | 17,4 |
| Lieu de résidence | Val d'Oise | 8 | 34,8 |
| | Ile-de-France | 13 | 56,5 |
| | Province | 2 | 8,7 |
| Âge | 16-24 ans | 1 | 4,4 |
| | 25-35 ans | 9 | 39,1 |
| | 36-50 ans | 13 | 56,5 |
| | + 50 ans | | |
| Niveau scolaire | Non renseigné | 2 | 8,7 |
| | Niveau VI-V bis | 1 | 4,4 |
| | Niveau V | 17 | 73,9 |
| | Niveau IV | 3 | 13 |
| Durée d'inscription à l'ANPE | Non renseigné | 2 | 8,7 |
| | Salarié/militaire | 1 | 4,4 |
| | - 3 mois | 4 | 20 |
| | 4/6 mois | 3 | 15 |
| | 7/12 mois | 2 | 10 |
| | 13/24 mois | 3 | 15 |
| | + 2 ans | 8 | 40 |
| Organisme orienteur | Non renseigné | 3 | 13 |
| | ANPE | 17 | 73,8 |
| | Fongecif | 1 | 4,4 |
| | Presse | 1 | 4,4 |
| | Autre (CIDJ, PAIO...) | 1 | 4,4 |
| Allocation perçue | Employeur (CIF/solde) | 1 | 4,4 |
| | AFR | 9 | 40,1 |
| | CNASEA/AFPA | 13 | 56,5 |

| Critères statistiques | | Techniciens Diagnosticiens Réparation Automobile (niveau IV) | |
|------------------------------|-----------------------|---|------|
| | | Nombre | % |
| sexe | Homme | 25 | 100 |
| | Femme | | |
| Lieu de naissance | Ile-de-France | 11 | 44 |
| | Province | 7 | 28 |
| | Étranger | 7 | 28 |
| Nationalité | Française | 23 | 92 |
| | Étrangère | 2 | 8 |
| Origine patronymique | Française | 11 | 44 |
| | Européenne | 8 | 32 |
| | Maghrébine | 4 | 16 |
| | Autre | 2 | 8 |
| Lieu de résidence | Val d'Oise | 4 | 16 |
| | Ile-de-France | 10 | 40 |
| | Province | 9 | 36 |
| | DOM-TOM | 1 | 4 |
| | Étranger | 1 | 4 |
| Âge | 16-24 ans | 10 | 40 |
| | 25-35 ans | 11 | 44 |
| | 36-50 ans | 4 | 16 |
| Niveau scolaire | Niveau V | 7 | 28 |
| | Niveau IV | 14 | 56 |
| | Niveau III | 4 | 16 |
| Durée d'inscription à l'ANPE | Non renseigné | 1 | 4 |
| | Salarié/militaire | 4 | 16 |
| | Non inscrit | 1 | 4 |
| | - 3 mois | 5 | 26,3 |
| | 4/6 mois | 6 | 31,5 |
| | 7/12 mois | 5 | 26,3 |
| | 13/24 mois | 1 | 5,3 |
| + 2 ans | 2 | 10,6 | |
| Organisme orienteur | Non renseigné | 2 | 8 |
| | ANPE | 6 | 24 |
| | Fongecif | 1 | 4 |
| | Entourage | 8 | 32 |
| | Autre (CIDJ, PAIO...) | 8 | 32 |
| Allocation perçue | Employeur (CIF/solde) | 4 | 16 |
| | AFR | 11 | 44 |
| | CNASEA/AFPA | 10 | 40 |

| Critères statistiques | | Techniciens de Maintenance d'Appareils Ménagers Électroniques (niveau IV) | |
|---------------------------------|---------------------------------|---|------|
| | | Nombre | % |
| sexe | Homme | 49 | 100 |
| | Femme | | |
| Lieu de naissance | Ile-de-France | 17 | 34,7 |
| | Province | 11 | 22,4 |
| | DOM-TOM | 3 | 6,1 |
| | Étranger | 18 | 36,8 |
| Nationalité | Française | 34 | 69,4 |
| | Étrangère | 15 | 36,6 |
| Origine patronymique | Française | 14 | 28,6 |
| | DOM-TOM | 3 | 6,1 |
| | Européenne | 8 | 16,3 |
| | Maghrébine | 18 | 36,7 |
| | Autre | 6 | 12,3 |
| Lieu de résidence | Val d'Oise | 12 | 24,5 |
| | Ile-de-France | 26 | 53,1 |
| | Province | 10 | 20,4 |
| | DOM-TOM | 1 | 2 |
| Âge | 16-24 ans | 15 | 30,6 |
| | 25-35 ans | 22 | 44,9 |
| | 36-50 ans | 11 | 22,5 |
| | + 50 ans | 1 | 2 |
| Niveau scolaire | Non renseigné | 1 | 2 |
| | Niveau V | 29 | 59,2 |
| | Niveau IV | 16 | 32,7 |
| | Niveau III | 3 | 6,1 |
| Durée d'inscription à l'ANPE | Non renseigné | 2 | 4,1 |
| | Salarié/militaire | 2 | 4,1 |
| | - 3 mois | 15 | 33,3 |
| | 4/6 mois | 6 | 13,3 |
| | 7/12 mois | 12 | 26,7 |
| | 13/24 mois | 8 | 17,8 |
| | + 2 ans | 4 | 8,9 |
| Organisme orienteur | Non renseigné | 4 | 8,1 |
| | ANPE | 18 | 36,8 |
| | Autre organisme de formation | 4 | 8,1 |
| | Presse | 3 | 6,1 |
| | Entourage | 9 | 18,4 |
| | Autre (CIDJ, PAIO...) | 11 | 22,5 |
| Allocation perçue | Employeur (CIF/solde) | 2 | 4,1 |
| | AFR | 20 | 40,8 |
| | CNASEA/AFPA | 27 | 55,1 |

Échelle d'attitudes

1. Que représente pour vous le travail ?

moyen de subsistance

devoir moral

- vocation
- développement de ses capacités personnelles
- reconnaissance sociale
- souffrance
- autre

2. Quelles sont pour vous les valeurs ou les institutions qui donnent un sens à l'existence ?

- individualisme
- liens affectifs
- famille
- relations sociales
- traditions
- travail
- foi religieuse
- loisirs/culture
- autre

3. Selon vous, qu'est-ce qui peut expliquer l'existence de personnes pauvres dans la société actuelle ?

- les capacités personnelles
- le système économique
- la nature de l'homme
- les inégalités sociales
- les politiques de l'État
- rien
- le fonctionnement naturel de la société
- autre

Est-ce que cela vous paraît légitime ? Comment définiriez-vous la pauvreté ?

4. Pour vous, qu'est-ce qui caractérise les processus de domination ?

- la peur
- le respect des lois/normes/règles/traditions
- la tranquillité d'esprit
- la faiblesse de caractère/personnalité
- la logique des rapports sociaux
- la sécurité
- la soumission légitime à l'autorité
- autre

Annexe 3**Tableau 1 : organisation du travail**

Durant le travail productif, ce type de situation vous est-il habituel (entourez votre réponse) ?

| | | |
|---|-----|-----|
| Appliquer les consignes à la lettre | oui | non |
| Méthodes de travail imposées | oui | non |
| Travail répétitif avec temps d'exécution inférieur à une minute (par produit) | oui | non |
| Travail à la chaîne | oui | non |
| Rythme de travail fixé par une machine | oui | non |
| Contrôles qualité chiffrés à respecter | oui | non |
| Contrôles hiérarchiques fréquents sur votre travail | oui | non |
| En cas d'incident, faire appel à quelqu'un | oui | non |
| Interdiction de parler | oui | non |
| Autre (préciser) | | |

Tableau 2 : coopération dans le travail

Pour réaliser un travail délicat, quelles sont les possibilités qui s'offrent à vous (entourez votre réponse) ?

| | | |
|--|-----|-----|
| Possibilité de coopérer | oui | non |
| Aide reçue du chef | oui | non |
| Aide reçue des collègues proches | oui | non |
| Aide reçue de collègues éloignés (autre îlot, par exemple) | oui | non |
| Aide reçue de l'extérieur de l'entreprise | oui | non |
| Devoir se débrouiller seul(e) dans une situation difficile | oui | non |
| Autre (préciser) | | |

Tableau 3 : conditions de travail

Dans votre quotidien, quels types de conditions et de relations de travail rencontrez-vous ?

| | | |
|--|-----|-----|
| Rester longtemps debout | oui | non |
| Postures pénibles ou fatigantes | oui | non |
| Port de charges lourdes | oui | non |
| Vibrations, secousses | oui | non |
| Troubles de la vision | oui | non |
| Maux de tête (plusieurs fois par mois) | oui | non |
| Nervosité | oui | non |
| Anxiété | oui | non |
| Manque de sommeil | oui | non |
| Irritabilité | oui | non |
| Tensions avec la hiérarchie (agents de maîtrise, direction...) | oui | non |
| Tensions avec les syndicats | oui | non |
| Tensions avec les collègues | oui | non |
| Autre (préciser) | | |

Tableau 4 : conditions d'hygiène et de sécurité

Dans votre environnement de travail, quelles sortes de désagréments devez-vous affronter ?

| | | |
|---|-----|-----|
| Saleté (graisse, boue...) | oui | non |
| Poussière | oui | non |
| Humidité | oui | non |
| Microbes, agents infectieux | oui | non |
| Froid | oui | non |
| Chaleur | oui | non |
| Bruit fort (empêche d'entendre une voix normale) | oui | non |
| « Pointes » de bruit | oui | non |
| Respiration de fumées | oui | non |
| Respiration de poussières | oui | non |
| Respiration de produits toxiques (acides, alcools...) | oui | non |
| Manipulation de produits toxiques | oui | non |
| Manipulation de produits explosifs ou corrosifs | oui | non |
| Risque d'électrocution | oui | non |
| Risque de brûlure | oui | non |
| Risque de blessure sur machine | oui | non |
| Risque de blessure avec outils | oui | non |
| Autre (préciser) | | |

Tableau 5 : temps de travail

Comment s'organise habituellement votre temps de travail ?

| | | |
|---|-----|-----|
| moins de 21 heures par semaine | oui | non |
| 21 à 34 heures par semaine | oui | non |
| 35 heures | oui | non |
| 36 à 39 heures | oui | non |
| 40 heures et plus | oui | non |
| Travail en journée continue | oui | non |
| Pause le matin (à heure fixe) | oui | non |
| Pause l'après-midi (à heure fixe) | oui | non |
| Travail le dimanche (au moins une fois par an) | oui | non |
| Travail le samedi (au moins une fois par an) | oui | non |
| Travail la nuit (au moins une fois par an) | oui | non |
| Alternance 2x8 | oui | non |
| Alternance 3x8 | oui | non |
| Horaires connus un mois à l'avance | oui | non |
| Horaires connus une semaine à l'avance | oui | non |
| Horaires connus un jour à l'avance | oui | non |
| Contrôle par fiches | oui | non |
| Heures supplémentaires demandées par vous | oui | non |
| Heures supplémentaires demandées par la direction | oui | non |
| Horaires de travail commodes avec sa vie hors de l'entreprise | oui | non |

Tableau 6 : dimensions financières

| | | |
|--|-----|-----|
| Une erreur dans votre travail entraînerait des coûts financiers importants pour l'entreprise | oui | non |
| Vous estimez votre travail payé « très bien », « bien » ou « normalement » | oui | non |
| Prime de productivité individuelle | oui | non |
| Prime individuelle d'assiduité au travail | oui | non |
| Primes collectives de productivité | oui | non |
| Primes sur les résultats de l'entreprise | oui | non |
| Autres primes (ancienneté, naissance d'un enfant, déménagement...) | | |

Tableau 7 : perceptions du statut salarial

Vous bénéficiez actuellement de...

| | | |
|--|-----|-----|
| Accès à la formation professionnelle continue (instituts de formation, entreprises...) | oui | non |
| Promotion professionnelle à l'ancienneté (changement de niveau de qualification) | oui | non |
| Promotion professionnelle à la productivité | oui | non |
| Promotion professionnelle suite à une formation | oui | non |
| Autre forme de promotion professionnelle (préciser) | | |
| Augmentation de salaire annuelle automatique (légale) | oui | non |
| Augmentation de salaire liée à la productivité | oui | non |
| Augmentation de salaire liée à une formation | oui | non |
| Autre forme d'augmentation de salaire (préciser) | | |

Tableau 8 : évolution envisagée du statut salarial

Dans votre entreprise, vous pensez avoir, dans une période relativement prochaine (un an au plus), la possibilité de...

| | | |
|--|-----|-----|
| Accès à la formation professionnelle continue (instituts de formation, entreprises...) | oui | non |
| Promotion professionnelle à l'ancienneté (changement de niveau de qualification) | oui | non |
| Promotion professionnelle à la productivité | oui | non |
| Promotion professionnelle suite à une formation | oui | non |
| Autre forme de promotion professionnelle (préciser) | | |
| Augmentation de salaire annuelle automatique (légale) | oui | non |
| Augmentation de salaire liée à la productivité | oui | non |
| Augmentation de salaire liée à une formation | oui | non |
| Autre forme d'augmentation de salaire (préciser) | | |

À l'issue de la distribution des cent dix questionnaires, vingt-six nous ont été rendus et exploités, soit un taux de réponse de 23,6%. Ce chiffre peut paraître bas, c'est pourquoi il faut interpréter les résultats avec beaucoup de précautions quant à leur validité scientifique.

Pour cela, il faut tenir compte de plusieurs points : la proportion sexuée des réponses diffère peu de celle de la structure des emplois de l'entreprise (81% de répondantes contre 77,5% d'emplois féminins). En outre, la structure des qualifications des enquêté-e-s montre une surreprésentation des OS : 62% contre 56,1% dans l'entreprise ; cette surreprésentation se retrouve dans la répartition sexuée (88% des OS ayant répondu sont des femmes, contre 82,8% dans l'entreprise). Cette surreprésentation est encore plus flagrante pour les OP : alors que ces emplois représentent 25,2% dans l'entreprise, ils représentent 35% de l'échantillon, les femmes étant cette fois sous-représentées (78% de l'échantillon OP contre 85,3% des emplois OP). La catégorie des agents de maîtrise et techniciens se trouve par conséquent quasi absente. C'est donc essentiellement un point de vue ouvrier que notre enquête exprime, et non le point de vue général des salarié-e-s de l'entreprise.

Cette surreprésentation n'est pas pour nous déplaire, puisque notre travail portait avant tout précisément sur ces salarié-e-s. Cependant, elle s'accompagne parallèlement d'une importante distorsion dans la structure des niveaux de formation initiale. Alors que les salarié-e-s possédant un niveau VI ou Vbis représentent 65,7% des effectifs, leur proportion tombe à 27% dans l'échantillon. Ce retrait des personnes les moins certifiées est surtout le fait des femmes (29% de l'échantillon contre 72% des salarié-e-s). Se pose donc ici la question de la légitimité, de l'intérêt et de la capacité à répondre au questionnaire pour des individu-e-s de faible niveau scolaire, comme si, en lien avec cette certification scolaire, se jouait la légitimité à avoir des idées. À l'opposé, on trouve donc une certaine surreprésentation des salarié-e-s les plus certifié-e-s, avec ici un retournement du comportement féminin : que l'on prenne le niveau CAP/BEP ou le niveau Bac et plus, les femmes sont davantage présentes dans l'échantillon, que l'on considère la répartition sexuée des certifications ou la répartition des salarié-e-s par niveau de formation : par exemple, alors que, dans l'entreprise, le niveau CAP/BEP se répartit entre 70% de femmes et 30% d'hommes, l'échantillon montre une répartition de 80% de femmes et 20% d'hommes ; de même, si 18,7% des femmes salariées de l'entreprise ont un niveau CAP/BEP, elles sont 57% dans l'échantillon (respectivement 28,6 et 60% pour les hommes, indiquant également une surreprésentation des CAP/BEP hommes dans l'échantillon masculin).

Annexe 4

Si l'on suit, dans un premier temps, la définition traditionnelle de la PME en France – à savoir une entreprise employant moins de 500 salarié-e-s ou réalisant moins de 77 millions d'euros de chiffre d'affaires –, Électrotech répond à ces deux critères (en 2001 et 2002 son chiffre d'affaires s'élevait à un peu moins de trois millions d'euros). Il en est de même si nous limitons davantage les termes taxinomiques par le recours à la définition européenne : le nombre de salarié-e-s (en équivalent temps plein annuel) ne doit pas excéder 250 personnes, le chiffre d'affaires doit être inférieur à 40 millions d'euros (ou le total du bilan à 27 millions) et l'entreprise ne doit pas être détenue à plus de 25% (capital ou droits de vote) par une ou plusieurs entreprises ne correspondant pas à cette définition¹.

Si l'on se concentre pour le moment sur le nombre d'individu-e-s employé-e-s par l'entreprise, Électrotech appartient aux 32% des PMI de 50 à 249 salarié-e-s². Cette taille apparemment respectable (les PMI représentent seulement 8% du nombre total des PME de moins de 250 salarié-e-s) ne doit pas faire oublier que les PMI regroupent 47,6% de l'emploi industriel quand la moyenne intersectorielle s'élève à 60,1%, indiquant par là une plus forte présence des grandes entreprises dans le secteur manufacturier. Toutefois, en 1999 les PMI employaient 33,5% des effectifs de la tranche 50 à 249 salarié-e-s (à titre de comparaison, le commerce n'employait que 18,9% des effectifs de cette tranche), quand les PMI toutes tranches de salarié-é-s comprises n'employaient que 21,4% de la main-d'œuvre employée par les PME. On peut donc dire que les PMI de la tranche 50/249 salarié-e-s occupent une place relativement importante dans le tissu des PME françaises, d'autant que les effectifs employés des 50/249 salarié-e-s, tous secteurs confondus, représentaient 28,1% du total des emplois dans les PME, quand ceux de l'industrie s'élevaient à 44,1%, signe d'une place importante de cette tranche de salarié-e-s dans l'emploi industriel.

¹ Recommandation paru au Journal officiel des Communautés européennes, L107/6 1996. Citée in Agence des PME (2002, p.17). Cette recommandation faisait l'objet d'une révision en mars 2003, dans laquelle les seuils définis devaient subir des modifications : le chiffre d'affaires d'une PME passerait par exemple à 50 millions d'euros (le bilan à 43 millions). Celui d'une petite entreprise serait de 10 millions d'euros (et 50 salariés). Lire Bernard Paraque (2003, p.3).

² Tous les chiffres qui suivent proviennent des données INSEE de 1999, et sont issus du champ ICS (industrie, commerces, services – soit 2,44 millions d'entreprises). Cités par Agence des PME (2002, pp.39-40). En outre, PMI doit être entendu ici hors BTP et hors industrie agro-alimentaire.

Annexe 5

La question de la mesure de l'impact réel des allègements de charges sociales sur la création d'emploi non qualifié se révèle particulièrement complexe à aborder, du fait de résultats économétriques contradictoires. Il convient donc de rester prudent. À ce sujet, Pisani-Ferry rappelle à juste titre que les résultats de simulations *ex ante* (projections *a priori*) ont nourri de nombreuses polémiques – le résultat obtenu dépend directement du scénario concernant l'élasticité de l'emploi au coût du travail retenu ; plus celle-ci est forte, plus le nombre d'emploi non qualifiés « créés » est élevé³ – et que seules les évaluations *ex post*, c'est-à-dire réalisées après l'application des dispositifs, donnent la possibilité de mesurer réellement les effets constatés de la baisse du coût du travail sur l'emploi⁴. Or, il existe peu de bilans *ex post* disponibles en France, et celui sur lequel l'économiste s'appuie dans son étude (Crépon et Desplatz, 2001) a été critiqué sur de nombreux points (Dares, 2003, pp.85-88).

Rappelons simplement qu'en 1984 la part des emplois non qualifiés représentait 33% de l'emploi du secteur privé, et qu'après une période de baisse jusqu'en 1994 cette part remontait à 29% en 2000 (26% pour l'ensemble de l'économie), soit une création ou une sauvegarde de 760 000 emplois non qualifiés environ (Audric-Lerenard et Tanay, 2000). On a pu également noter un basculement progressif, mais pour le moment ininterrompu, des effectifs non qualifiés ouvriers vers les effectifs employés (les postes non qualifiés concernaient 58% des effectifs employés en 2000, alors que ce n'était le cas que pour 23% des effectifs ouvriers de l'industrie⁵), constituant par ailleurs une substitution sexuée puisque les femmes n'ont cessé d'alimenter la part non qualifiée du secteur tertiaire. En effet, en 1999 la part des emplois ouvriers non qualifiés occupés par des femmes s'élevait à 38%, contre 78% pour celle des emplois employés non qualifiés (Burnod et Chenu, 1999, p.92).

En outre, si l'évaluation numérique de Crépon et Desplatz pose problème, elle repose en revanche la question de la substitution entre emplois qualifiés et emplois non qualifiés dans les entreprises utilisatrices de ces allègements (confirmant ainsi le risque de déclassement et de dévaluation des diplômes). Cet effet n'a rien de réellement surprenant. Le patronat réclame depuis des années la suppression du SMIC en échange d'une hausse de l'emploi non

³ Selon la DARES, la fourchette varie de 40 000 à 800 000 emplois créés ou sauvegardés par les allègements en vigueur en 1997 (2003, p.86).

⁴ Il rejoint sur ce point l'avis de Liêm Hoang-Ngoc (2001).

⁵ Une fois encore on prendra garde de ne pas essentialiser cette coupure entre non qualifié-e-s, certain-e-s ouvrier-e-s étant comptabilisé-e-s dans les employé-e-s (service aux entreprises par exemple). Souvenons-nous que c'est la question de la non-qualification des membres des classes populaires qui est centrale pour nous.

qualifié (sans que l'on puisse déterminer avec précision ce que cette suppression amènerait : augmentation du volume de main-d'œuvre sous-payée ou hausse du taux de profit à volume égal). Les effets d'aubaine ou de substitution ne peuvent manquer de se produire, notamment dans les entreprises les moins tournées vers les secteurs à haute valeur ajoutée (où la main-d'œuvre qualifiée peut difficilement se voir remplacée par de la main-d'œuvre non qualifiée⁶). Aussi, loin d'expliquer, à elle seule, la vague de créations d'emplois durant la période 1993-2001 (sinon, pourquoi, alors que le système des allègements fonctionne toujours, le chômage a-t-il fortement repris depuis 2002 ?), cette politique de l'emploi se combine aux effets de la croissance (hausse de la demande) et de la réduction du temps de travail (à laquelle les allègements ont été combinés avec les lois Aubry). Sans chercher à définir précisément la part de chaque facteur dans le total des emplois créés (nous en serions bien incapable), le fait essentiel à retenir est que la combinaison ainsi créée permet de maintenir élevée la part des profits dans la valeur ajoutée⁷ tout en baissant le montant des investissements (substitution du travail au capital), tout en permettant le renchérissement des écarts salariaux entre emplois non qualifiés et qualifiés.

⁶ Encore que des exemples de sous-qualification existent également. Pour l'exemple du secteur informatique (Ingarao, à paraître).

⁷ On a pu noter un arbitrage devenu très favorable à la rémunération du capital à partir du milieu des années soixante-dix, la part des salaires dans la valeur ajoutée perdant un point par an entre 1984 et 1996 (Husson, 1996). En 1998, la part des salaires se montait à 59,8% de la VA (Fondation Copernic, 2001b, p.8).

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GÉNÉRAUX

ABÉCASSIS Frédéric et ROCHE Pierre (2001), *Précarisation du travail et lien social. Des hommes en trop ?*, L'Harmattan (Logiques sociales), Paris, 348 pages

ADDI Lahouari (2002), *Sociologie et anthropologie chez Pierre Bourdieu. Le paradigme anthropologique kabyle et ses conséquences théoriques*, La Découverte & Syros (Armillaire), Paris, 204 pages

ALONZO Philippe (2000), *Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence*, L'Harmattan (Logiques sociales), Paris, 125 pages

ANDRÉANI Tony (2000), *Un être de raison : critique de l'homo œconomicus*, Syllepse, Paris, 244 pages

ANDRIEUX Andrée et LIGNON Jean (1966), *L'ouvrier d'aujourd'hui*, Éditions Gonthier, Paris (1^{ère} édition 1960), 235 pages

ANGELOFF Tania (2000), *Le temps partiels : un marché de dupes ?*, Syros, Paris, 225 pages

APPAY Béatrice (1982), *Les jeunes et l'apprentissage*, Casterman, Paris, 166 pages

APPAY Béatrice (1997a), « Contrôle social et flexibilité », in B. APPAY et A. THÉBAUD-MONY (sous la direction de), *Précarisation sociale...*, *op. cit.*, pp.167-182

APPAY Béatrice (1997b), « Précarisation sociale et restructurations productives », in *idem*, pp.509-553

APPAY Béatrice et THÉBAUD-MONY Annie (sous la direction de) (1997), *Précarisation sociale, travail et santé*, Institut de recherche sur les sociétés contemporaines (IRESCO), Paris, 579 pages

AUSLANDER Laura et ZANCARINI-FOURNEL Michelle (sous la direction de) (1995), *Différence des sexes et protection sociale (XIXe-XXe siècles)*, Presses universitaires de Vincennes, Vincennes, 232 pages

AUTÈS Michel (1992), *Travail social et pauvreté*, Syros (Alternatives sociales), Paris, 313 pages

AUVERGNON Philippe, MARTIN Philippe, ROZENBLATT Patrick et TALLARD Michèle (coordination) (1998), *L'État à l'épreuve du social*, Syllepse (Le présent avenir), Paris, 334 pages

BADREAU Sophie (1998), *Chômeuse ! : l'exclusion au quotidien*, L'esprit frappeur, Paris, 79 pages

- BAILLARGEON Pierre (2001), « La souffrance des “raccordeurs de destinés” », in S. CROUZET et N. DAUCÉ (coordination), *Des passeurs...*, *op. cit.*, pp.11-24
- BAJOIT Guy (1992), *Pour une sociologie relationnelle*, Presses universitaires de France (Le sociologue), Paris, 308 pages
- BANCEL Nicolas, BLANCHARD Pascal, BOËTSCH Gilles, DEROO Éric et LEMAIRE Sandrine (sous la direction de) (2002), *Zoos humains. De la Vénus hottentote aux reality shows*, La Découverte & Syros (Textes à l'appui), Paris, 480 pages
- BANCEL Nicolas, BLANCHARD Pascal, BOËTSCH Gilles, DEROO Éric et LEMAIRE Sandrine (2002), « Zoos humains : entre mythe et réalité », in *idem*, pp.5-18
- BARNIER Louis-Marie (2000), « Mécanicien avion : quand la logique compétence affronte le métier », in P. ROZENBLATT (coordination), *Le mirage...*, *op. cit.*, pp.95-115
- BATAILLE Philippe (1997), *Le racisme au travail*, La Découverte & Syros, Paris, 266 pages
- BATTAGLIOLA Françoise (2000), *Histoire du travail des femmes*, La Découverte & Syros (Repères), Paris, 123 pages
- BAUDELOT Christian, ESTABLET Roger et TOISER Jacques (1979), *Qui travaille pour qui ?*, François Maspero (Cahiers libres), Paris, 261 pages
- BAUTIER Élizabeth, LAHIRE Bernard et ROCHEX Jean-Yves (2000), « Entre apprentissage et métier d'élève : le rapport au savoir », in A. VAN ZANTEN (sous la direction de), *L'école...*, *op. cit.*, pp.179-188
- BEAUD Stéphane (1993), « Le rêve de l'intérimaire », in P. BOURDIEU (sous la direction de), *La misère...*, *op. cit.*, pp.349-365
- BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel (1999), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, Paris, 468 pages
- BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel (2003), *Violences urbaines, violence sociale. Genèse des nouvelles classes dangereuses*, Fayard, Paris, 425 pages
- BEAUD Stéphane et WEBER Florence (1998), *Guide de l'enquête de terrain*, La Découverte & Syros (Guides Repères), Paris (1^{ère} édition 1997), 328 pages
- BEC Colette et PROCACCI Giovanna (sous la direction de) (2003), *De la responsabilité solidaire. Mutations dans les politiques sociales d'aujourd'hui*, Syllepse, Paris, 267 pages
- BECKER Howard S. (2002), *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales* (traduction de *Tricks of the trade : how to think about your research while you're doing it*, The University of Chicago Press, Chicago, 1998), La Découverte & Syros (Guides Repères), Paris, 354 pages
- BÉLORGEY Jean-Michel (2001), *Refonder la protection sociale. Libre débat entre les gauches*, La Découverte & Syros, Paris, 202 pages

- BENOÎT-GUILBOT Odile et GALLIE Duncan (sous la direction de) (1992), *Chômeurs de longue durée*, Actes Sud, Poitiers, 231 pages
- BÉRAUD Mathieu et PROKOVAS Nicolas (2001), « Chômeur aujourd'hui, précaire demain ? Le cas des chômeurs qui retrouvent un emploi », in M. DEL SOL, A. EYDOUX, A. GOUZIEN, P. MERLE et P. TURQUET (sous la direction de), *Nouvelles dimensions...*, *op. cit.*, pp.203-216
- BERGER Denis (1995b), « Représentation et reproduction de la hiérarchie. Sur le rôle des partis politiques », in M. RIOT-SARCEY (sous la responsabilité de), *Démocratie...*, *op. cit.*, pp.243-257
- BIDET Jacques (2001), « Bourdieu et le matérialisme historique », in J. BIDET et E. KOUVÉLAKIS (sous la direction de), *Dictionnaire Marx contemporain*, Presses universitaires de France (Actuel Marx confrontation), Paris, pp.407-421
- BIHR Alain et PFEFFERKORN Roland (1999), *Déchiffrer les inégalités*, La Découverte et Syros, Paris, 417 pages
- BIHR Alain et PFEFFERKORN Roland (2004), « Du système d'inégalités aux classes sociales », in P. BOUFFARTIGUE, (sous la direction de), *Le retour des classes sociales...*, *op. cit.*, pp.37-53
- BLEITRACH Danielle et EL MIRI Mustapha (2000), *Défaite ouvrière et exclusion*, L'Harmattan, Paris, 220 pages
- BLOCH-LONDON Catherine et COUTROT Thomas (2001a), « La réduction du temps de travail a-t-elle encore un avenir ? », in FONDATION COPERNIC, *Un social-libéralisme à la française...*, *op. cit.*, pp.85-98
- BOISARD Pierre et VENNAT Madeleine (1997), « Le cadre en personne sur le marché du travail. Regard critique sur les nouvelles techniques de recherche d'emploi », in F. EYMARD-DUVERNAY et E. MARCHAL, *Façons de recruter...*, *op. cit.*, pp.196-222
- BLÖSS Thierry (sous la direction de) (2001), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Presses universitaires de France (Sociologie d'aujourd'hui), Paris, 285 pages
- BOLTANSKI Luc et CHIAPPELO Ève (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 843 pages
- BONNELLI Laurent et SAINATI Gilles (sous la direction de) (2000), *La machine à punir. Pratiques et discours sécuritaires*, L'esprit frappeur, Paris, 295 pages
- BOUFFARTIGUE Paul, (sous la direction de) (2004a), *Le retour des classes sociales. Inégalités, dominations, conflits*, La Dispute (états des lieux), Paris, 286 pages
- BOUFFARTIGUE Paul et GADEA Charles (2000), *Sociologie des cadres*, La Découverte & Syros (Repères), Paris, 119 pages
- BOURDIEU Pierre (1979), *La distinction. Critique sociale du jugement*, Éditions de Minuit (le sens commun), Paris, 670 pages

- BOURDIEU Pierre (1980), *Le sens pratique*, Éditions de Minuit (le sens commun), Paris, 477 pages
- BOURDIEU Pierre (1984a), *Questions de sociologie*, Éditions de Minuit, Paris, 281 pages
- BOURDIEU Pierre (1984b), « Une science qui dérange », *in idem*, pp.19-36
- BOURDIEU Pierre (1984c), « L'opinion publique n'existe pas », *in ibid.*, pp.222-235
- BOURDIEU Pierre (1989a), *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Éditions de Minuit, Paris, 569 pages
- BOURDIEU Pierre (sous la direction de) (1993a), *La misère du monde*, Seuil, Paris, 949 pages
- BOURDIEU Pierre (1993b), « L'espace des points de vue », *in idem*, pp.9-11
- BOURDIEU Pierre (1993d), « La démission de l'État », *in ibid.*, pp.219-228
- BOURDIEU Pierre (1993f), « Vu d'en bas », *in ibid.*, pp.433-445
- BOURDIEU Pierre (1994), *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Seuil (Points Essais), Paris, 250 pages
- BOURDIEU Pierre (1998a), *La domination masculine*, Seuil, Paris, 142 pages
- BOURDIEU Pierre (1998b), *Contre-feux : propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale*, Éditions Raisons d'agir, Paris, 1998, 125 pages
- BOURDIEU Pierre (2002), *Le bal des célibataires. Crise de la société paysanne en Béarn*, Seuil (Points Essais), Paris, 268 pages
- BOURDIEU Pierre (2003), *Méditations pascaliennes*, Seuil (Points essais), Paris (1^{ère} édition, 1997), 397 pages
- BOURDIEU Pierre (2004), *Esquisse pour une auto-analyse*, Éditions Raison d'agir, Paris, 142 pages
- BOURGOIS Philippe (1993), « *homeless in El Barrio* », *in P. BOURDIEU (sous la direction de), La misère..., op. cit.*, pp.205-217
- BOUVERESSE Jacques (1996), préface à FERRIÈRES Gabrielle, *Jean Cavailès. Un philosophe dans la guerre*, Calligrammes Bernard Guillemot, Quimper, 226 pages
- BRETON Philippe (2000), *La parole manipulée*, La Découverte & Syros (Poche), Paris, 221 pages
- BROCCOLICHI Sylvain et ŒUVRARD Françoise (1993), « L'engrenage », *in BOURDIEU Pierre (sous la direction de), La misère du monde..., op. cit.*, pp.639-648

- BRUNETEAUX Patrick et LANZARINI Corinne (1999), *Les nouvelles figures du sous-prolétariat*, L'Harmattan (Le travail du social), Paris, 246 pages
- BRUNHOFF Suzanne (de), GARO Isabelle, SERFATI Claude, WAGNER Anne-Catherine et ZALIO Pierre-Paul (2001), *Bourgeoisie : état d'une classe dominante*, Syllepse, Paris, 126 pages
- BUNEL Jean (1998), « Le patronat français », in J. KERGOAT, J. BOUTET, H. JACOT et D. LINHART (sous la direction de), *Le monde du travail, op. cit.*, pp.398-409
- CACOUAULT Marlaine (1998), « Variations sur les métiers féminins et masculins », in M. MARUANI (sous la direction de), *Les nouvelles frontières... , op. cit.*, pp.17-21
- CARTIER Marie (2003), *Les facteurs et leur tournée. Un service public au quotidien*, La Découverte, Paris, 329 pages
- CASTEL Robert (1991), « De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation. Précarité du travail et vulnérabilité relationnelle », in J. DONZELOT (sous la direction de), *Face à l'exclusion... , op. cit.*, pp.137-168
- CASTEL Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris, 490 pages
- CASTEL Robert (1996), « Préface », in N. DAUCÉ, A. OTTAVI et C. VILLIERS, *Le cœur à l'emploi... , op. cit.*, pp.5-10
- CASTEL Robert (1998), « Centralité du travail et cohésion sociale », in J. KERGOAT, J. BOUTET, H. JACOT et D. LINHART (sous la direction de), *Le monde du travail, op. cit.*, pp.51-60
- CASTEL Robert (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Le Seuil (La République des idées), Paris, 95 pages
- CASTEL Robert (2001), « Les jeunes ont-ils un rapport spécifique au travail en France ? », in L. ROULLEAU-BERGER et M. GAUTHIER (sous la direction de), *Les jeunes et l'emploi... , op. cit.*, pp.287-298
- CASTEL Robert et HAROCHE Claudine (2001), *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Fayard, Paris, 215 pages
- CASTEL Robert et LAÉ Jean-François (sous la direction de) (1992), *Le Revenu Minimum d'Insertion, une dette sociale*, L'Harmattan, Paris, 232 pages
- CAVANNA François (1978), *Les ritals*, Belfond (Le livre de poche), Paris, 380 pages
- CENTRE UNIVERSITAIRE DE RECHERCHES ADMINISTRATIVES ET POLITIQUES DE PICARDIE (CURAPP) (1990), *Le « social » transfiguré*, Presses universitaires de France, Paris, 203 pages
- CENTRE UNIVERSITAIRE DE RECHERCHES ADMINISTRATIVES ET POLITIQUES DE PICARDIE (CURAPP) (1996), *La gouvernabilité*, Presses universitaires de France, Paris, 400 pages

- CÉSAR Christine (à paraître), « L'Éducation nationale et les ouvrier(e)s : le mammoth et les souris ? », in P. COURTS-SALIES et S. LE LAY (coordination), *Le bas de l'échelle...*, *op. cit.*
- CHAIB Sabah (à paraître), « Femmes immigrées et emploi : le bas de l'échelle pour propriété ? », in *idem*
- CHAMPAGNE Patrick et coll. (1999), *Initiation à la pratique sociologique*, Dunod, Paris (1^{ère} édition 1989), 233 pages
- CHARLOT Bernard et FIGEAT Madeleine (1985), *Histoire de la formation des ouvriers 1789-1984*, Minerve, Paris, 613 pages
- CHAUVEL Louis (1998), *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Presses Universitaires de France, Paris, 301 pages
- COING Henri et TOPALOV Christian (1995), « Crise, urgence et mémoire : où sont les vraies ruptures ? », in F. ASCHER (coordination), *Le logement en questions*, Éditions de l'Aube, La Tour d'Aigues, pp.261-289
- COLLECTIF (2002), *L'état de la France 2002*, La Découverte & Syros, Paris, 446 pages
- COLLECTIF (2003), *L'état des régions françaises 2003*, La Découverte, Paris, 268 pages
- CONTREPOIS Sylvie (2003), *Syndicats, la nouvelle donne. Enquête sociologique au cœur d'un bassin industriel*, Syllepse (Le présent avenir), Paris, 227 pages
- CONTREPOIS Sylvie (à paraître), « "Travailleurs handicapés" : le cercle vicieux des dispositifs d'insertion », in P. COURTS-SALIES et S. LE LAY (coordination), *Le bas de l'échelle...*, *op. cit.*
- CORCUFF Philippe (2001), « Le collectif au défi du singulier : en partant de l'habitus », in B. LAHIRE (sous la direction de), *Le travail sociologique...*, *op. cit.*, pp.95-120
- CORDONNIER Laurent (2000), *Pas de pitié pour les gueux. Sur les théories économiques du chômage*, Éditions Raisons d'agir, Paris, 125 pages
- COURTS-SALIES Pierre et LE LAY Stéphane (coordination) (à paraître), *Le bas de l'échelle. Constructions sociales des situations subalternes*, ERES, Paris
- COURTS-SALIES Pierre et MOURIAUX René (coordonnateurs) (1996), *L'unité syndicale en France. Impasses et chemins (1895-1995)*, Syllepse (Le présent avenir), Paris, 256 pages
- COURTS-SALIES Pierre (1996), « Les raisons de la crise du syndicalisme », in *idem*, pp.139-155
- COURTS-SALIES Pierre (1999), « Pauvres, méprisés, passifs et révoltés... », in M. VAKALOULIS (sous la direction de), *Travail salarié...*, *op. cit.*, pp.63-78
- COURTS-SALIES Pierre (à paraître), « Introduction », in P. COURTS-SALIES et S. LE LAY, *Le bas de l'échelle...*, *op. cit.*

- COURTY Guillaume (1997), « Norbert Elias et la construction des groupes sociaux : de l'économie psychique à l'art de se regrouper », in A. GARRIGOU et B. LACROIX (sous la direction de), *Norbert Elias. La politique et l'histoire*, La Découverte et Syros (Armillaire), Paris, pp.166-191
- CRÉMIEUX Robert, GÉLOT Didier, LANOIZELEZ Christine, MEZZI Dominique, MOREAU Marc, PELLETIER Willy, VILLIERS Claire, ZEDIRI Malika (2003), *Pour un "Grenelle de l'Unedic". Refonder l'indemnisation du chômage*, Syllepse, Paris, 163 pages
- CRETTEZ Xavier et SOMMIER Isabelle (sous la direction de) (2002), *La France rebelle. Tous les foyers, mouvements et les acteurs de la contestation*, Éditions Michalon, Paris, 569 pages
- CROUZET Sabine et DAUCÉ Noël (coordination) (2001), *Des passeurs hors du commun. Souffrance et troubles chez les agents de l'ANPE*, Syllepse, Paris, 149 pages
- CROUZET Sabine, DAUCÉ Noël et VILLIERS Claire, « Entretien avec Serge Volkoff », in *idem*, pp.95-104
- DAMON Julien (2002), *La question SDF*, Presses universitaires de France (Le lien social), Paris, 279 pages
- DARES (1996), *Quarante ans de politique de l'emploi*, Documentation française, Paris, 368 pages
- DARES (1997), *La politique de l'emploi*, La Découverte & Syros (Repères), Paris, 124 pages
- DARES (1999), *Les emplois-jeunes d'octobre 1997 à octobre 1998*, La Documentation française/Ministère de l'emploi et de la solidarité, Paris, 151 pages
- DARES (2003), *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, La Découverte (Repères), Paris, 123 pages
- DAUBECH Noël et DELJARRIE Bernard (2002), *Nous sommes aussi des citoyens. Regards de jeunes sur notre société*, Le Cherche midi/Dexia éditions, Paris, 242 pages
- DAUCÉ Noël, OTTAVI Alain et VILLIERS Claire (coordination) (1996), *Le cœur à l'emploi. Assises de l'ANPE*, Syllepse, Paris, 198 pages
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie (1998), « Qualifications et représentations sociales », in M. MARUANI (sous la direction de), *Les nouvelles frontières...*, *op. cit.*, pp.47-58
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie (2001), « Hommes et femmes devant le travail et l'emploi », in T. BLÖSS (sous la direction de), *La dialectique...*, *op. cit.*, pp.127-150
- DAVID Marcel (1993), *Les fondements du social. De la IIIe République à l'heure actuelle*, Anthropos-Economia, Paris, 298 pages
- DAVIS Mike (2000), *City of quartz. Los Angeles, capitale du futur* (traduction de *City of quartz : excavating the future in Los Angeles*, Vintage Books, New York, 1992), La Découverte & Syros (Poche), Paris (1^{ère} édition 1997), 393 pages

DE RUDDER Véronique, POIRET Christian et VOURC'H François (2000), *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Presses universitaires de France, Paris, 213 pages

DEJOURS Christophe (sous la direction de) (1988), *Plaisir et souffrance dans le travail*, Édition de l'AOCIP, Paris, 209 pages

DEJOURS Christophe (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, Paris, 198 pages

DEL SOL Marion, EYDOUX Anne, GOUZIEN Annie, MERLE Pierre et TURQUET Pascale (sous la direction de), *Nouvelles dimensions de la précarité*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2001, 356 pages

DELPHY Christine (2000), « Patriarcat », in H. HIRATA, F. LABORIE, H. LE DOARÉ et D. SENOTIER (coordination), *Dictionnaire critique...*, *op. cit.*, pp.141-146

DELPHY Christine (2001), *L'ennemi principal. Penser le genre (tome 2)*, Syllepse, Paris, 389 pages

DELPHY Christine (2002), *L'ennemi principal. Économie politique du patriarcat (tome 1)*, Syllepse, Paris, (1^{ère} édition 1998), 293 pages

DELPHY Christine, MATHIEU Lilian, ROUSSEL Violaine, ROZIER Sabine et ZERBIB David (2002), « Le travail domestique ne se partage pas, il se supprime », in FONDATION COPERNIC, *Diagnostics pour sortir du libéralisme*, Syllepse, Paris, pp.49-61

DELUMEAU Jean (1978), *La Peur en Occident. XIVe-XVIIIe siècles, une citée assiégée*, Fayard, Paris, 485 pages

DEMAZIÈRE Didier (1995), *La sociologie du chômage*, La Découverte & Syros (Repères), Paris, 126 pages

DEMAZIÈRE Didier et PIGNONI Maria-Teresa (1998), *Chômeurs : du silence à la révolte*, Hachette littératures, Paris, 261 pages

DESBROUSSES Hélène et PELOILLE Bernard (1975), *Pratique et connaissances ouvrières dans l'industrie capitaliste*, Centre de Sociologie Historique, Saint-Germain de Calberte, 118 pages

DESROSIÈRES Alain (2000), *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, La Découverte & Syros (Poche), Paris (1^{ère} édition 1993), 460 pages

DESROSIÈRES Alain et THÉVENOT Laurent (2002), *Les catégories socioprofessionnelles*, La Découverte & Syros (Repères), Paris (1^{ère} édition 1988), 122 pages

DETHYRE Richard (1999), « Chômeurs en mouvement et statut des problèmes sociaux », in M. VAKALOULIS (sous la direction de), *Travail salarié...*, *op. cit.*, pp.79-100

DEVREUX Anne-Marie (2000), « Sociologie contemporaine et re-naturalisation du féminin », in D. GARDEY et I. LÖWY (sous la direction de), *L'invention du naturel...*, *op. cit.*, pp.125-135

- DONIOL-SHAW Ghislaine (2001), « Le développement de l'emploi nomade par l'intérim et la sous-traitance : travail éclaté, citoyenneté limitée », in G. JEANNOT et P. VELTZ (coordonné par), *Le travail...*, *op. cit.*, pp.267-285
- DONZELOT Jacques (sous la direction de) (1991), *Face à l'exclusion. Le modèle français*, Éditions Esprit, Paris, 227 pages
- DONZELOT Jacques (1996), « Les transformations de l'intervention sociale face à l'exclusion », in S. PAUGAM (sous la direction de), *L'exclusion...*, *op. cit.*, pp.88-100
- DONZELOT Jacques et ROMAN Joël (1991), « Le déplacement de la question sociale », in J. DONZELOT (sous la direction de), *Face à l'exclusion...*, *op. cit.*, pp.5-11
- DOUGLAS Mary (1999), *Comment pensent les institutions* (traduction de *How Institutions Think*, Syracuse university press, Syracuse, New York, 1986), La Découverte/MAUSS, Paris (1^{ère} édition Usher, 1986) 180 pages
- DREYFUS Michel, GROppo Bruno, INGERFLOM Claudio, LEW Roland, PENNETIER Claude, PUDAL Bernard et WOLIKOW Serge (sous la direction de) (2000), *Le siècle des communismes*, Les éditions de l'Atelier, Paris, 542 pages
- DREYFUS Michel (2000), « Les conséquences de la Grande Guerre sur le mouvement socialiste », in *idem*, pp.99-109
- DUBAR Claude (1996), « Socialisation et processus », in S. PAUGAM (sous la direction de), *L'exclusion...*, *op. cit.*, pp.111-119
- DUBAR Claude (2000), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Presses universitaires de France (Le lien social), Paris, 239 pages
- DUBERNET Anne-Chantal (2002), « Des "métiers traditionnels aux vrais métiers" », in F. PIOTET (sous la direction de), *La révolution...*, *op. cit.*, pp.25-52
- DUBET François (1987), *La galère : jeunes en survie*, Fayard (Points), Paris, 503 pages
- DUBET François et MARTUCCELLI Danilo (1998), *Dans quelle société vivons-nous ?*, Seuil, Paris, 322 pages
- DUBY Georges (2002), *Qu'est-ce que la société féodale ?*, Flammarion (Mille et une pages), Paris, 1755 pages
- DUMONT Louis (1983), *Essais sur l'individualisme. Une perspective anthropologique sur l'idéologie moderne*, Éditions du Seuil (Points Essais), Paris, 314 pages
- DURKHEIM Émile (1978), *De la division du travail social*, Presses universitaires de France (Quadrige), Paris (10^{ème} édition), 415 pages

- DURU-BELLAT Marie (2000), « Les inégalités face à l'école en Europe : l'éclairage des comparaisons internationales », in A. VAN ZANTEN (sous la direction de), *L'école...*, op. cit., pp.322-330
- EBERSOLD Serge (2001a), *La naissance de l'inemployable. Ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 208 pages
- EHRENBERG Alain (1995), *L'individu incertain*, Calmann-Lévy (Essai société), Paris, 351 pages
- ELIAS Norbert (1973), *La civilisation des mœurs* (traduction de *Über den Prozess der Zivilisation*, tome 1, 1939), Fayard (Pocket), Paris, 345 pages
- ELIAS Norbert (1975), *La dynamique de l'Occident* (traduction de *Über den Prozess der Zivilisation*, tome 2, 1939), Fayard (Pocket), Paris, 320 pages
- ELIAS Norbert (1991a), *Qu'est-ce que la sociologie ?* (traduction de *Was ist Soziologie ?*, Juventa Verlag, 1970), Éditions de l'Aube, La Tour d'Aigues, 223 pages
- ELIAS Norbert (1991b), *La société des individus* (traduction de *Die Gesellschaft der Individuen*, Suhrkamp Verlag, 1987) Fayard (Pocket), Paris, 301 pages
- ELIAS Norbert (1991c), *Mozart, sociologie d'un génie* (traduction de *Mozart. Zur Soziologie eines Genies*, Suhrkamp Verlag), Seuil (La librairie du XX^e siècle), Paris, 248 pages
- ELIAS Norbert et SCOTSON John L. (1997), *Logiques de l'exclusion. Enquête sociologique au cœur des problèmes d'une communauté* (traduction *The established and the outsiders*, Sage Publications, 1965), Fayard (Agora pocket), Paris, 342 pages
- EWALD François (1996), *Histoire de l'État-providence*, Grasset, Paris, 317 pages
- EYMERI Jean-Michel (2001), *La fabrique des énarques*, Economica, Paris, 261 pages
- FARGE Arlette et LAÉ Jean-François (2000), *Fracture sociale*, Desclée de Brouwer, Paris, 174 pages
- FAURE Sylvia (2000), *Apprendre par corps. Socio-anthropologie des techniques de danse*, La Dispute, Paris, 279 pages
- FLOTTÈS Anne (2001), « L'écart entre travail prescrit et travail réel », in S. CROUZET et N. DAUCÉ (coordination), *Des passeurs...*, op. cit., pp.59-71
- FONDATION COPERNIC (2000), *Medef : la refondation antisociale*, Notes de la Fondation Copernic, Paris, novembre, 75 pages
- FONDATION COPERNIC (2001a), *Un social-libéralisme à la française ? Regards critiques sur la politique économique et sociale de Lionel Jospin*, La Découverte & Syros, 210 pages
- FORTINO Sabine (2004), « Rapports sociaux de sexe et classes sociales », in P. BOUFFARTIGUE (sous la direction de), *Le retour des classes sociales...*, op. cit., pp.193-210

- FOUCAULT Michel (1972), *Histoire de la folie à l'âge classique*, Éditions Gallimard (Tel), Paris, 583 pages
- FOUCAULT Michel (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Éditions Gallimard (Tel), Paris, 362 pages
- FOUCAULT Michel (2001a), *Dits et écrits II, 1976-1988*, Gallimard (Quarto), Paris, 1735 pages
- FOUCAULT Michel (2001b), « Méthodologie pour la connaissance du monde : comment se débarrasser du marxisme », *in idem*, pp.595-618
- FOUCAULT Michel (2001c), « La "gouvernementalité" », *in ibid.*, pp.635-657
- FREDRICKSON Georges M. (2003), *Racisme, une histoire* (traduction de *Racism. A short story*, Princeton university press, 2002), Liana Levi, Paris, 221 pages
- FRÉTIGNÉ Cédric (1999), *Sociologie de l'exclusion*, L'Harmattan (Logiques sociales), Paris, 207 pages
- FREUD Sigmund (1998), *Le malaise dans la culture* (traduction de *Das Unbehagen in der Kultur*, Internationaler Psychoanalytischer Verlag, 1930), Presses universitaires de France (Quadrige), Paris (1^{ère} édition 1995), 94 pages
- FREYSSINET Jacques (1998), *Le chômage*, La Découverte & Syros (Repères), Paris, 123 pages
- FRIOT Bernard (1998), *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, La dispute, Paris, 315 pages
- GADREY Jean (2003), *Socio-économie des services*, La Découverte & Syros (Repères), Paris (1^{ère} édition 1992), 124 pages
- GARDEY Delphine (1997), « Perspectives historiques », *in M. MARUANI* (sous la direction de), *Les nouvelles frontières...*, *op. cit.*, pp.23-38
- GARDEY Delphine (2001), *La dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau 1890-1930*, Belin, Paris, 336 pages
- GARDEY Delphine et LÖWY Ilana (sous la direction de) (2000), *L'invention du naturel. Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin*, Éditions des archives contemporaines, Paris, 227 pages
- GARDEY Delphine et LÖWY Ilana (2000), « Introduction. Pour en finir avec la nature », *in idem*, pp.9-28
- GARNIER-MULLER Annie (2000), *Les « inutiles ». Survivre au quotidien en banlieue et dans la rue*, Les éditions de l'Atelier, Paris, 234 pages

GASPARD Françoise (1997), « Invisibles, diabolisées, instrumentalisées, figures des migrantes et de leurs filles », in M. MARUANI (sous la direction de), *Les nouvelles frontières...*, op. cit., pp.183-192

GAUTHIER Florence (2001), « De l'esclavage à l'aristocratie de l'épiderme. L'exemple des colonies du Royaume de France aux 17^e et 18^e siècles », in M.-C. HOOCK-DEMARLE et C. LIAUZU (sous la direction de), *Transmettre les passés. Les responsabilités de l'Université. Nazisme, Vichy et conflits coloniaux*, Syllepse, Paris, pp.129-142

GEREMEK Bronislaw (1987), *La potence ou la pitié. L'Europe et les pauvres du Moyen Âge à nos jours* (traduction de *Litosc i szubienica. Dzieje nędzy i miłosierdzia w Europie*, 1978, inédit en polonais), Gallimard (NRF), Paris, 330 pages

GERHARD Olivier (1999), « Un peuple méconnu qui a un rôle à jouer », in J.-C. BOUAL (ed.), *Vers une société civile européenne*, L'Aube, la Tour d'aigues, pp.88-104

GIRARD Florence, COHIDON Christine et BRIANÇON Serge (2000), « Les indicateurs globaux de santé », in A. LECLERC, D. FASSIN, H. GRANDJEAN, M. KAMINSKI et T. LANG (sous la direction de), *Les inégalités...*, op. cit., pp.163-172

GODELIER Maurice (1984), *L'idéal et le matériel. Pensées, économies, sociétés*, Fayard (Le livre de poche), Paris, 349 pages

GOFFMAN Erving (1968), *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux* (traduction de *Asylums*, Doubleday & Company, 1961), Éditions de Minuit, Paris, 449 pages

GOFFMAN Erving (1973), *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi* (traduction de *The presentation of self in everyday life*, Bateman Press, Edinburgh, 1956), Les éditions de Minuit (Le sens commun), Paris, 253 pages

GOFFMAN Erving (1975), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps* (traduction de *Stigma*, Prentice-Hall, 1963), Éditions de Minuit, Paris, 177 pages

GOFFMAN Erving (2002), *L'arrangement des sexes* (traduction de « The Arrangement between the Sexes », *Theory and Society*, vol. 4, n°3, 1977, pp.301-331), La Dispute/Snédit et *Cahiers du Cedref*, Paris, 117 pages

GRAFMEYER Yves (1996), « La ségrégation spatiale », in S. PAUGAM (sous la direction de), *L'exclusion...*, op. cit., pp.209-217

GRAWITZ Madeleine et LECA Jean (sous la direction de) (1985), *Traité de science politique. Les politiques publiques (tome 4)*, Presses universitaires de France, Paris, 558 pages

GROUPE DE RECHERCHE QUART MONDE-UNIVERSITÉ (1999) *Le croisement des savoirs. Quand le Quart Monde et l'Université pensent ensemble*, Les Éditions de l'Atelier/Éditions ouvrières, Les Éditions Quart Monde, Paris, 525 pages

GUILLAUMIN Colette (1992), *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, Côté-femmes (Recherches), Paris, 241 pages

GUILLOU Jacques et MOREAU de BELLAING Louis (1999), *Misère et pauvreté. Sans domicile fixe et sous-prolétaires*, L'Harmattan (Logiques sociales), Paris, 277 pages

HACKING Ian (2001), *Entre science et réalité, la construction sociale de quoi ?* (traduction de *The social construction of what ?*, Havard university press, 1999), La Découverte & Syros, Paris, 299 pages

HALBWACHS Maurice (1997), *La mémoire collective*, Albin Michel (Bibliothèque de l'évolution de l'humanité), Paris (1^{ère} édition 1950), 297 pages

HAROCHE Claudine (1996), « Le gouvernement des conduites. Éléments d'une anthropologie des mœurs XVI^e-XVII^e siècles », in CENTRE UNIVERSITAIRE DE RECHERCHES ADMINISTRATIVES ET POLITIQUES DE PICARDIE (CURAPP), *La gouvernabilité, op. cit.*, pp.34-44

HEINICH Nathalie (2002), *La sociologie de Norbert Elias*, La Découverte & Syros (Repères), Paris (1^{ère} édition 1997), 123 pages

HIRATA Helena, LABORIE Françoise, LE DOARÉ Hélène et SENOTIER Danièle (coordination) (2000), *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses universitaires de France, Paris, 299 pages

HIRATA Helena et KERGOAT Danièle (1988), « Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail », in C. DEJOURS (sous la direction de), *Plaisir et souffrance...*, *op. cit.*, pp.131-163

HIRIGOYEN Marie-France (1998), *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Éditions La Découverte & Syros (Pocket), Paris, 252 pages

HIRSCHMAN Albert O. (1991), *Deux siècles de rhétorique réactionnaire* (traduction de *The Rhetoric of Reaction : Perversity, Futility, Jeopardy*, The President and Fellows of Harvard College, 1992), Fayard, Paris, 294 pages

HOANG-NGOC Liêm (2001), « Politique de l'emploi : baisse du coût du travail et réforme du financement de la protection sociale », in FONDATION COPERNIC, *Un social-libéralisme à la française...*, *op. cit.*, pp.73-84

HOGGART Richard (1970), *La culture du pauvre* (traduction de *The Uses of Literacy*, Chatto and Windus, 1957), Éditions de Minuit, Paris, 420 pages

HOLCBLAT Norbert (1997), « La politique de l'emploi en perspective », in DARES, *La politique de l'emploi...*, *op. cit.*, pp.4-27

HOLCMAN Robert (1997), *Le chômage. Mécanismes économiques, conséquences sociales et humaines*, La documentation française, Paris, 171 pages

HOUTAUD Alphonse (1998), *Sociologie de la santé. Langage et savoirs. Environnement et éthique*, L'Harmattan, Paris, 397 pages

HUEZ Dominique (1997), « La précarisation de la santé au travail », in B. APPAY et A. THÉBAUD-MONY (sous la direction de), *Précarisation sociale...*, *op. cit.*, pp.17-26

- HUSSON Michel (1996), *Misère du capital. Une critique du néolibéralisme*, Syros, Paris, 257 pages
- INGARAO Maud (à paraître), « Algorithmique de la rentabilité », in P. COURTS-SALIES et S. LE LAY (coordination), *Le bas de l'échelle...*, *op. cit.*
- IOGNA-PRAT Dominique (2002), « L'atelier de l'historien », in G. DUBY, *Qu'est-ce que la société...*, *op. cit.*, pp.VII-XXXIII
- JACOT Henri, BROCHIER Damien et CAMPINOS-DUBERNET Myriam (coordinateurs) (2001), *La formation professionnelle en mutation. Développer et reconnaître les compétences*, Éditions Liaisons, Paris, 200 pages
- JAHODA Marie, LAZARFELD Paul F. et ZEISEL Hans (1981), *Les chômeurs de Marienthal* (traduction de *Die Arbeitslosen von Marienthal*, Hirzel, Leipzig, 1933), Éditions de Minuit, Paris, 145 pages
- JEANNOT Gilles et VELTZ Pierre (coordonné par) (2001), *Le travail, entre l'entreprise et la cité*, Éditions de l'aube, La Tour d'Aigues, 302 pages
- JOBERT Bruno (sous la direction de) (1994), *Le tournant néo-libéral en Europe*, L'Harmattan (Logiques politiques), Paris, 328 pages
- JODELET Denise (1997), « Représentations sociales : un domaine en expansion », in D. JODELET (sous la direction de), *Les représentations sociales*, Presses universitaires de France, Paris (1^{ère} édition 1987), pp.47-78
- JOIN-LAMBERT Marie-Thérèse (sous la direction de) (1997), *Politiques sociales*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Dalloz, Paris, 718 pages
- KAUFMANN Jean-Claude (1996), *L'entretien compréhensif*, Nathan (Sociologie 128), Paris, 128 pages
- KAUFMANN Jean-Claude (2001), *Ego. Pour une sociologie de l'individu*, Nathan (Essais & recherches), Paris, 288 pages
- KERGOAT Danièle (1988), « Note de travail. Le métier », in C. DEJOURS (sous la direction de), *Plaisir et souffrance...*, *op. cit.*, pp.191-198
- KERGOAT Danièle (2000), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in H. HIRATA, F. LABORIE, H. LE DOARÉ et D. SENOTIER (coordination), *Dictionnaire critique...*, *op. cit.*, pp.35-44
- KERGOAT Jacques, BOUTET Josiane, JACOT Henri et LINHART Danièle (sous la direction de) (1998), *Le monde du travail*, La Découverte, Paris, 448 pages
- KLANFER Jules (1965), *L'exclusion sociale. Étude de la marginalité dans les sociétés occidentales*, Cahiers Science et Service, Paris, 261 pages

- KLAPISCH-ZUBER Christiane (1989), « Les femmes et la famille », in J. LE GOFF (sous la direction de), *L'homme médiéval* (traduction de *L'uomo medievale*, Giuseppe Laterza & Figlispa, 1987), Seuil, Paris, pp.315-343
- KOKOREFF Michel (2003), *La force des quartiers. De la délinquance à l'engagement politique*, Payot & Rivages, Paris, 349 pages
- LABBENS Jean (1965), *La condition sous prolétarienne. L'héritage du passé*, Cahiers Science et Service, Paris, 199 pages
- LABBENS Jean (1969), *Le Quart-monde, la pauvreté dans la société industrielle : étude sur le sous-prolétariat français dans la région parisienne*, Pierrelaye, Éditions Science et Service, 317 pages
- LABBENS Jean (1978), *Sociologie de la pauvreté. Le tiers monde et le quart monde*, Gallimard (NRF), Paris, 312 pages
- LAÉ Jean-François (1996), *L'instance de la plainte. Une histoire politique et juridique de la souffrance*, Descartes et Cie, Paris, 253 pages
- LAHIRE Bernard (1995), *Tableaux de familles. Heurs et malheurs scolaires en milieux populaires*, Gallimard/Le Seuil (Hautes études), Paris, 301 pages
- LAHIRE Bernard (2000), « Savoirs et techniques intellectuelles à l'école primaire », in A. VAN ZANTEN (sous la direction de), *L'école... , op. cit.*, pp.170-178
- LAHIRE Bernard (sous la direction de) (2001a), *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu. Dettes et critiques*, La Découverte & Syros (Poche), Paris (1^{ère} édition 1999), 318 pages
- LAHIRE Bernard (2001b), « Champ, hors-champ, contrechamp », in *idem*, pp.23-57
- LAHIRE Bernard (2001c), « De la théorie de l'habitus à une sociologie psychologique », in *ibid.*, pp.121-152
- LAHIRE Bernard (2002), *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*, Nathan, Paris, 431 pages
- LAMONT Michèle (2002), *La dignité des travailleurs. Exclusion, race, classe et immigration en France et aux États-Unis*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris, 383 pages
- LANQUETIN Marie-Thérèse (1997), « L'égalité professionnelle : le droit à l'épreuve des faits », in M. MARUANI (sous la direction de), *Les nouvelles frontières... , op. cit.*, pp.115-125
- LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine et MARUANI Margaret (2001), *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Presses universitaires de France (Sciences sociales et sociétés), Paris, 246 pages
- LEBARON Frédéric (2000), *La croyance économique. Les économistes entre science et politique*, Seuil (collection Liber), Paris, 262 pages

LECA Jean et PAPINI Roberto (sous la direction de) (1985), *Les démocraties sont-elles gouvernables ?*, Economica, Paris, 195 pages

LECLERC Annette, FASSIN Didier, GRANDJEAN Hélène, KAMINSKI Monique et LANG Thierry (sous la direction de) (2000), *Les inégalités sociales de santé*, INSERM/La Découverte, Paris, 448 pages

LEDROUT Raymond (1966), *Sociologie du chômage*, Presses universitaires de France, Paris, 547 pages

LENOIR Frédéric (2002), « Religions, croyances et spiritualité. Grandes tendances », in COLLECTIF, *L'état de la France...*, *op. cit.*, pp.160-166

LENOIR Rémi (2003), *Généalogie de la morale familiale*, Seuil (Liber), Paris, 587 pages

LINHART Danièle, RIST Barbara et DURAND Estelle (2002), *Perte d'emploi, perte de soi*, Érès (Sociologie clinique), Ramonville Saint-Agne, 190 pages

LYASSE Emmanuelle (2001), « La précarité en milieu étudiant », in É. PERRIN (coordonné par), *Précarité : points de vue...*, *op. cit.*, pp.120-127

MACPHERSON Crawford Brough (1971), *La théorie politique de l'individualisme possessif de Hobbes à Locke* (traduction de *The Political Theory of Possessive Individualism*, Oxford University Press, Oxford, 1962), Éditions Gallimard, Paris, 347 pages

MADEC Annick (2002), *Chronique familiale en quartier impopulaire*, La Découverte et Syros, Paris, 189 pages

MANCERON Gilles (2002), « Les "sauvages" et les droits de l'homme : un paradoxe républicain », in N. BANCEL, P. BLANCHARD, G. BOËTSCH, É. DEROO et S. LEMAIRE (sous la direction de), *Zoos humains...*, *op. cit.*, pp.399-405

MARRY Catherine (2000), « Filles et garçons à l'école », in A. VAN ZANTEN (sous la direction de), *L'école...*, *op. cit.*, pp.283-292

MARRY Catherine (2001), « Filles et garçons à l'école : du discours muet aux controverses des années 1990 », in J. LAUFER, C. MARRY et M. MARUANI, *Masculin-Féminin...*, *op. cit.*, pp.25-41

MARUANI Margaret (sous la direction de) (1998), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte et Syros (Recherches), Paris, 285 pages

MARUANI Margaret (2002), *Les mécomptes du chômage*, Bayard, Paris, 159 pages

MARUANI Margaret (2003), *Travail et emploi des femmes*, La Découverte (Repères), Paris (1^{ère} édition La Découverte et Syros, 2000), 122 pages

- MARUANI Margaret et REYNAUD Emmanuèle (2001), *Sociologie de l'emploi*, La Découverte (Repères), Paris (1^{ère} édition La Découverte et Syros, 1993), 122 pages
- MARX Karl (1967), *Fondements de la critique de l'économie politique, tome 1* (traduction de *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, 1857), Anthropos, Paris, 519 pages
- MARX Karl et ENGELS Friedrich (1973), *Manifeste du Parti communiste* (traduction de *Manifest der kommunistischen Partei*, 1848), Librairie générale française (Le livre de poche), Paris, 110 pages
- MATHIEU Nicole-Claude (2000), « Les sexes et la “nature” chez les ethnologues et les ethnologisés », in D. GARDEY et I. LÖWY (sous la direction de), *L'invention du naturel...*, *op. cit.*, pp.109-124
- MAUPÉOU-ABBOUD (de) Nicole (1968), *Les blousons bleus Étude sociologique des jeunes ouvriers de la région parisienne*, Librairie Armand Colin, Paris, 261 pages
- MAURER Sophie (2001), *Les chômeurs en action (décembre 97-mars 98). Mobilisation(s) collective(s) et ressources compensatoires*, L'Harmattan, Paris, 153 pages
- MAURIN Éric (2002), *L'égalité des possibles. La nouvelle société française*, Seuil/La République des Idées, Paris, 78 pages
- MAUSS Marcel (1997), *Sociologie et anthropologie*, Presses universitaires de France (Quadrige), Paris (1^{ère} édition 1950), 482 pages
- MAYER Nonna et PERRINEAU Pascal (1992), *Les comportements politiques*, Armand Colin (Cursus), Paris, 160 pages
- MERLE Pierre (2000), « Les transformations de l'enseignement secondaire français », in A. VAN ZANTEN (sous la direction de), *L'école...*, *op. cit.*, pp.35-43
- MERLLIÉ Dominique (2001), « La mobilité sociale diffère-t-elle selon le sexe », in T. BLÖSS, *La dialectique...*, *op. cit.*, pp.151-173
- MESSU Michel (2003), « Du face-à-face à la trilogie participative », in Y. LOCHARD et M. SIMONET-CUSSET (coordination), *L'expert associatif, le savant et le politique*, Syllepse, Paris, pp.137-146
- MICHELAT Guy et SIMON Michel (1977), *Classe, religion et comportement politique*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques & Éditions sociales, Paris, 498 pages
- MICHELAT Guy et SIMON Michel (2004), *Les ouvriers et la politique. Permanence, ruptures, réalignements*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 373 pages
- MIRANDA Adelina (2002), « Les Chinois dans la région de Naples. Altérités et identités dans une économie locale en mutation », in M. PERALDI (sous la direction de), *La fin des norios ? Réseaux migrants dans les économies marchandes en Méditerranée*, Maisonneuve & Larose, Paris, pp.431-451

- MOLINARI Jean-Paul (2004), « Ouvriers, classes ouvrières : entre déclin et redéploiement », in P. BOUFFARTIGUE, (sous la direction de), *Le retour des classes sociales...*, *op. cit.*, pp.75-92
- MOREL Sylvie (1996), « Le *workfare* aux États-Unis », in S. PAUGAM (sous la direction de), *L'exclusion...*, *op. cit.*, pp.472-483
- MORIN Marie-Laure (1997), « Sous-traitance et égalité de traitement », in B. APPAY et A. THÉBAUD-MONY (sous la direction de), *Précarisation sociale...*, *op. cit.*, pp.97-109
- MOSSUZ-LAVAU Janine (2001), « Femmes et politique : il y a loin du vote à l'éligibilité », in J. LAUFER, C. MARRY et M. MARUANI, *Masculin-Féminin...*, *op. cit.*, pp.211-228
- MOULIÈRE Monique, RIVARD Thierry et THALINEAU Alain (1999), *Vivre le RMI des deux côtés du guichet*, La Découverte & Syros (Alternatives sociales), Paris, 178 pages
- MUCCHIELLI Laurent (2001), *Violences et insécurité. Fantômes et réalités dans le débat français*, La Découverte et Syros (sur le vif), Paris, 142 pages
- MURARD Numa (2003), *La morale de la question sociale*, La Dispute/Snédit, Paris, 278 pages
- MUXEL Anne (2002), « Les contours de l'expérience politique des jeunes », in N. DAUBECH et B. DELJARRIE, *Nous sommes aussi des citoyens...*, *op. cit.*, pp.183-203
- NAVILLE Pierre (1966), « Préface », in A. ANDRIEUX et J. LIGNON, *L'ouvrier d'aujourd'hui*, *op. cit.*, pp.5-19
- NICOLE-DRANCOURT Chantal et ROULLEAU-BERGER Laurence (2001), *Les jeunes et le travail 1950-2000*, Presses universitaires de France, Paris, 266 pages
- ŒUVRARD Françoise (2000), « La construction des inégalités de scolarisation de la maternelle au lycée », in A. VAN ZANTEN (sous la direction de), *L'école...*, *op. cit.*, pp.311-321
- PASSERON Jean-Claude (1991), *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Nathan (Essais & recherches), Paris, 408 pages
- PAUGAM Serge (1993), *La société française et ses pauvres. L'expérience du revenu minimum d'insertion*, Presses universitaires de France, Paris, 317 pages
- PAUGAM Serge (sous la direction de) (1996a), *L'exclusion : l'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 583 pages
- PAUGAM Serge (1996b), « La construction d'un paradigme », in *idem*, pp.7-19
- PAUGAM Serge (1996c), « Les sciences sociales face à l'exclusion », in *ibid.*, pp.565-577
- PAUGAM Serge (2000a), *La disqualification sociale*, Presses universitaires de France (Quadrige), Paris (1^{ère} édition, Presses universitaires de France, 1991), 256 pages
- PAUGAM Serge (2000b), *Le salarié de la précarité*, Presses universitaires de France (Lien social), Paris, 437 pages

- PAUL Jean-Jacques (2000), « Les évolutions de la relation formation-emploi », in A. VAN ZANTEN (sous la direction de), *L'école...*, *op. cit.*, pp.331-340
- PENNETIER Claude et PUDAL Bernard (2000), « Stalinisme, culte ouvrier et culte des dirigeants », in M. DREYFUS, B. GROppo, C. INGERFLOM, R. LEW, C. PENNETIER, B. PUDAL et S. WOLIKOW (sous la direction de), *Le siècle...*, *op. cit.*, pp.369-376
- PERCHERON Annick (1993), *La socialisation politique*, Armand Colin éditeur, Paris, 226 pages
- PERETZ Henry (2002), « Préface », in W. F. WHYTE, *Street Corner Society...*, *op. cit.*, pp.5-27
- PERNOT Jean-Marie (2001), « Les conflits sociaux en 2000 : confirmation d'une tendance », in R. MOURIAUX (sous la direction de), *Année sociale 2001*, Syllepse, Paris, pp.133-140
- PERRIN Evelyne (coordonné par) (2001), *Précarité : points de vue du mouvement social*, Syllepse (Données et arguments), Paris, 213 pages
- PERROT Michelle (1998a), *Les femmes ou les silences de l'Histoire*, Flammarion (Champs), Paris, 494 pages
- PERROT Michelle (1998b) « L'éloge de la ménagère dans le discours des ouvriers français au XIX^e siècle », in *idem*, pp.133-152
- PERROT Michelle (1998c), « La femme populaire rebelle », in *ibid.*, pp.153-175
- PERROT Michelle (1998d), « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », in *ibid.*, pp.201-207
- PIALOUX Michel et BEAUD Stéphane (1993), « Permanents et temporaires », in P. BOURDIEU (sous la direction de), *La misère...*, *op. cit.*, pp.317-329
- PIKETTY Thomas (2001a), *L'économie des inégalités*, La Découverte & Syros (Repères), Paris, 2001a (1^{ère} édition 1997), 123 pages
- PIKETTY Thomas (2001b), *Les hauts revenus en France au XX^e siècle. Inégalités et redistributions, 1901-1998*, Grasset & Fasquelle, Paris, 807 pages
- PINÇON Michel et PINÇON-CHARLOT Monique (1992), *Quartiers bourgeois, quartiers d'affaires*, Éditions Payot, Paris, 335 pages
- PINÇON Michel et PINÇON-CHARLOT Monique (1999), *Nouveaux patrons, nouvelles dynasties*, Calmann-Lévy, Paris, 273 pages
- PINÇON Michel et PINÇON-CHARLOT Monique (2000), *Sociologie de la bourgeoisie*, La Découverte & Syros (Repères), Paris, 121 pages
- PIOTET Françoise (sous la direction de) (2002), *La révolution des métiers*, Presses universitaires de France (le lien social), Paris, 362 pages

- PIOTET Françoise (2002), « Introduction », *in idem*, pp.1-19
- PISANI-FERRY Jean (2001), *La bonne aventure. Le plein emploi, le marché, la gauche*, La Découverte & Syros, Paris, 264 pages
- PITROU Agnès (1978), *La vie précaire. Des familles face à leurs difficultés*, Caisse nationale des allocations familiales, Paris, 278 pages
- PLANE Jean-Michel (2000), *La gestion des ressources humaines*, Flammarion (Dominos), 128 pages
- POLIAKOV Léon (1987), *Le mythe aryen. Essai sur les sources du racisme et des nationalismes*, Éditions Complexe, Paris (1^{ère} édition Calmann-Lévy, 1971), 380 pages
- PRÉSUMEY Vincent (1996), « Un mouvement pour l'unité syndicale au début des années trente », *in* P. COURTS-SALIES et R. MOURIAUX (coordonnateurs), *L'unité syndicale...*, *op. cit.*, pp.71-78
- PROCACCI Giovanna (1996), « La naissance d'une rationalité moderne de la pauvreté », *in* S. PAUGAM (sous la direction de), *L'exclusion...*, *op. cit.*, pp.405-416
- PRUM Michel (sous la direction de) (2000), *Exclure au nom de la race*, Syllepse, Paris, 163 pages
- PRUM Michel (sous la direction de) (2001), *La peau de l'autre*, Syllepse, Paris, 185 pages
- RAMAUX Christophe (2001), « Refondation sociale et "risque" : quels enjeux, quelle alternative ? », *in* FONDATION COPERNIC, *Un social-libéralisme à la française...*, *op. cit.*, pp.157-176
- RANCIÈRE Jacques (1997), *La nuit des prolétaires*, Fayard (Pluriel), Paris (1^{ère} édition 1981), 453 pages
- REBZANI Mohammed (2002), *Des jeunes dans la discrimination*, Presses universitaires de France (Sociologie d'aujourd'hui), Paris, 191 pages
- RIOT-SARCEY Michèle (sous la responsabilité de) (1995), *Démocratie et représentation*, Éditions Kimé, Paris, 279 pages
- RIOT-SARCEY Michèle (2002), *Histoire du féminisme*, La Découverte & Syros (Repères), Paris, 123 pages
- ROCHE Pierre (2001), « Le laboratoire secret de la production de l'exclusion », *in* F. ABÉCASSIS et P. ROCHE, *Précarisation du travail...*, *op. cit.*, pp.27-39
- ROSANVALLON Pierre (1995), *La nouvelle question sociale. Repenser l'Etat-providence*, Seuil, Paris, 223 pages

- ROULLEAU-BERGER Laurence et GAUTHIER Madeleine (sous la direction de) (2001), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, Éditions de l'Aube, La Tour d'Aigues, 350 pages
- ROZENBLATT Patrick (coordination) (2000), *Le mirage de la compétence*, Syllepse, Paris, 267 pages
- SAINATI Gilles (2000), « Des techniques aux pratiques de pénalisation de la pauvreté », in L. BONNELLI et G. SAINATI (sous la direction de), *La machine à punir...*, *op. cit.*, pp.87-106
- SALAS Robert, BAVEREZ Nicolas et REYNAUD Bénédicte (1986), *L'invention du chômage*, Presses universitaires de France, Paris, 267 pages
- SANTELLI Emmanuelle (2001), *La mobilité sociale dans l'immigration. Itinéraires de réussite des enfants d'origine algérienne*, Presses universitaires du Mirail, Toulouse, 305 pages
- SAYAD Abdelmalek (1999), *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Seuil (Liber), Paris, 443 pages
- SCHNAPPER Dominique (1996), « Intégration et exclusion dans les sociétés modernes », in S. PAUGAM (sous la direction de), *L'exclusion...*, *op. cit.*, pp.23-31
- SCHWARTZ Olivier (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Presses universitaires de France, Paris, 531 pages
- SCHWARTZ Olivier (1993), « L'empirisme irréductible », in N. ANDERSON, *Le hobo. Sociologie du sans-abri* (traduction de *The American hobo : the sociology of the homeless man*, The University of Chicago Press, London, Chicago, 1975), Nathan (Essais et recherches), Paris, pp.265-308
- SCHWEITZER Sylvie (1998), « Chercher les femmes au travail », in M. MARUANI (sous la direction de), *Les nouvelles frontières...*, *op. cit.*, pp.23-38
- SÉHILI Djaouida (2000), « De la "qualification" à la "compétence" : du changement pour les femmes ? », in P. ROZENBLATT (coordination), *Le mirage...*, *op. cit.*, pp.139-152
- SERFATI Claude (2001), « Une bourgeoisie mondiale pour un capitalisme mondialisé », in S. de BRUNHOFF, I. GARO, C. SERFATI, A.-C. WAGNER et P.-P. ZALIO, *Bourgeoisie...*, *op. cit.*, pp.77-98
- SIBILLE Hugues (sous la direction de) (1989), *Les politiques d'emploi à l'épreuve du chômage de longue durée*, Syros alternatives, Paris, 158 pages
- SIBILLE Hugues et RAYSSAC Gilles-Laurent (1989), « L'évolution des politiques de lutte contre le chômage de longue durée jusqu'aux stages de réinsertion en alternance », in *idem*, pp.35-49
- SILVERA Rachel (1998), « Toutes choses inégales par ailleurs », in M. MARUANI (sous la direction de), *Les nouvelles frontières...*, *op. cit.*, pp.136-137

- SIMMEL Georg, *Les pauvres* (traduction de *Der Arme*, Dunker & Humblot, Munich une Leipzig, 1908), Presses universitaires de France (Quadrige), Paris, 1998, 102 pages
- SINGLY (de) François (1992), *L'enquête et ses méthodes : le questionnaire*, Nathan (Sociologie 128), Paris, 128 pages
- SINTOMER Yves (1999), *La démocratie impossible ? Politique et modernité chez Weber et Habermas*, La Découverte & Syros (Armillaire), Paris, 404 pages
- SOMMIER Isabelle (1996), « La dialectique violence physique/violences symboliques », in CENTRE UNIVERSITAIRE DE RECHERCHES ADMINISTRATIVES ET POLITIQUES DE PICARDIE (CURAPP), *La gouvernabilité, op. cit.*, pp.63-76
- SOMMIER Isabelle (2001), *Les nouveaux mouvements contestataires. À l'heure de la contestation*, Flammarion (Dominos), Paris, 128 pages
- SPENSKY Martine (2001), « Introduction », in M. SPENSKY (sous la direction de), *Les femmes à la conquête du pouvoir politique. Royaume-Uni, Irlande, Inde*, L'Harmattan, Paris, pp.7-42
- STANDING Guy (1999), *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*, Macmillan Press LTD, Great-Britain, 441 pages
- STERDYNIAK Henri (2001), « Une stratégie macroéconomique timide », in FONDATION COPERNIC, *Un social-libéralisme à la française...*, op. cit., pp.31-58.
- STUDER Brigitte (2000), « La femme nouvelle », in M. DREYFUS, B. GROPPPO, C. INGERFLOM, R. LEW, C. PENNETIER, B. PUDAL et S. WOLIKOW (sous la direction de), *Le siècle...*, op. cit., pp.377-387
- SUBILEAU Françoise et TOINET Marie-France (1993), *Les chemins de l'abstention, une comparaison franco-américaine*, La Découverte, Paris, 222 pages
- SUPIOT Alain (2002), *Critique du droit du travail*, Presses universitaires de France (Quadrige), Paris (1^{ère} édition 1994), 280 pages
- TERRAIL Jean-Pierre (1990), *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, Presses universitaires de France, Paris, 275 pages
- TERRAIL Jean-Pierre (sous la direction de) (1997a), *La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*, La Dispute/Snédit, Paris, 251 pages
- TERRAIL Jean-Pierre (1997b), « L'essor des scolarités et ses limites », in *idem*, p.21-36
- TERRAIL Jean-Pierre (1997c), « Les familles confrontées à l'école », in *ibid.*, pp.89-103
- TERRAIL Jean-Pierre (1997d), « Le diplôme, clé de l'emploi ? », in *ibid.*, pp.159-175
- TERRAIL Jean-Pierre (2002), *De l'inégalité scolaire*, La Dispute, Paris, 348 pages

- THÉBAUD-MONY Annie (1997), « Le rapport santé-travail : instrument et enjeu de la précarisation sociale », in B. APPAY et A. THÉBAUD-MONY (sous la direction de), *Précarisation sociale...*, *op. cit.*, pp.555-575
- THOMAS Hélène (1997), *La production des exclus. Politiques sociales et processus de désocialisation sociopolitique*, Presses universitaires de France, Paris, 215 pages
- THOMPSON Edward Palmer (1988), *La formation de la classe ouvrière anglaise* (traduction de *The Making of the English working class*, Gollancz, 1965, London), Gallimard et Seuil, Paris, 791 pages
- TOPALOV Christian (1987), *Le logement en France. Histoire d'une marchandise impossible*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris, 437 pages
- TOPALOV Christian (1994), *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Albin Michel, Paris, 626 pages
- TORNS Teresa (1998), « Chômage et tolérance sociale à l'exclusion : le cas de l'Espagne », in M. MARUANI (sous la direction de), *Les nouvelles frontières...*, *op. cit.*, pp.213-224
- TORT Patrick (2000), « Sur le matérialisme darwinien en éthique. L'effet réversif de l'évolution ou l'exclusion disqualifiée », in M. PRUM (sous la direction de), *Exclure...*, *op. cit.*, pp.137-159
- TRAPIER Maryse (2004), « Immigration et dynamiques ouvrières », in P. BOUFFARTIGUE, (sous la direction de), *Le retour des classes sociales...*, *op. cit.*, pp.175-192
- VAKALOULIS Michel (sous la direction de) (1999), *Travail salarié et conflit social*, Presses universitaires de France (Actuel Marx confrontation), Paris, 252 pages
- VAN ZANTEN Agnès (sous la direction) (2000), *L'école, l'état des savoirs*, La Découverte & Syros, Paris, 420 pages
- VERPRAET Gilles (2001), *Les enseignants et la précarité sociale. Le regard de Seine-Saint-Denis*, Presses Universitaires de France, Paris, 205 pages
- VEYNE Paul (2001), « Un archéologue sceptique », in D. ÉRIBON (sous la direction de), *L'infréquentable Michel Foucault. Renouveaux de la pensée critique*, EPEL, Paris, pp.19-59
- VINCENT Jean-Marie (1995), « Le pouvoir dans la représentation », in M. RIOT-SARCEY (sous la responsabilité de), *Démocratie...*, *op. cit.*, pp.77-104
- WACQUANT Loïc J. D. (1993), « De l'Amérique comme utopie à l'envers », in P. BOURDIEU (sous la direction de), *La misère...*, *op. cit.*, pp.169-179
- WACQUANT Loïc J. D. (1996), « L'underclass urbaine dans l'imaginaire social et scientifique américain », in S. PAUGAM (sous la direction de), *L'exclusion...*, *op. cit.*, pp.248-262
- WACQUANT Loïc J. D. (1999), *Les prisons de la misère*, Éditions Raisons d'agir, Paris, 191 pages

WACQUANT Loïc J. D. (2004), *Punir les pauvres. Le nouveau gouvernement de l'insécurité sociale*, Agone (Contre-feux), Marseille, 351 pages

WEBER Florence (2001), *Le travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, Éditions de l'EHESS, Paris (1^{ère} édition INRA/EHESS, 1989), 212 pages

WEBER Henri (1986), *Le parti des patrons. Le CNPF (1946-1986)*, Seuil, Paris, 443 pages

WEBER Max (1995), *Économie et société (tome 1) Les catégories de la sociologie* (traduction de *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen, Mohr, 1956), Plon (Agora pocket), Paris (1^{ère} édition 1971), 411 pages

WEBER Max (1967), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme* (traduction de *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, Band I, 4 Aufl., Mohr, Tübingen, 1947), Plon (Agora Pocket), Paris (1^{ère} édition 1964), 287 pages

WHYTE William Foote (2002), *Street Corner Society. La structure sociale d'un quartier italo-américain* (traduction de *Street Corner Society. The social structure of an italian slum*, The University of Chicago press, 1943), la Découverte & Syros (Poche), Paris (1^{ère} édition 1995), 403 pages

WILSON William Julius (1994), *Les oubliés de l'Amérique* (traduction de *The truly disadvantaged*, University of Chicago press, 1987), Desclée de Brouwer, Paris, 327 pages

WUHL Simon (1996), « Quelle politique, pour quel chômage ? », in N. DAUCÉ, A. OTTAVI et C. VILLIERS, *Le cœur à l'emploi...*, op. cit., pp.25-31

YSMAL Colette (1989), *Les partis politiques sous la V^e République*, Montchrestien, Paris, 312 pages

ZARCA Bernard (1986), *L'artisanat français. Du métier traditionnel au groupe social*, Economica, Paris, 290 pages

ZARCA Bernard (1987), *Les artisans. Gens de métier, gens de parole*, L'Harmattan (Logiques sociales), Paris, 187 pages

ZARIFIAN Philippe (2001), *Temps et modernité. Le temps comme enjeu du monde moderne*, L'Harmattan, Paris, 299 pages

ZINN Howard (2002), *Une histoire populaire des États-Unis. De 1492 à nos jours* (traduction de *A people's history of the United-States. 1492-Present*, Harper Collins Publishers, 1980), Agone, Marseille, 811 pages

Articles

ACHIN Catherine (2001), « Démocratisation du personnel politique et parité : un premier bilan », *Mouvements*, n°18, novembre-décembre, pp.57-61

- ALALUF Matéo (2000), « Employabilité », *Politique, revue européenne de débats*, n°1, octobre, pp.20-21
- APPAY Béatrice (1993), « Individuel et collectif : questions à la sociologie du travail et des professions. L'autonomie contrôlée », *Cahiers du GEDISST*, 6, pp.57-92
- APPAY Béatrice (1999), « Femmes au chômage : entre révolte et résistance », *Cahiers du Gedisst*, n°23, 02, pp.87-108
- BALAZS Gabrielle et FAGUER Jean-Pierre (1996), « Une nouvelle forme de management, l'évaluation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114, septembre, pp.68-78
- « De la colonisation à la décolonisation : les modes de constitution de la Françafrique » (2002), table ronde entre Nicolas Bancel et Jean-Pierre Dozon, *Mouvements*, n°21-22, mai/août, pp.15-27
- BARREAU Jocelyne et BROCHARD Delphine (2003), « Les politiques de rémunération des entreprises : écarts entre pratiques et discours », *Travail et emploi*, n°93, janvier, pp.45-59
- BEAU Anne-Sophie (2002), « Les salariés du grand commerce : des "employé-e-s" ? Les parcours professionnels des salarié-e-s du Grand Bazar de Lyon aux 19^{ème} et 20^{ème} siècles », *Travail, genre et sociétés*, n°8, novembre, pp.55-72
- BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel (1992), « L'esclave et le technicien », *Autrement*, n°126, janvier, pp.44-65
- BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel (2002), « Jeunes ouvrier(e)s à l'usine. Notes de recherche sur la concurrence garçons/filles et sur la remise en cause de la masculinité ouvrière », *Travail, genre et sociétés*, n°8, novembre, pp.73-103
- BEC Colette (1999), « Les politiques d'assistance : de l'intégration à la relégation », *La revue de l'IREES*, n°30, 1999/2, pp.71-92
- BENARROSH Yolande (2000), « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et emploi*, n°81, janvier, pp.9-26
- BENARROSH Yolande (2003), « Les trappes d'inactivité : chômage volontaire ou chômage de résistance ? », *Travail et emploi*, n°95, juillet, pp.74-85
- BERGER Denis (1995a), « Appareils, nous voilà ! De la misère des partis politiques », *Futur antérieur*, n°28, février, pp.69-85
- BIDET Jacques (2003), « La structure de classe dans la société capitaliste », *Mouvements*, n°26, mars-avril, pp.79-86
- BLONDIAUX Loïc (2001), « Démocratie locale et participation citoyenne : la promesse et le piège », *Mouvements*, n°18, novembre-décembre, pp.44-51
- « La cause de la critique (II), entretien avec Luc BOLTANSKI » (2000), *Raisons politiques*, 4, pp.135-159

BOURDIEU Pierre (1976), « Les modes de domination », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°2/3, 2^e année, juin, pp.122-132

BOURDIEU Pierre (1977), « Sur le pouvoir symbolique », *Annales*, mai-juin, volume 32, pp.405-411

BOURDIEU Pierre (1986), « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62-63, juin, pp.69-72

BOURDIEU Pierre (1989b), « Reproduction interdite. La dimension symbolique de la domination économique », *Études rurales*, janvier-juin, 113-114, pp.15-36

BOURDIEU Pierre et SAINT MARTIN (de) Monique (1978), « Le patronat », *Actes de la recherche en sciences sociales*, mars/avril, 20/21, pp.3-82

BRESSON Maryse et AUTÈS Michel (2000), « L'insertion par l'économie, une zone intermédiaire entre salariat et non travail », *Revue française des affaires sociales*, n°3-4, juillet/décembre, pp.103-117

BRUNE François (1995), « La dépolitisation par le langage », *Manière de voir*, n°27, août, pp.22-24

BURNOD Guillaume et CHENU Alain (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et emploi*, n°86, avril, pp.87-105

CASTEL Robert (1978), « La "guerre à la pauvreté" aux États-Unis : le statut de la misère dans une société d'abondance », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°19, janvier, pp.47-60

CASTEL Robert (1999), « Droit du travail : redéploiement ou refondation ? », *Droit social*, n°5, mai, pp.438-442

CHAUVEL Louis, CHENU Alain, OBERTI Marco et PRÉTECEILLE Edmond (2002), « Enjeux et usages des catégories socioprofessionnelles : traditions nationales, comparaisons internationales et standardisation européenne. », *Sociétés contemporaines*, n°45-46, pp.157-185

CHAUVEL Louis (1999), « Classes et générations. L'insuffisance des hypothèses de la théorie de la fin des classes sociales », *Actuel Marx*, n°26, pp.37-52

CHAUVEL Louis (2001), « Le retour des classes sociales ? », *Revue de l'OFCE*, n°79, octobre, pp.315-359

CLANCHÉ François (2003), « La participation électorale au printemps 2002. De plus en plus de votants intermittents », *INSEE première*, n°877, janvier, 4 pages

COLLOVALD Annie (2002), « Le vote FN : la faute au populaire ? », *Vacarme*, été, disponible en ligne sur le site vacarme.eu.org/article344.html

- CORCUFF Philippe (1999), « Acteur pluriel contre *habitus* ? À propos d'un nouveau champ de recherches et de la possibilité du débat en sciences sociales » *Politix*, n°48, quatrième trimestre, pp.157-173
- COUTROT Thomas (1999), « 35 heures, marchés transitionnels, droits de tirage sociaux. Du mauvais usage des bonnes idées... », *Droit social*, n°7-8, juillet-août, pp.659-668
- CUIN Charles-Henry (1995), « La sociologie et la mobilité sociale : les énigmes du cas français », *Revue française de sociologie*, XXXVI, pp.33-60
- DANIEL Christine (1998), « L'indemnisation du chômage depuis 1979, différenciation des droits, éclatement des statuts », *Revue de l'IREES*, n°29, hiver 1998-1999, pp.5-28
- DÉCHAUX Jean-Hugues (2001), « La mort dans les sociétés modernes : la thèse de Norbert Elias à l'épreuve », *L'année sociologique*, 51, n°1, pp.161-184
- DEFOSSEUX Manon (2003), « Les contrats emploi-solidarité et les contrats emploi consolidé en 2001 : dans la lignée des années précédentes », in « Bilan de la politique de l'emploi », *Les dossiers de la DARES*, 1/2003, avril, pp.33-40
- DEMAZIÈRE Didier (1989a), « Le chômage de longue durée : placement ou assistance », *Revue française des affaires sociales*, n°2, avril-juin, pp.103-118
- DEMAZIÈRE Didier (2000), « Les actions collectives de chômeurs, une réinvention du chômage », *Projet*, 262, juin, pp.27-36
- DESROSIÈRES Alain (2001), « Entre réalisme métrologique et conventions d'équivalence : les ambiguïtés de la sociologie quantitative », *Genèses*, n°43, juin, pp.112-127
- DEZALAY Yves et GARTH Bryant (1998), « Le "Washington consensus". Contribution à une sociologie de l'hégémonie du néolibéralisme », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 121/122, mars, pp.3-22
- DUBET François et VÉRÉTOUT Antoine (2001), « Une "réduction" de la rationalité de l'acteur. Pourquoi sortir du RMI ? », *Revue française de sociologie*, 42-3, pp.407-436
- DUGUÉ Élisabeth (1994), « La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté », *Sociologie du travail*, n°3/94, pp.273-292
- EBERSOLD Serge (2001b), « L'invention de "l'inemployable" ou l'entrepreneuriat comme modèle de cohésion sociale », *Regards sociologiques*, n°21, pp.51-66
- EURIAT Michel et THÉLOT Claude (1995), « Le recrutement social de l'élite scolaire en France. Évolution des inégalités de 1950 à 1990 », *Revue française de sociologie*, XXXVI, pp.403-438
- FREYSSINET Jacques (2000), « Plein emploi, droit au travail, emploi convenable », *La revue de l'IREES*, n°34, 3, pp.27-58
- GALLAND Olivier et LOUIS Marie-Victoire (1981), « Chômage et action collective », *Sociologie du travail*, n°2, avril-juin, pp.173-191

- GAUVIN Annie (2001), « Le plein emploi, quelles ressources pour les femmes ? (entretien) », *Travail, genre et sociétés*, n°6, octobre, pp.191-203
- GAZIER Bernard (1990), « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation », *Sociologie du travail*, n°4, pp.575-584
- GIRARD Bernard (1998), « Quand les économistes veulent enchaîner la démocratie », *Les temps modernes*, n°597, janvier/février, pp.138-160
- GIUST-DESPRAIRIES Florence (1989), « Une approche de l'investissement des représentations sociales dans l'entretien », *Psychologie clinique*, 1, pp.129-146
- GOLLAC MICHEL et VOLKOFF Serge (1996), « *Citius, altius, fortius*. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114, septembre, pp.54-67
- GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge (2002), « La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières », *Travail, genre et sociétés*, n°8, novembre, pp.25-53
- GOUX Dominique et MAURIN Éric (1995), « Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes Formation-Qualification Professionnelle 1970, 1977, 1985 et 1993 », *Revue française de sociologie*, xxxvi, pp.81-121
- GUILLAUMIN Colette (1978a), « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes », *Questions féministes*, n°2, février, pp.5-30
- GUILLAUMIN Colette (1978b), « Pratique du pouvoir et idée de Nature (2) Le discours de la Nature », *Questions féministes*, n°3, mai, pp.5-28
- GUILLEMOT Danièle (2001), « Le genre peut-il modifier l'approche du plein emploi ? », *Travail, genre et sociétés*, n°6, octobre, pp.204-212
- GUILLEMOT Danièle, PÉTOUR Patrick et ZAJDELA Hélène (2002), « Trappe à chômage ou trappe à pauvreté : quel est le sort des allocataires du RMI ? », *Revue économique*, n°6, pp.1235-1252
- HÉRAN François (1987), « La seconde nature de l'habitus. Tradition philosophique et sens commun dans le langage sociologique », *Revue française de sociologie*, xxviii, pp.385-416
- HÉRAN François (1997), « Les intermittents du vote. Un bilan de la participation de 1995 à 1997 », *INSEE première*, n°546, septembre, 4 pages
- HIRATA Helena (2002), « Travail et affects. Les ressorts de la servitude domestique. Note de recherche », *Travailler*, n°8, pp.13-26
- HOUZEL Yves, OUTIN Jean-Luc et RAMAUX Christophe (2000), « Travail, logiques d'action et sens du travail des intermédiaires de l'emploi », in D. GÉLOT et P. NIVOLLE (sous la direction de), « Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi », *Cahier Travail et emploi*, La Documentation française, Paris, juin, pp.107-147

- HUSSON Michel, « L'épaisseur du trait. À propos d'une décomposition du non-emploi », *Document de travail IRES*, <http://ecocritique.free.fr>, octobre 2000, paru dans *La revue de l'IREs*, n°34, 2000, pp.3-26
- JOIN-LAMBERT Marie-Thérèse (2000), « Le cumul salaires/allocations représente-t-il une voie d'avenir ? », *Droit social*, n°6, juin, pp.632-636
- KERGOAT Danièle (1992), « Les absentes de l'histoire », *Autrement*, n°126, janvier, pp.73-83
- L'HORTY Yannick (2004), « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les papiers du CERC*, n°2004-01, février, 26 pages
- LAND Hilary et PARKER Roy (1984), « La politique de la famille en Grande-Bretagne et sa dimension idéologique », *Nouvelles questions féministes*, n°6-7, printemps, pp.107-154
- LANDEVIN Annette (1997), « La construction des bornes d'âge », *Revue française des affaires sociales*, octobre, numéro hors-série « Le vieillissement comme processus », pp.37-54
- LE LAY Stéphane et LEROY Marc (2002), « Le MEDEF, l'entreprise et la politique », *Variations*, n°3, pp.115-128
- LUROL Martine (1999), « Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes 1970-1995 », *Travail, genre et sociétés*, n°1, avril, pp.179-199
- MARUANI Margaret (1989), « Statut social et modes d'emplois », *Revue française de sociologie*, XXX, 1989, pp.31-39
- MARUANI Margaret (2001), « Peut-on se résigner au sous-emploi féminin ? », *Travail, genre et sociétés*, n°6, octobre, pp.169-172
- MATHIEU Nicole-Claude (1999), « Bourdieu ou le pouvoir auto-hypnotique de la domination masculine », *Les temps modernes*, mai-juin-juillet, n°604, pp.286-324
- MATHIOT Pierre et SAWICKI Frédéric (1999a), « Les membres des cabinets ministériels socialistes en France (1981-1993). Recrutement et reconversion. Première partie : caractéristiques sociales et filières de recrutement », *Revue française de sciences politiques*, volume 49, n°1, février, pp.3-29
- MATHIOT Pierre et SAWICKI Frédéric (1999b), « Les membres des cabinets ministériels socialistes en France (1981-1993). Recrutement et reconversion. Deuxième partie : passage en cabinet et trajectoires professionnelles », *Revue française de sciences politiques*, volume 49, n°2, avril, pp.231-264
- MAUGER Gérard (1991), « Enquêter en milieu populaire », *Genèses*, 6, décembre, pp.125-143
- MAUGER Gérard (2001), « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 136-137, mars, pp.5-14

- MERLLIÉ Dominique (1995), « Les travaux empiriques sur la mobilité sociale avant la Première Guerre mondiale », *Revue française de sociologie*, XXXVI, pp.5-31
- MICHELAT Guy (1975), « Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie », *Revue française de sociologie*, XVI, pp.229-247
- MICHON François et RAMAUX Christophe (1992), « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et emploi*, n°52, second trimestre, pp.37-56
- MIRAU Chloé (2002), « L'«affaire Laroque-Salanié» : une controverse avortée en matière d'expertise économique et sociale », *Genèses*, 49, décembre, pp.110-122
- MONCHATRE Sylvie (2004), « De l'ouvrier à l'opérateur : chronique d'une conversion », *Revue française de sociologie*, 45-1, pp.69-102
- MOREL Sylvie (1999), « De l'assurance chômage à l'assistance chômage : la dégradation des statuts », *Revue de l'IREES*, n°30, 2, pp.121-148
- MOSCONI Nicole et DAHL-LANOTTE Rosine (2003), « C'est technique, est-ce pour elles ? Les filles dans les sections techniques industrielles des lycées », *Travail, genre et sociétés*, n°9, avril, pp.71-90
- MOUCHARD Daniel (2000), « La reconstruction du sujet politique. Mobilisations de chômeurs et revendication de "revenu garanti" », *Raisons politiques*, 4, pp.91-111
- MURARD Numa (2000), « Norbert Elias et Michel Foucault : deux flèches au cœur de la subjectivité », *Tumultes*, numéro 15, pp.203-212
- MURARD Numa (2002), « Biographie : à la recherche de l'intimité », *Ethnologie française*, XXXII, 1, pp.123-132
- NANTEUIL (de) Mathieu (2002), « Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité », *Travail et emploi*, n°89, janvier, pp.65-80
- OBERTI Marco (1999), « Ségrégation dans l'école et dans la ville », *Mouvements*, n°5, septembre-octobre, pp.37-45
- PASSERON Jean-Claude (1990), « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, XXXI-1, pp.3-22
- PAUGAM Serge (1998), « La révolte des chômeurs : un mouvement sans précédent », *Magazine littéraire*, mai, pp.73-76
- PAUGAM Serge (1999), « Formes d'intégration professionnelles et attitudes syndicales et politiques », *Revue française de sociologie*, XL-4, pp.715-751
- « L'histoire de Michelle Perrot. Entretien avec Margaret Maruani et Chantal Rogerat » (2002), *Travail, genre et sociétés*, n°8, novembre, pp.5-20

- PEZÉ Marie (2002), « Le geste de travail, entre sublimation et somatisation », *Document de travail*, 15 pages
- PIALOUX Michel (1979), « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°26-27, mars-avril, pp.19-47
- PIALOUX Michel (1995), « L'ouvrière et le chef d'équipe ou comment parler du travail », *Travail et emploi*, n°62, pp.4-39
- PIOT Franck (1996), « Les contrats Emploi-Solidarité (CES) et les Contrats Emplois Consolidés (CEC) », in « Bilan de la politique de l'emploi en 1995 », *Les dossiers de la DARES*, n°8-9, novembre, pp.87-94
- RAMAUX Christophe (1994), « Comment s'organise le recours aux CDD et à l'intérim ? Les résultats d'une enquête auprès de 24 établissements », *Travail et emploi*, n°58, 1/94, pp.55-76
- RAMAUX Christophe (2000), « L'instabilité de l'emploi est-elle une fatalité ? Une lecture économique critique du rapport Boissonnat, du rapport Supiot et des travaux sur les marchés transitionnels », *Droit social*, n°1, janvier, pp.66-76
- RAVENEL Bernard (1999), « L'irrésistible crise du militantisme politique classique », *Mouvements*, n°3, mars-avril, pp.19-27
- RICHEBÉ Nathalie (2002), « Les réactions des salariés à la "logique compétence" : vers un renouveau de l'échange salarial ? », *Revue française de sociologie*, 43-1, janvier/mars, pp.99-126
- SCHÄFER Claus (2000), « Baisse des salaires – pour un monde meilleur ? », *Revue de l'IRES*, n°33, septembre, pp.57-96
- SCHIRAY Michel (1988), « La précarisation du travail », *Problèmes politiques et sociaux*, n°575, La Documentation française, janvier, 64 pages
- SCHNAPPER Dominique (1989), « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de sociologie*, xxx, pp.3-29
- SCOTT Joan (1988), « Genre : une catégorie utile d'analyse historique », *Les cahiers du Grif*, 37/38, printemps, pp.125-153
- SCOTT Joan W. (1990), « "L'ouvrière, mot impie, sordide"... Le discours de l'économie politique française sur les ouvrières 1840-1860 », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°83, juin, pp.2-15
- SIMON Patrick et STAVO-DEBAUGE Joan (2004), « Les politiques anti-discrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence », *Sociétés contemporaines*, n°53, pp.57-84
- SPIRE Alexis et MERLLIÉ Dominique (1999), « La question des origines dans les statistiques en France. Les enjeux d'une controverse », *Le mouvement social*, n°188, juillet-septembre, pp.119-130

STERDYNYIAK Henri (2000), « Économétrie de la misère, misère de l'économétrie », *Document de travail OCDE*, <http://ecocritique.free.fr>, paru dans *Revue de l'OFCE*, n°75, pp.299-314

THÉRET Bruno (1991), « Néo-libéralisme, inégalités sociales et politiques fiscales de droite et de gauche dans la France des années 1980. Identités et différences, pratiques et doctrines », *Revue française de sciences politiques*, volume 41, n°3, juin, pp.342-381

TUCHSZIRER Carole (2000), « L'impact de l'assurance-chômage sur les normes d'emploi et de salaire : l'inéluctable dérive vers les "activités réduites" », *Revue de l'IREES*, n°33, 2, pp.33-55

VILLECHAISE-DUPONT Agnès et ZAFFRAN Joël (2001), « Résistances à l'infériorisation sociale chez les personnes en situation d'illettrisme », *Revue française de sociologie*, 42-4, pp.669-694

VILLETTE Michel (2001), « Vendre et se vendre. Notes sur une attitude "libérale" devant la vie », *Regards sociologiques*, n°21, pp.87-98

WALLERSTEIN Immanuel (1999), « L'héritage de la sociologie, la promesse de la science sociale », *Sociétés contemporaines*, n°33-34, pp.159-194

WILLIS Paul (1978), « L'école des ouvriers », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°24, novembre, pp.50-61

ZAJDELA Hélène (2001), « Faut-il avoir peur des trappes à chômage ? », *Revue du MAUSS*, n°18, deuxième semestre, pp.94-104

Travaux universitaires

BOUFFARTIGUE Paul (2004b), « À propos des classes sociales. Relancer et renouveler l'interrogation sociologique », *Document de travail*, LEST/CNRS-Universités d'Aix-Marseille I et II, février, 13 pages

CORONA Félix (1988), *La commission trilatérale dans un monde en transformation*, Thèse de doctorat de sociologie, Université Paris 8, Saint-Denis, 696 pages

CORTÉS KRISCHUK Pascual Armando (2001), *Démocratie représentative et participative. Oppositions théoriques, modèles sociologiques, réexamen de quelques concepts*, Thèse de doctorat de science politique, Université Paris 8, Saint-Denis, 471 pages

GUINCHARD Christian (2000), *Logiques du dénuement. Réflexion sociologique sur les liens de la pauvreté et du temps*, Thèse de sociologie, Université de Franche-Comté, 304 pages

HAZÉ Carole (1998), *La commission trilatérale. Quelle crise pour la démocratie ?*, mémoire de DEA de science politique, Université Paris 8, Saint-Denis, 193 pages.

LAÉ Jean-François (1990), *L'État social, une politique de la souffrance*, Habilitation à diriger des recherches, Université de Paris VIII, décembre, 124 pages

LE LAY Stéphane (1997), *Revenu minimum d'insertion. Une question politique en devenir*, mémoire de maîtrise de science politique, université Paris 8, septembre, 98 pages

LE LAY Stéphane (1998), *Nouvelle question sociale : la fracture démocratique*, mémoire de DEA de science politique, Université Paris 8, Saint-Denis, juin, 142 pages

LOVAT Philippe (2000), *L'APE. Les raisons d'un succès ; les effets d'une mesure de politique familiale sur le travail des femmes*, DEA de sociologie, Université Évry-Val d'Essonne, 147 pages

SCHWARTZ Olivier (1998), *La notion de « classes populaires »*, Habilitation à diriger des recherches en sociologie, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, 184 pages

Communications de colloque

BOUQUIN Stephen et LÉVY Catherine (2001), « Précarité et segmentations sociales, nouveaux facteurs de régulation des marchés du travail ? », Communication pour les actes du colloque « Rémunération et protection sociale : qui paie ? », 17 et 18 janvier, Bruxelles, 16 pages

GAZIER Bernard (1988), « Employabilité de crise et crise de l'employabilité. Quelques remarques sur l'accès à l'emploi entre économie et sociologie », *Communication présentée aux journées communes d'économie et de sociologie du travail*, 16-18 novembre

SOULET Marc-Henry (2003), « L'individu libre et autonome : l'utopie consensuelle des sociétés contemporaines », Communication au colloque de Sofia, septembre, 6 pages

CHAPITRE LONGWY

Ouvrages

AZZAOUI Benaceur (1980), « Travailleur immigré à Longwy », in G. NOIRIEL et B. AZZAOUI, *Vivre et lutter à Longwy...*, *op. cit.*, pp.177-209

BELKACEM Rachid et HIRLET Philippe (2001), « Le recours aux travailleurs intérimaires dans le bassin d'emploi de Longwy : une pratique structurelle », in M. DEL SOL, A. EYDOUX, A. GOUZIEN, P. MERLE et P. TURQUET (sous la direction de), *Nouvelles dimensions...*, *op. cit.*, pp.157-170

BOULAYOUNE Ali (2001), « Les ambivalences du dispositif chômeurs de longue durée : entre insertion et précarisation », in *idem*, pp.241-252

BOURDIEU Pierre (1993c), « La rue des Jonquilles », in P. BOURDIEU (sous la direction de), *La misère...*, *op. cit.*, pp.13-32

BOURDIEU Pierre (1993e), « La fin d'un monde », in *idem*, pp.407-411

COURS-SALIES Pierre (2000), « La formation entre investissement et droit personnel », in J. SPURK (sous la direction de), *L'entreprise écartelée*, Syllepse/Les Presses de l'université Laval, Paris/Québec, pp.69-89

DELACOURT Marie-Odile, HULEU Jean-René et VANTSES Martine (1999), « "C'était pas écrit, puisque je l'écris maintenant" », in AFPA, « Et si on les écoutait... », *op. cit.*, pp.201-205

DONATI Marcel (1994), *Cœur d'acier. Souvenirs d'un sidérurgiste de Lorraine*, Payot & Rivages (Récits de vie), Paris, 363 pages

LAHIRE Bernard (1999), *L'invention de l'« illettrisme », rhétorique publique, éthique et stigmates*, La Découverte & Syros, Paris, 371 pages

LE LAY Stéphane (à paraître), « L'imposition normative du champ de la formation : vers un renforcement des processus d'atomisation socialisée », in P. COURTS-SALIES et S. LE LAY (coordination), *Le bas de l'échelle...*, op. cit.

NOIRIEL Gérard (1984), *Longwy, immigrés et prolétaires 1880-1980*, Presses universitaires de France (Pratiques théoriques), Paris, 396 pages

NOIRIEL Gérard et AZZAOUI Benaceur (1980), *Vivre et lutter à Longwy*, François Maspero, Paris, 262 pages

ROGNANT Jean-Yves, ROMAIN Camille et ROSSO François (1977), *Où va la sidérurgie ?*, Syros, Paris, 124 pages

SCHWARTZ Bertrand (avec la collaboration de LAMBRICHS Louise L.) (1994), *Moderniser sans exclure*, La Découverte (Essais), Paris, 245 pages

Articles

FEITE Jean-Claude (2001), « 1950-2000. Du Texas lorrain à l'Eldorado luxembourgeois. Le processus de reconversion dans le bassin transfrontalier lorrain : entreprises multinationales et institutions européennes », Centre d'animation globale lorrain et Centre d'animation globale du Luxembourg, pp.3-12

PETIT Sylvie (2002), « Les disparités sectorielles des salaires », *Économie lorraine*, n°224, novembre, pp.8-14

TANGUY Lucie (1999), « Reconversion industrielle et conversion culturelle dans un bassin minier de Lorraine au milieu des années 1960 », *Sociétés contemporaines*, n°35, pp.43-70

CHAPITRE AFPA

Ouvrages

BONNET Bernard (1999), *La formation professionnelle des adultes. Une institution et ses formateurs*, L'Harmattan, Paris, 299 pages

CAUSSE Lise, FOURNIER Christine et LABRUYÈRE Chantal (1998), *Les aides à domicile. Des emplois en plein remue-ménage*, Syros, Paris, 227 pages

CHARLOT Bernard et GLASMAN Dominique (sous la direction de) (1999), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Presses universitaires de France, Paris (1^{ère} édition 1998), 341 pages

DEMAZIÈRE Didier (1989b), « L'accès à la formation : motivation mode d'emploi », in H. SIBILLE (sous la direction de), *Les politiques d'emploi à l'épreuve...*, *op. cit.*, pp.97-115

EYMARD-DUVERNAY François et MARCHAL Emmanuelle (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, Paris, 239 pages

MAGGI-GERMAIN Nicole et PÉLAGE Agnès (sous la direction de) (2003), « Les évolutions de la formation professionnelle : regards croisés », *Cahier Travail et emploi*, La Documentation française, Paris, 306 pages

ROBERT Jocelyne (1997), *Jeunes chômeurs et formation professionnelle. La rationalité mise en échec*, L'Harmattan, Paris, 237 pages

SUPIOT Alain (2003), « Préface », in N. MAGGI-GERMAIN et A. PÉLAGE (sous la direction de), « Les évolutions de la formation... », *op. cit.*, pp.7-11

TANGUY Lucie (sous la direction de) (1986), *L'introuvable relation formation/emploi. Un état des recherches en France*, La Documentation française, Paris, 302 pages

TANGUY Lucie (1991), *L'enseignement professionnel en France. Des ouvriers aux techniciens*, Presses universitaires de France, Paris, 227 pages

TANGUY Lucie (2002), « La construction de la catégorie de "formation" en France (1945-1970) », in G. MOREAU (coordonné par), *Les patrons...*, *op. cit.*, pp.81-93

TANGUY Lucie (2003), « Pour une production de connaissances sociologiques nécessaires à la fabrication du droit », in N. MAGGI-GERMAIN et A. PÉLAGE (sous la direction de), « Les évolutions de la formation... », *op. cit.*, pp.37-49

VERGNE Francis (2001), *De l'école à l'emploi : attentes et représentations*, Syllepse (Nouveaux regards), Paris, 176 pages

VOLOVITCH Pierre (2002), « Organisation et fonctionnement de la protection sociale », in COLLECTIF, *L'état de la France...*, *op. cit.*, pp.314-322

Articles

AFPA (1999), « Et si on les écoutait ? Situations, difficultés, besoins, incertitudes face à la formation professionnelle », *Éducation permanente*, 230 pages

ANDRIEU Pierre-Jean et LABADIE Francine (2001), « La jeunesse dans la succession des générations », *Mouvements*, n°14, mars-avril, pp.117-122

BOENKIH Martine et DUMONT Martine (1999), « Comment les adultes pensent la formation professionnelle des adultes », in AFPA, « Et si on les écoutait... », *op. cit.*, pp.27-37

CAILLAUD Pascal (2003), « Le droit de la formation professionnelle continue : évolution historiques et perspectives d'avenir », in N. MAGGI-GERMAIN et A. PÉLAGE (sous la direction de), « Les évolutions de la formation... », *op. cit.*, pp.23-35

CARPOT Lucien et VEGA Anne (2001), « Mourir à l'hôpital : quelques représentations culturelles », *Mouvements*, n°15/16, mai-août, pp.145-152

CÉREQ (2003), *Bref*, n°199, juillet-août, 4 pages

CLÉMENÇON Mireille et COUTROT Laurence (1995), « La relation formation-chômage. France : quelques résultats d'analyse secondaire et bilan bibliographique », *Sociologie du travail*, n°4, pp.739-755

CORTÉS Pascual (1997), « Les positions au sujet de la formation professionnelle », *Banlieue, Ville, Lien social*, n°13-14, mars-juin, pp.183-234

FRÉMINVILLE (de) Solange (1999), « Il n'y a pas de bénéficiaire type », in AFPA, *Et si on les écoutait...*, *op. cit.*, pp.11-25

GARRAUD Philippe (1995), « La mise en œuvre des politiques de lutte contre le chômage par la formation : les contraintes du service public de l'emploi en France », *Sociologie du travail*, n°4/95, pp.675-696

GÉNESTIER Jean-Pierre (1994), « Trois référentiels, trois points de vue sur le travail et la formation », in AFPA, *Formation-Emploi. Réduire les écarts*, Montreuil, pp.41-45

GINISTY Danièle (2002), « Quand l'AFPA devient acteur du développement des territoires », *Entreprises formation*, n°132, juillet-août, pp.40-41

LE LAY Stéphane et WASSERMAN Gilbert (2001), « "Conquérir des droits nouveaux !" Entretien avec Pierre Khalfa », *Mouvements*, n°14, mars-avril, pp.77-82

MEIER Patrick et RAMBAUD Marie-Hélène (1999), « Parler, écouter, écrire... De quelques effets sensibles de l'atelier d'écriture », in AFPA, « Et si on les écoutait... », *op. cit.*, pp.207-215

TUCHSZIRER Carole (2001), « La nouvelle convention d'assurance-chômage : le PARE qui cache la forêt », *Mouvements*, n°14, mars-avril, pp.15-24

TUCHSZIRER Carole (2003), « La nouvelle offre de formation de l'UNEDIC dans le cadre de la mise en place du plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) », in N. MAGGI-GERMAIN et A. PÉLAGE (sous la direction de), « Les évolutions de la formation... », *op. cit.*, pp.271-282

VASLIN Gérard (1993), « Et si l'on redéfinissait les qualifications ? », in AFPA, *Stratégies pour l'insertion professionnelle*, Arcueil, pp.57-64

VILLIERS Claire (2002), « Le PARE, premier bilan », *Mouvements*, n°25, janvier-février, pp.110-114

Recherches et travaux universitaires

CAUSSE Lise, *La professionnalité des aides-soignantes en maison de retraite : entre subjectivité et réification*, Thèse de sociologie, Université Paris 8, Saint-Denis, 2004, 440 pages

DUBAR Claude (1984), *La formation professionnelle continue en France : 1970-1980. Une évaluation sociologique*, Thèse de sociologie, Lille III, 1015 pages (2 volumes)

Études techniques et rapports officiels

AFPA (1997), « Articulation préparatoire-formation », Services des études économiques et statistiques, janvier, 12 pages (+ annexes)

AFPA (1999a) « Itinéraires... Enquête sur le cheminement des bénéficiaires sortis de formation entre juillet 1995 et juin 1996 », Direction des études et de l'appui technique, Rapport d'étape, Paris, avril, 44 pages

AFPA (1999b), *Rapport d'activité 1998*, juillet, 135 pages

AFPA (2001a), *Regards sur l'activité 2000*, septembre, 36 pages

AFPA/DIV (2001b) « Développer les compétences des habitants et professionnaliser les intervenants de proximité, un enjeu stratégique pour la ville », *Actes du séminaire*, 17 et 18 octobre, Amiens, 90 pages

« Contrat de progrès AFPA/État 1999-2003 » (1999), AFPA/Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 44 pages

FRÉMINVILLE (de) Solange (sous la direction de) (1998), *Bénéficiaires en formation. Une autre approche de leur relation à l'AFPA. 1- Entretiens collectifs*, DEAT/AFPA, Montreuil, mars, 452 pages (et annexes)

Mission d'Évaluation et de Contrôle, rapport d'information n°1781 de l'Assemblée Nationale présenté par Didier MIGAUD, Annexe n°4 (rapporteur spécial Jacques Barrot) *L'utilisation des crédits de la formation professionnelle* du 03/02/1999, 128 pages

CHAPITRE PICARDIE

BOURDIER Martine (2002), « L'emploi salarié tiré par l'essor du tertiaire », *Économie lorraine*, n°222, septembre, 5 pages

COLLET Isabelle (2002), « Les grands établissements en Picardie depuis 1990. Plus qu'ailleurs, restructurations industrielles et tertiairisation », *INSEE Picardie relais*, n°106, 4 pages

CREUSAT Joël et RIMLINGER Stéphane (2002), « La Lorraine : entre reconversion et diversification », *Économie lorraine*, n°225, décembre, 3 pages

DARRAS Norbert et DIZY Catherine (1999), « Les conditions de la mobilité des salariés s'améliorent », *INSEE Picardie première*, n°50, juillet-août, 8 pages

HECQUET Vincent (2002), « L'appareil productif en Picardie. Des structures très proches entre les trois départements », *INSEE Picardie relais*, n°108, 4 pages

HECQUET Vincent et REIGNIER Élisabeth (2002), « Égalité hommes-femmes et statistiques : les nouveaux enjeux. Les principaux enseignements du colloque “Femmes picardes aujourd’hui” », *INSEE Picardie relais*, n°105, 4 pages

HECQUET Vincent et LAINÉ Frédéric (2003), « Le chômage en Picardie : handicap d’une moindre formation, retombées favorables au contact de l’Île-de-France », *INSEE Picardie relais*, n°118, 4 pages

HECQUET Vincent et LEPAN Olivier (2001), « Les catégories socioprofessionnelles en Picardie. Études, activité, retraite : comment se distinguent les Picards ? », *INSEE Picardie relais*, n°98, 4 pages

INSEE (2001), « La Picardie : structures démographiques et économiques », 4 pages

LEPAN Olivier (2001), « Le chômage picard recommence à progresser après quatre années de baisse », *INSEE Picardie première*, n°86, 2 pages

MILLET Nicolas (2003), « Taux de chômage 1996-2002 par zone d’emploi à l’occasion de la révision », *INSEE Picardie première*, n°115, 6 pages

RAINBIRD Helen (1993), « Grande-Bretagne : la politique des syndicats à l’égard de la formation des salariés de bas niveaux de qualification », *La revue de l’IRES*, n°13, automne, pp.13-49

SIMON-ZARCA Georgie (1996), « L’apprentissage : du CAP au diplôme d’ingénieur », in « Bilan de la politique de l’emploi en 1995 », *Les dossiers de la DARES*, n°8-9, novembre, pp.165-169

TANDEAU DE MARSAC Guylène (2002), « Activité professionnelle des femmes : plus diplômées que les hommes mais plus pénalisées par leur situation familiale », *INSEE Picardie relais*, n°104, 4 pages

VINCENT Catherine (1993), « France : les “bas niveaux de qualification” », *La revue de l’IRES*, n°13, automne, pp.131-164

Recherches

COURS-SALIES Pierre (coordination) (2003), « Portrait social des PME en Europe. France », in *Portrait social des PME en Europe*, Rapport du projet de recherche SMALL : les relations sociales dans les PME, Contrat HPSE-CT-2002-00152, pp.87-128

Communications de colloque

RAINBIRD Helen et MUNRO Anne (2004), « The characteristics of workers in unskilled jobs in the public sector in Britain : a mismatch between supply and demand ? », journées du LASMAS (CNRS), « Perspectives comparatives sur le travail non qualifié », 30 avril, 25 pages

RAINBIRD Helen, MUNRO Anne et HOLLY Lesley (2004), « Exploring the concept of employer demand for skills and qualifications : case studies from the public sector », journées du

LASMAS (CNRS), « Perspectives comparatives sur le travail non qualifié », 30 avril, 15 pages

CHAPITRE COIFFURE

AMIOT Patrick (ed.) (1992), *La vie d'un métier, coiffeur : histoire, publicités, traditions, collections*, Dinan, 275 pages

BEAUMARCHAIS (CARON Pierre-Augustin) (1959), *Le barbier de Séville*, Librairie Larousse, Paris (1^{ère} édition 1775), 153 pages

GERBOD Paul (1995), *Histoire de la coiffure et des coiffeurs*, Larousse, Paris, 383 pages

JALAUDIN Christophe et MOREAU Gilles (2002), « Transmettre le métier : les complexité de la relation maître/apprenti », in F. PIOTET (sous la direction de), *La révolution...*, *op. cit.*, pp.53-76

MAILLARD Fabienne (2002), « Diplômes du tertiaire : les ambiguïtés d'une politique », in G. MOREAU (coordonné par), *Les patrons...*, *op. cit.*, pp.125-137

MOREAU Gilles (coordonné par) (2002), *Les patrons, l'État et la formation des jeunes*, La Dispute/Snédit, Paris, 243 pages

VIALE Simone (ed.) (1994), *Biologie générale et biologie appliquée à la profession : préparation aux examens d'État, certificat d'aptitude professionnelle et brevet professionnel de coiffure*, Cannes, 345 pages

ZDATNY Steven M. (1999), *Coiffure, famille, patrie : artisan, collaboration et résistance*, L'atelier de l'archer, La Ferté-Saint-Aubin, 72 pages

Articles

BONNAL Liliane, FLEURY Ludovic et ROCHARD Marie-Béatrice (1999), « L'insertion professionnelle des apprentis et des lycéens professionnels : des emplois proches des formations suivies. Une enquête en région Centre », *Économie et statistique*, n°323, 3, pp.3-30

BORZEIX Anni (2000), « Relation de service et sociologie du travail », *Cahiers du genre*, n°28, 11, pp.19-48

ESTRADE Marc-Antoine et MISSÈGUE Nathalie (2000), « Se mettre à son compte et rester indépendant. Des logiques différentes pour les artisans et les indépendants des services », *Économie et statistique*, n°337-338, pp.159-181

MOREAU Gilles (2000), « Les faux semblables de l'apprentissage », *Travail, genre et sociétés*, n°3, mars, pp.67-86

MOREAU Gilles (2002), « Un nouvel âge pour l'apprentissage ? », in G. MOREAU (coordonné par), *Les patrons...*, op. cit., pp.113-124

SOARES Angelo (2000), « Au cœur des services : les larmes au travail », *Pistes*, vol.2, n°2, novembre, 15 pages (consultable sur <http://pettnt/v2n2/articles/v2n2a5.html>)

SOLLOGOUB Michel et ULRICH Valérie (1999), « Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel. Une mesure quantitative et qualitative de leur insertion professionnelle sur le marché du travail », *Économie et statistique*, n°323, 3, pp.31-52

Travaux universitaires

BARLESI Cécile (1996), *Sociologie des modes de la coiffure*, Institut d'études politiques Aix-Marseille 3, 71 pages

BUISSON Monique (1980), *Familles et orientation professionnelle. Le cas de la coiffure à Lyon*, Université Lyon 2, Centre de sociologie de l'éducation, février, 142 pages (+ annexes)

CADUFF DAVIAUD Michèle (1987), *La profession de coiffeur : à propos d'une enquête sur la pathologie et les conditions de travail en région Aquitaine*, Thèse de médecine, Université de Bordeaux 2

CHAUVEAU Geneviève (1991), *Politique de formation et traditions de métier. La coiffure : « adéquation de la formation et de l'emploi »*, Laboratoire interdisciplinaire de recherche et d'étude en sciences sociales, ENS Cachan, juillet, 163 pages

Études techniques

Fédération nationale de la coiffure française (2003), « L'économie de la coiffure 2004 », édition octobre

L'observatoire de *Coiffure et styles*, Edition spéciale 2002

ENQUETES ET ETUDES STATISTIQUES

AFSA Cédric (1998), « L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », *INSEE première*, n°569, février, 4 pages

AGENCE DES PME (2002), « PME : clés de lecture. Définitions, dénombrement, typologies », *Regards sur les PME*, n°1, 59 pages

AMIRA Selma (2000), « La prise en charge du chômage en 1998 », *Premières synthèses*, 03-n°12.2, 8 pages

APPAY Béatrice, LÉOMANT Christian, SOTTEAU-LÉOMANT Nicole et VEITH Blandine (1999), *Précarisation salariale et précarisation familiale*, Rapport de recherche MIRE/DARES/CNAF/GEDISST-CNRS, IRESCO, Paris, mars, 285 pages

AUDRIC-LERENARD Agnès et TANAY Alice (2000), « Ouvriers et employés non qualifiés : disparités et similitudes sur le marché du travail », *Premières synthèses*, novembre, n°47-1, 11 pages

AUTÈS Michel (2002), « Les représentations de la pauvreté dans la presse écrite », in Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, *Les travaux de l'Observatoire 2001-2002*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité/Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, Paris, pp.105-120

BAYET Alain et DEMAILLY Dominique (1996), « Salaires et coûts salariaux. 45 ans d'évolution », *INSEE première*, n°449, mai, 4 pages

BOËLDIEU Julien et BORREL Catherine (2000), « La proportion d'immigrés est stable depuis 25 ans », *INSEE Première*, n°748, novembre, 4 pages

BOËLDIEU Julien et BORREL Catherine (2001), « De plus en plus de femmes immigrées sur le marché du travail », *INSEE Première*, n°791, juillet, 4 pages

BROUILLET Frédéric (2003), « Les salaires des dirigeants de société de 1993 à 2000 », *INSEE première*, n°884, février, 4 pages

CHARDON Olivier (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *INSEE première*, n°796, juillet, 4 pages

COLIN Christel (1997), « Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ? », *INSEE première*, n°549, octobre, 4 pages

COMITÉ DÉPARTEMENTAL D'INSERTION (2000), « Programme départemental d'insertion triennal 2000-2001-2002 », Préfecture/Conseil général du Vaucluse, 72 pages

COMITÉ DÉPARTEMENTAL D'INSERTION (2003), « Programme départemental d'insertion 2003-2005 », Préfecture/Conseil général de la Seine-Saint-Denis, décembre, 91 pages

CONCIALDI Pierre et PONTHEUX Sophie (2000), « Salariés à "bas salaire" et travailleurs pauvres : une comparaison France-États-Unis », *Premières synthèses*, IRES, n°02.1, 01, 7 pages

CONCIALDI Pierre (2000), « Les seuils de pauvreté : un bref argumentaire », *Document de travail*, 4 pages

CONSEIL DE L'EMPLOI, DES REVENUS ET DE LA COHÉSION SOCIALE (2004), *Les enfants pauvres en France*, rapport n°4, La Documentation française, Paris, 151 pages

CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'INSERTION (2001) « Programme départemental d'insertion », Paris, septembre, 117 pages (+ annexes)

CRÉPON Bruno et DESPLATZ Rozenn (2001), « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Économie et statistique*, n°348, 8, 34 pages

DJIDER Zohor et ROTH Nicole (2002), *Femmes et hommes. Regards sur la parité*, INSEE, Paris, 131 pages

DJIDER Zohor, MURAT Fabrice et ROBIN Isabelle (2003), « Motivation et performances scolaires : les filles creusent l'écart », *INSEE première*, n°886, mars, 4 pages

FLEURBAEY Marc, HERPIN Nicolas, MARTINEZ Michel et VERGER Daniel (1997), « Mesurer la pauvreté ? », *Économie et statistique*, n°308-309-310, pp.23-33

FONDATION COPERNIC (2001b) « Pour un plein emploi de qualité. Critique du social-libéralisme, à propos du rapport Pisani-Ferry », *Notes de la Fondation Copernic*, n°6, mars, 73 pages

GALLAND Olivier (1996), « Des études supérieures inégalement rentables selon les milieux sociaux », *INSEE première*, n°469, juillet, 4 pages

GLAUDE Michel (1997), « La pauvreté, sa mesure et son évolution », *Pauvreté et exclusion*, rapport du Conseil d'analyse économique, pp.37-67

GODECHOT Olivier et GURGAND Marc (2000), « Quand les salariés jugent leur salaire », *Économie et statistique*, n°331, 1, pp.3-24

GUBIAN Alain et PONTHEUX Sophie (2000), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût de travail », *Premières synthèses*, décembre, n°51.1, 11 pages

GUILLAUMAT-TAILLIET François et MARTINEZ Corinne (1998), « Le patrimoine des ménages, début 1998. Qui détient quoi ? », *INSEE première*, n°584, mai, 4 pages

HOURRIEZ Jean-Michel et LEGRIS Bernard (1997), « L'approche monétaire de la pauvreté : méthodologie et résultats », *Économie et statistique*, n°308-309-310, pp.35-63

HOUSEAUX Frédérique (2003), « La famille, pilier des identités », *INSEE Première*, n°937, décembre, 4 pages

INSEE (1971), *Recensement général de la population de 1968*, « Population active », Imprimerie nationale, Paris, 217 pages

INSEE, *Les immigrés en France - Portrait social*, INSEE (Contours et caractères), Paris, 1997, 140 pages

INSEE (1999) « Revenus et patrimoines des ménages », *Synthèse*, n°28, 129 pages

INSTITUT BVA (2002), « Les représentations de la réussite sociale », Enquête réalisée pour *Enjeux Les Échos*, septembre, 19 pages

LAGARENNE Christine et LEGENDRE Nadine (2000), « Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux », *Économie et statistique*, n°335, 5, pp.3-25

LAROQUE Guy et SALANIÉ Bernard (1999), « Prélèvements et transferts sociaux : une analyse descriptive des incitations financières au travail », *Économie et statistique*, n°328, 8, pp.3-19

LAROQUE Guy et SALANIÉ Bernard (2000), « Une décomposition du non-emploi en France », *Économie et statistique*, n°331, 1, pp.47-66

LÉVY Catherine (coordination) (2000), *Minima sociaux et condition salariale. Europe vue d'en bas. Conditions de vie et accès aux droits*, Recherche réalisée dans le cadre du programme TSER – DG XII, juin 2000, 374 pages

LOCHARD Yves (2001), *Les représentations de la pauvreté dans la presse écrite*, Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, ronéotypé, GRASS-CNRS, Paris, novembre, 252 pages

LOLLIVIER Stéfan et VERGER Daniel (1996), « Patrimoine des ménages : déterminants et disparités », *Économie et statistique*, n°296-297, pp.13-31

LOLLIVIER Stéfan et VERGER Daniel (1997), « Pauvreté d'existence, monétaire ou subjective sont distinctes », *Économie et statistique*, n°308-309-310, pp.113-142

MABILE Sylvie (1998), « Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ? », *Économie et statistique*, n°316-317, pp.45-61

MESRINE Annie (2000), « La surmortalité des chômeurs : un effet catalyseur du chômage ? », *Économie et statistique*, n°334, 4, pp.33-48.

MEURS Dominique et PONTHEUX Sophie (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et statistique*, n°337-338, 7/8, pp.135-158

NAUZE-FICHET Emmanuelle et TOMASINI Magda (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique*, n°354, pp.21-43

NOËL Olivier (1999), *Jeunes issus de familles immigrées : accès à l'entreprise et processus de discrimination. Les représentations et stratégies des intermédiaires sur le bassin d'emploi de Narbonne*, Institut social et coopératif de recherche appliquée, note et études n°2, septembre, 70 pages

OUTIN Jean-Luc et RAMAUX Christophe (avec la collaboration de HOUZEL Yves) (1997), *L'intermédiaire de l'emploi : entre technicien et clinicien (étude monographique sur le travail, le métier et les logiques d'actions des agents de l'ANPE, des PAIO et des missions locales)*, Convention d'étude DARES-DIJ/METIS, Rapport final, mai, 207 pages

PARANQUE Bernard (2003), « La PME : de l'artefact statistique à une réalité économique », *Document de travail*, Banque de France, mars, 74 pages

RASOLOFOARISON Jeannot et SEROUSSI Géraldine (2002), « Les salaires dans les entreprises en 2000. Des salaires horaires toujours dynamiques », *INSEE première*, n°833, mars, 4 pages

RIOUX Laurence (2000), « Les allocataires du RMI : une recherche d'emploi active qui débouche souvent sur un emploi aidé », *INSEE Première*, n°720, juin, 4 pages

RIOUX Laurence (2001), « Salaire de réserve, allocation chômage dégressive et revenu minimum d'insertion », *Économie et statistique*, n°346-347, 6/7, pp.137-160

SOETARD Joachim et VILLALARD Jean (2000), « Les attitudes des Français à l'égard du chômage, de son indemnisation et des politiques de l'emploi au début 2000 », *Premières informations/Premières synthèses*, 04, n°17.2, 8 pages

TANAY Alice (avec la collaboration de AUDIRAC Pierre-Alain) (2000), « Les salariés étrangers : loin des secteurs porteurs et des positions valorisées », *Premières synthèses*, n°46.1, novembre, 8 pages

THAVE Suzanne (2000), « L'emploi des immigrés en 1999 », *INSEE Première*, n°717, mai, 4 pages

VANLERENBERGHE Pierre (1992), *RMI : le pari de l'insertion*, rapport de la commission nationale d'évaluation du revenu minimum d'insertion, La Documentation française, Paris, 409 pages (tome 1) et 421 pages (tome 2)

VIPREY Mouna et DEROCHE Luc (sous la direction de FREYSSINET Jacques) (1998), *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances*, Institut de recherches économiques et sociales, Rapport final pour le FAS, mars, 215 pages

WALLEZ Paul et VAUBOURGEIX Sergine (2001), *Les représentations de la pauvreté et de l'exclusion sociale : enjeux de luttes dans la sphère politique et administrative*, Rapport final ministère de l'Emploi et de la Solidarité/Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, CRESGE-CNRS, Lille, août, 137 pages