

Serge Paugam

Le salarié
de la précarité

*Les nouvelles formes
de l'intégration professionnelle*



QUADRIGE / PUF

ISBN 978-2-13-055846-0

Dépôt légal — 1^{re} édition : 2000

1^{re} édition, 2^e tirage « Quadrige » : 2009, juin

© Presses Universitaires de France, 2000

Le Lien social

6, avenue Reille, 75014 Paris

Pour
Cécile, Mathilde, Léna, Hervé et Katell

DU MÊME AUTEUR

- La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, « Sociologie », 1991 ; 4^e édition mise à jour, 1997 ; « Quadrige », 2000, 2002, traduit en portugais, Educ/Cortez (Brésil), 2003 ; Porto Editora (Portugal), 2003.
- Atouts et difficultés des allocataires du RMI* (avec Françoise Euvrard et Jérôme Lion), Paris, La Documentation française, « Documents du CERC », deux volumes : n° 98, 1990, et n° 102, 1991.
- La société française et ses pauvres. L'expérience du revenu minimum d'insertion*, Paris, PUF, « Recherches politiques », 1993 ; 2^e édition mise à jour, 1995 ; « Quadrige », 2002 (avec une nouvelle préface à l'édition « Quadrige »).
- Précarité et risque d'exclusion en France* (avec Jean-Paul Zoyem et Jean-Michel Charbonnel), Paris, La Documentation française, « Documents du CERC », n° 109, 4^e trimestre 1993.
- L'exclusion, l'état des savoirs* (sous sa direction), Paris, La Découverte, « Textes à l'appui », 1996.
- L'Europe face à la pauvreté. Les expériences nationales de revenu minimum garanti* (sous sa direction), Paris, La Documentation française, « Travail et Emploi », 1999.
- Por uma sociologia da exclusão social. O debate com Serge Paugam*, São Paulo, Educ, 1999 (livre établi à partir de quatre conférences prononcées en avril 1998 à l'Université catholique de São Paulo).
- Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe* (avec Duncan Gallie, sous la dir. de), Oxford, Oxford University Press, 2000.
- Les mégapoles face au défi des nouvelles inégalités* (avec Isabelle Parizot, Pierre Chauvin et Jean-Marie Firdion, sous la dir. de), Paris, Flammarion, « Médecine-Sciences », 2002.
- La précarité professionnelle : effets individuels et sociaux*, Entretiens avec Geneviève Fournier et Bruno Bourassa, Québec, PUL, « Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain », 2004.
- Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris, PUF, « Le Lien social », 2005, traduit en espagnol, Alianza Editorial, 2007.

Sommaire

Remerciements	XI
Préface de Serge Paugam à l'édition « quadrige »	XIII
PRÉSENTATION	1

Les fondements de l'intégration, 3

L'intégration professionnelle selon Durkheim, 3

L'« ouvrier de l'abondance », 8

La constitution d'un objet d'études, 13

Rapport à l'emploi et rapport au travail, 13

Évolutions structurelles et expériences vécues, 17

Première partie

Les logiques sociales de l'intégration professionnelle

Introduction, 25

1. LES NOUVELLES CONTRAINTES DU TRAVAIL	27
---	----

Les évolutions du rapport au travail, 30

Une plus grande autonomie dans le travail, 31

Des contraintes de temps et de qualité plus fortes, 34

Des pénibilités et des risques de plus en plus mal supportés, 38

Dimensions et facteurs de satisfaction au travail, 43

La satisfaction de l'homo faber : la valeur intrinsèque du travail, 45

L'homo oeconomicus au travail : la logique de rétribution, 49

L'homo sociologicus au travail : la question de la relation aux autres, 53

2. L'INSÉCURITÉ GRANDISSANTE DE L'EMPLOI 59

- Les évolutions du rapport à l'emploi, 62
 - L'explosion des emplois à statut précaire*, 65
 - Le développement du sous-emploi*, 76
 - La déstabilisation des emplois stables*, 79
- Les inégalités face à l'insécurité de l'emploi, 84
 - Les femmes plus exposées que les hommes*, 85
 - De fortes inégalités entre générations*, 89
 - Le niveau de qualification et le type d'entreprise : deux autres facteurs d'inégalité*, 91

3. L'ESPACE SOCIAL DE L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE 95

- Le type idéal et ses déviations, 95
 - Le cœur de l'intégration professionnelle*, 96
 - Les formes de déviations*, 98
- La vérification par l'enquête, 103
 - Un espace social à quatre dimensions*, 104
 - La représentation statistique de chacun des types*, 108
 - Inutilité, santé dégradée et détresse psychologique*, 113

Deuxième partie
Identités collectives
et rapports sociaux en entreprise

Introduction, 123

4. LES CONDITIONS DE L'ATTACHEMENT A L'ENTREPRISE 127

- L'idée de l'excellence dans une entreprise de haute technologie, 129
 - Le pari de la confiance*, 129
 - Le culte de la performance*, 133
 - La rationalisation des contraintes*, 142
- L'esprit de corps des agents d'une entreprise publique, 147
 - Une forte identité collective*, 148
 - La défense du statut*, 155
 - Les craintes de dérégulation*, 160

5. LA VALORISATION DE SOI DANS L'INCERTITUDE 165

- L'identité menacée des ouvriers du fer, 167
 - La valorisation de soi par la culture de métier*, 168
 - Les chefs et nous*, 176
 - L'avenir entre parenthèses*, 180
 - Une adhésion partielle à la culture de l'entreprise*, 183

Le désarroi d'un hôpital en crise, 187

La valorisation de soi par la relation aux malades, 188

L'administration contre nous, 194

L'angoisse de la fermeture, 198

La résistance au discrédit, 200

6. L'INTÉRIORISATION D'UNE IDENTITÉ NÉGATIVE 207

Le malaise des agents d'un organisme de Sécurité sociale, 209

Un déclin symbolique, 209

La prolétarianisation des employés, 212

Une dégradation des rapports sociaux, 218

S'accommoder ou partir, 222

La souffrance ordinaire des salariés de deux entreprises agro-alimentaires, 226

Des conditions de travail pénibles, 226

Le contrôle hiérarchique des cadences, 230

L'impossible confiance, 232

La désorganisation avancée d'une entreprise de meubles, 235

La logique de la décadence industrielle, 236

Les formes de la dévalorisation salariale, 239

La désagrégation du « nous », 247

Troisième partie

De la mobilisation à l'apathie

Introduction, 253

7. SE DÉFENDRE DANS L'ENTREPRISE 255

L'espace des revendications professionnelles, 256

Les revendications de base, 257

Les attitudes à l'égard de la vie de l'entreprise, 263

La mobilisation syndicale et ses limites, 266

Les facteurs de l'adhésion, 267

Trois formes de retrait, 275

8. LA FAMILLE A L'ÉPREUVE DE LA PRÉCARITÉ 291

Précarité professionnelle et tensions familiales, 292

L'instabilité conjugale, 293

Les relations de couple, 299

Les relations entre les parents et les enfants, 304

Précarité professionnelle et relations au sein du réseau de parenté, 308

La sociabilité familiale, 308

Les relations dans la famille élargie, 313

Le soutien familial, 316

9. LES DÉSILLUSIONS POLITIQUES

323

Les représentations salariales de la pauvreté et du chômage, 326

Le jugement sur les causes de la pauvreté, 327

Trois attitudes à l'égard du mouvement des chômeurs, 329

Les opinions sur les droits et devoirs des chômeurs, 340

Vers un radicalisme dépolitisé, 343

Le divorce gauche-droite, 343

Désillusions vis-à-vis des partis et sentiment d'impuissance, 346

Précarité professionnelle et abstention électorale, 350

CONCLUSION : LE SALARIÉ DE LA PRÉCARITÉ DANS LA STRUCTURE DE CLASSES

355

Les deux dimensions de la précarité, 356

Satisfactions et souffrances au travail, 356

Stabilité et instabilité de l'emploi, 360

Les effets sociaux de la précarité professionnelle, 362

Les nouvelles différenciations, 363

De l'intégration à l'éclatement du monde des entreprises, 368

Apathie et désillusions, 373

Disqualification des salariés précaires et luttes sociales, 376

Les dimensions communes de la disqualification sociale, 377

Vers de nouvelles luttes sociales ?, 380

Appendice 1 – L'évolution de l'organisation et des conditions de travail à partir des enquêtes nationales réalisées depuis 1984

387

Appendice 2 – Résultats des régressions logistiques effectuées sur la satisfaction dans le travail et la stabilité de l'emploi

399

Appendice 3 – L'enquête

409

I. Présentation générale, 409

II. L'enquête par entretiens approfondis, 410

1. *Le guide d'entretien*, 411

2. *Liste des personnes interviewées*, 413

Bibliographie

417

Index des auteurs

429

Index des thèmes

433

REMERCIEMENTS

Ce livre repose en grande partie sur une enquête à la fois quantitative et qualitative réalisée dans le cadre de l'Observatoire sociologique du changement (FNSP-CNRS) auprès de salariés de plusieurs entreprises. Mes premiers remerciements sont adressés à tous ceux qui ont accepté d'être interviewés en prenant du temps après leur journée de travail. Sans leur concours, ce livre n'existerait pas.

Je tiens à remercier aussi les responsables des entreprises qui ont bien voulu transmettre leurs fichiers du personnel et toutes les informations nécessaires au tirage de l'échantillon. Je remercie également les enquêteurs et les personnes qui m'ont aidé à interpréter les réalités économiques et sociales de chacun des sites, en particulier les équipes syndicales qui ont été associées dès le départ à cette entreprise et qui se sont prêtées avec dévouement à toutes les questions que je me posais. Que tous trouvent ici l'expression de ma gratitude.

L'enquête par questionnaires a bénéficié d'un financement de l'IRES sans lequel elle n'aurait pas été possible. Michel Cadiergues et le groupe de la CFDT qu'il a réuni autour de lui ont participé à l'élaboration des hypothèses de travail et à la réflexion générale sur le thème de l'action syndicale face à l'exclusion. Je tiens à leur exprimer ma reconnaissance pour leur précieuse contribution et la confiance qu'ils m'ont apportée tant dans la réalisation de l'enquête quantitative que dans l'interprétation de ses résultats.

Ce travail a été présenté sous une forme provisoire dans plusieurs séminaires, en particulier dans le séminaire de l'Observatoire sociologique du changement ainsi que dans celui du Laboratoire de sociologie quantitative de l'INSEE sur la stratification sociale. J'ai eu également l'occasion d'en présenter plusieurs ébauches en dehors de France, notamment en Italie : à l'Institut d'études politiques de Florence et à l'Université de Turin ; en Grande-Bretagne : à l'Université d'Oxford, dans le séminaire de sociologie de Nuffield College ; en

Allemagne : au Hanse Institute for Advanced Studies ; en Suisse : dans le département de sociologie de l'Université de Neuchâtel ; ainsi qu'au Centre franco-argentin des hautes études de l'Université de Buenos-Aires. Ces présentations m'ont permis d'approfondir certains points et d'améliorer ainsi ma démonstration. Je remercie tous ceux et celles qui ont participé à ces séminaires et ont bien voulu me faire part de leurs critiques et de leurs suggestions.

Dans la phase de conception et d'organisation de l'enquête quantitative, Nadia Rachedi a suivi toutes les opérations en apportant à chaque étape du travail sa clairvoyance, son savoir-faire et sa délicatesse. J'ai apprécié le concours efficace de Jean-Paul Zoyem dans l'élaboration du questionnaire et dans la mise au point du fichier de données. L'enquête par entretiens approfondis a été réalisée avec la participation de Gilles Nezosi, David Manchec et Cécile Van de Velde. A la DARES, Catherine Rougerie a eu la gentillesse de m'aider à reconstituer les séries statistiques à partir des enquêtes nationales sur les conditions de travail. Dans la phase de recherche sur les sources statistiques et bibliographiques connexes à l'enquête de l'OSC, j'ai également bénéficié au CREST de l'INSEE de l'aide précieuse d'Alain Chenu. Je tiens à exprimer à chacun d'entre eux des remerciements chaleureux.

Lors de mon séjour de recherches à Nuffield College à Oxford, au cours du dernier trimestre de 1998, les longues discussions avec Duncan Gallie sur l'évolution du rapport au travail ont enrichi ma réflexion et ma connaissance des travaux anglais.

A l'École des hautes études en sciences sociales, j'ai bénéficié comme toujours des remarques stimulantes et des encouragements amicaux de Dominique Schnapper, ainsi que de sa lecture approfondie des différentes versions de ce texte. Ce livre lui doit beaucoup.

Je remercie aussi Martine Gauffeny pour son soutien dans les phases les plus intenses de ce travail.

Préface à l'édition « Quadrige »

Le salarié de la précarité a été publié en 2000 dans la collection « Le Lien social » et repose sur une enquête réalisée entre 1995 et 1998. Autrement dit, les principaux matériaux empiriques qui m'ont permis d'écrire ce livre ont été recueillis il y a une dizaine d'années. A l'occasion de cette nouvelle édition, il ne m'a pas semblé souhaitable de modifier le texte, hormis quelques corrections de détail. L'enquête conserve, à mon avis, dans sa forme originale, tout son intérêt, mais il est toutefois nécessaire de replacer ses résultats dans le débat social de l'époque et de tenir compte à la fois des évolutions récentes et des recherches entreprises depuis cette date.

Depuis la parution de cet ouvrage, il est devenu courant de parler des « travailleurs pauvres », c'est-à-dire des personnes qui, tout en ayant un emploi, appartiennent à un ménage dont les revenus ne dépassent pas le seuil de pauvreté. La sortie de ce livre a d'ailleurs coïncidé avec la publication de plusieurs études sur ce thème¹. L'année 2000 correspond en ce sens à un point de rupture dans les représentations du marché du travail et de la pauvreté. Alors que, dans les années 1980 et 1990, l'attention des pouvoirs publics se focalisait sur le chômage et, en particulier, sur le chômage de longue durée, comme indicateur majeur de l'exclusion, les premières années de la décennie 2000 furent marquées par ce constat à la fois simple et inquiétant : l'accès à l'emploi ne met plus systématiquement à l'abri ni de la pauvreté matérielle ni de la

1. Voir, en particulier : Christine Lagarenne et Nadine Legendre, « Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux », *Économie et statistique*, 335, p. 3-24, et Pascale Breuil-Genier, Sophie Ponthieux et Jean-Paul Zoyem, « Profils sur le marché du travail et caractéristiques familiales des actifs pauvres », *Économie et statistique*, 349-350, 2001, p. 99-124.

détresse psychologique. Ainsi, on estime aujourd'hui que, parmi les 26 millions de personnes présentes la majeure partie de l'année sur le marché du travail, environ 1,3 million (soit 5 %) sont pauvres¹. Alors que la pauvreté des retraités est en net recul, celle des actifs a, au contraire, nettement progressé.

Si ce livre a contribué à mettre l'accent sur cette dégradation du marché du travail, il ne saurait toutefois se réduire à la question des « travailleurs pauvres ». Il concerne, comme le sous-titre l'indique, les nouvelles formes de l'intégration professionnelle et traite des dégâts de la crise de la société salariale.

LE DOUBLE SENS DE LA PRÉCARITÉ

L'enquête qui a servi de base à l'écriture du *Salarié de la précarité* a été entreprise à la suite de la publication d'une étude intitulée *Précarité et risque d'exclusion en France* que j'avais réalisée en collaboration avec Jean-Paul Zoyem et Jean-Michel Charbonnel dans le cadre du Centre d'études des revenus et des coûts et qui avait été rendue publique au début de l'année 1994². L'analyse avait consisté à étudier, à partir d'une grande enquête de l'INSEE réalisée en population générale, les corrélations entre plusieurs indicateurs, en particulier entre la précarité professionnelle – appréciée à l'aide d'une typologie des différentes situations par rapport à l'emploi – et d'autres difficultés économiques et sociales : l'isolement, l'instabilité conjugale, la faiblesse du revenu, des conditions de vie et de la sociabilité. Cette étude avait été abondamment commentée par les médias. Elle avait suscité immédiatement l'intérêt des pouvoirs publics et des partenaires économiques et sociaux. La raison principale venait de la nouveauté des résultats qui insistaient sur le caractère diffus de la précarité. Le phénomène était décrit comme un processus touchant des franges nombreuses de la population active et non pas uniquement, comme on le pensait jusque-là, les refoulés du

1. Cf. Nadine Laïb, « Situation sur le marché du travail et pauvreté monétaire », *Études et résultats* (publication de la DREES), 499, juin 2006.
2. Serge Paugam, Jean-Paul Zoyem, Jean-Michel Charbonnel, *Précarité et risque d'exclusion en France*, Paris, La Documentation française, coll. « Documents du CERC », n° 109, 4^e trimestre 1993.

marché de l'emploi proches de l'assistance. Cette étude a été présentée dans plusieurs séminaires, y compris à l'étranger. Elle a aussi inspiré des travaux comparatifs, en particulier le programme européen « *Employment Precarity, Unemployment and Social Exclusion* » (EPUSE) que j'ai coordonné par la suite de 1996 à 2000 en collaboration avec Duncan Gallie de Nuffield College.

Le bilan de la *précarité* et du *risque d'exclusion en France* ne permettait pas toutefois d'étudier les relations entre ces salariés et les autres au sein de la même entreprise ou de la même branche d'activités. Le type d'entreprise dans laquelle exerçait le salarié enquêté n'était connu que de façon très grossière. Or, au-delà de l'intérêt d'une analyse descriptive de cette frange de la population par rapport aux autres actifs, il me paraissait plus intéressant encore, d'un point de vue sociologique, de pouvoir analyser leurs comportements en les comparant à ceux des autres salariés de la même entreprise dont la situation par rapport à l'emploi était plus satisfaisante. L'intérêt que j'y voyais était d'étudier les relations professionnelles entre des groupes sociaux inégaux, en particulier face au risque de perte d'emploi. L'écho positif qu'avait rencontré l'étude du CERC auprès de syndicalistes, notamment de la CFDT, me permit de proposer à l'IRES de financer une enquête spécifique auprès d'un échantillon de salariés.

J'avoue qu'au moment de réaliser cette nouvelle enquête la précarité des salariés était pour moi synonyme de vulnérabilité par rapport à l'emploi. La précarité de l'emploi est encore aujourd'hui le premier sens que l'on donne à la précarité. C'est celui qui a dominé la réflexion des sociologues dans les années 1980 et 1990. Parler de précarité est une façon d'exprimer une inquiétude face à la remise en question au moins partielle de l'emploi stable et protégé qui a constitué le socle principal de la solidarité au cours des Trente Glorieuses. Organisée autour d'un État protecteur, la société salariale correspond, selon Robert Castel, à « une société différenciée, hiérarchisée, mais dont tous les membres peuvent entretenir des relations d'interdépendance parce qu'ils disposent d'un fonds de ressources communes et de droits communs »¹. La croissance forte entre 1953 et le début des années 1970 a favorisé la croissance de l'État comme régulateur de l'ensemble des transformations sociales. De leur côté, les travailleurs ont pu s'inscrire dans des « collectifs protecteurs », c'est-à-dire dans un ensemble de règles négociées entre des par-

1. Robert Castel, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris, Le Seuil, « La République des idées », 2003, p. 34.

tenaires sociaux collectivement constitués. L'augmentation massive du chômage, le risque accru de licenciement et la croissance des emplois atypiques ont fait fondre dans les trente dernières années cette sécurité de l'emploi, à tel point que l'on parle aujourd'hui d'une « institutionnalisation du précaire »¹.

Mais cette instabilité des emplois qui entraîne une érosion progressive des droits sociaux pour une frange nombreuse de la population n'est qu'un aspect du malaise diffus qui traverse la société salariale. Pierre Bourdieu proposait de distinguer la « misère de position » de la notion plus courante de « misère de condition »². Il remarquait en effet que la « petite misère », faite de souffrances quotidiennes, correspondait à l'expérience de l'infériorité sociale et se traduisait par le sentiment de ne pas être suffisamment apprécié au sein de l'espace social de référence des individus. Cette misère de position se nourrit effectivement de cette angoisse des individus de ne plus être suffisamment reconnus ou, plus précisément, d'être reconnus comme inférieurs aux autres et, par conséquent, de devenir ainsi peu à peu des « exclus de l'intérieur ». Elle s'est répandue du fait de l'intensification et des nouvelles méthodes d'organisation du travail et s'accompagne souvent de problèmes de santé spécifiques (stress, accidents du travail, dégradation de la santé psychologique...). De plus ne plus d'entreprises appliquent désormais les méthodes modernes de management et attachent de l'importance à la performance de chaque salarié en créant un environnement qui favorise l'implication maximale dans le travail. Les rapports sociaux traditionnels qui opposent les patrons aux ouvriers se maintiennent dans les secteurs traditionnels de l'industrie, comme la sidérurgie, par exemple, mais l'évolution générale consacre l'individualisation des objectifs et l'affaiblissement des revendications collectives. Dès lors, en cas de difficultés à s'adapter à l'organisation du travail, à la production en flux tendus, à l'intensification des rythmes, le risque pour le salarié de se sentir personnellement discrédité est élevé, d'autant que les possibilités de se défendre collectivement restent faibles. Le processus engagé conduit en quelque sorte à la lutte de tous contre tous. Telle une compétition ouverte, il favorise certains et en refoule d'autres. On peut y voir une précarité du travail distincte de la précarité de l'emploi.

1. Robert Castel, « Au-delà du salariat et en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire », in Serge Paugam (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, « Le Lien social », 2007, p. 415-433.

2. Pierre Bourdieu (sous la dir.), *La misère du monde*, Paris, Le Seuil, 1993.

La précarité renvoie en définitive à deux sens différents. Le premier est celui auquel Robert Castel fait référence, c'est-à-dire l'absence ou, tout au moins, le sentiment d'absence ou d'affaiblissement des protections face aux principaux risques sociaux, notamment le chômage et la pauvreté. Le second est proche de celui que donne, au moins implicitement, Pierre Bourdieu lorsqu'il insiste à la fois sur les conditions dans lesquelles se constituent aujourd'hui les rapports sociaux du travail et sur les formes de domination qui les caractérisent. L'insécurité sociale, résulte, dans le premier sens, de la perte au moins partielle des supports sociaux, et, dans le second, d'une infériorité socialement reconnue à l'origine de souffrances, voire de différentes formes de détresse psychologique, notamment la perte de confiance en soi et le sentiment d'inutilité.

Ces deux sens se retrouvent dans le concept de précarité professionnelle. Dans *Le salarié de la précarité*, ils sont étudiés simultanément. Puisque le rapport au travail et le rapport à l'emploi constituent deux dimensions distinctes de l'intégration professionnelle, aussi fondamentale l'une que l'autre, j'ai défini le type idéal de l'intégration professionnelle comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. La première condition est remplie lorsque les salariés disent qu'ils éprouvent des satisfactions au travail, et la seconde, lorsque l'emploi qu'ils exercent est suffisamment stable pour leur permettre de planifier leur avenir et d'être protégés face aux aléas de la vie. Ce type idéal, qualifié d'*intégration assurée*, a permis de distinguer, par déduction, et de vérifier ensuite empiriquement, trois types de déviations : l'*intégration incertaine* (satisfaction au travail et instabilité de l'emploi), l'*intégration laborieuse* (insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi) et l'*intégration disqualifiante* (insatisfaction au travail et instabilité de l'emploi). Cette typologie permet d'analyser les inégalités qui traversent aujourd'hui le monde du travail.

Puisque chacune de ces déviations constitue une forme plus ou moins intense de précarité professionnelle qui prend en compte les évolutions structurelles de l'organisation du travail et du marché de l'emploi, cette typologie permet d'analyser les inégalités qui structurent aujourd'hui l'espace social de l'intégration professionnelle¹. Elle cons-

1. L'enquête collective sur le bonheur au travail dirigée par Christian Baudelot et Michel Gollac a abouti à des résultats comparables en termes de structuration de l'espace du travail. Cf. C. Baudelot, M. Gollac et al., *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 2003.

titue un outil pour en analyser les effets sociaux, en particulier sur les formes d'engagement collectif, sur la vie familiale et, enfin, sur la vie politique.

Avec du recul, je dirai aujourd'hui que *Le salarié de la précarité* traite principalement de l'affaiblissement du *lien de participation organique*. Ce lien se distingue des autres types de liens en ce qu'il se caractérise par l'apprentissage et l'exercice d'une fonction déterminée dans l'organisation du travail. Selon Durkheim, ce qui fait le lien social dans les sociétés modernes – ce qu'il appelle la solidarité organique –, c'est avant tout la complémentarité des fonctions, laquelle confère à tous les individus, aussi différents soient-ils les uns des autres, une position sociale précise susceptible d'apporter à chacun à la fois la protection élémentaire et le sentiment d'être utile. Ce lien de participation organique se constitue dans le cadre de l'école et se prolonge dans le monde du travail. Il est, comme les autres, susceptible de se rompre dans certaines conditions. À l'école, la rupture passe par le refoulement dans des classes dévalorisées, la mésentente avec les enseignants et les élèves et la sortie du système sans diplôme, ce qui signifie l'échec autant pour l'individu que pour l'école dans sa mission éducatrice. Dans la vie professionnelle, la rupture se caractérise par l'impossibilité d'accéder à un emploi ou l'épreuve du chômage. Elle peut survenir aussi dans le monde du travail proprement dit lorsque les salariés sont mal intégrés, à la fois dévalorisés dans l'exercice de leur activité, faiblement rémunérés, peu appréciés et susceptibles en même temps d'être licenciés dans un délai proche. Ils éprouvent alors le sentiment d'être inutiles.

En réalité, les deux sens de la précarité renvoient à deux fondements du lien de participation organique qui sont, aujourd'hui, fortement remis en question : la précarité de l'emploi traduit un affaiblissement de la *protection* du travailleur ; la précarité du travail exprime un déni de *reconnaissance*, une faillite identitaire qui survient lorsque plus rien dans le monde du travail ne peut stimuler l'individu et lui fournir la preuve de son utilité, de sa valorisation par le regard de l'autre ou des autres. La protection et la reconnaissance se retrouvent dans chaque type de lien social. La protection renvoie le plus souvent à la dimension statutaire du lien, le lien étant encadré par un ensemble de règles juridiques ou conventionnelles visant à assurer à l'individu une intégration sociale. En protégeant les individus, la société assure en même temps sa cohésion et sa stabilité. La reconnaissance renvoie davantage à la dimension affective ou émotionnelle du lien. C'est le fait de compter pour autrui. Elle engage l'individu dans des actes qui assurent, au-delà

du statut, l'effectivité du lien. Il est frappant de constater que la distinction entre l'emploi et le travail recoupe en réalité ces deux dimensions fondamentales du lien.

DE FORTES VARIATIONS EN EUROPE

À l'aune de ces résultats, il apparaît que, parmi les différentes formes contemporaines de l'intégration professionnelle, celle qui assure le mieux la fonction de solidarité organique est incontestablement l'*intégration assurée*, puisqu'elle traduit dans les faits un lien fort entre l'intégration professionnelle et l'intégration sociale. On peut en déduire que le système social dans son ensemble sera lui-même d'autant plus cohésif et solidaire qu'il parviendra à rendre possible dans la durée et pour le plus grand nombre une intégration professionnelle assurée. La difficulté provient, bien entendu, des limites de l'adaptation du système social à une économie flexible dans laquelle les marchés et les emplois sont par définition incertains. Comment éviter ou atténuer les risques de marginalisation d'une partie des travailleurs ?

La comparaison entre pays peut alors s'avérer très précieuse au sens où elle peut renseigner sur les évolutions en cours en dehors de nos frontières nationales et nous indiquer si nos difficultés d'intégration professionnelle sont comparables à celles de nos voisins, notamment nos voisins européens. L'instabilité de l'emploi s'accompagne-t-elle dans tous les pays européens de mauvaises conditions de travail et, plus généralement, d'une insatisfaction au travail ? Pour évaluer ce lien dans une perspective comparative, j'ai exploité, en collaboration avec Marion Selz, l'eurobaromètre 56.1 de 2001 qui comprend de nombreuses questions sur le rapport au travail. Nous avons ainsi pu vérifier – quel que soit le pays – que plus l'insécurité de l'emploi¹ est ressentie, plus sont ressenties également les difficultés à se réaliser dans le travail (au sens de l'*homo faber* : prendre des initiatives ; utiliser ses compétences ; être capable de contribuer à quelque chose d'utile pour la société ; continuer à apprendre de nouvelles choses ; avoir son mot à dire sur ce

1. L'indicateur d'insécurité de l'emploi a été défini à partir des réponses « pas vraiment vrai » et « pas vrai du tout » à la proposition « j'ai la sécurité de l'emploi dans mon travail ».

qui se passe au travail ; trouver son travail intéressant), les difficultés qui relèvent de la qualité de l'échange salarial (au sens de l'*homo oeconomicus* : satisfaction vis-à-vis de la rémunération ; fierté de travailler pour son entreprise ; acceptation de travailler plus que prévu afin d'aider l'entreprise à réussir) et, enfin, les difficultés qui tiennent à la vie sociale au travail et à la reconnaissance par autrui (au sens de l'*homo sociologicus* : avoir de bons amis au travail ; avoir de bonnes relations avec son superviseur ou son directeur ; recevoir beaucoup de soutien de sa hiérarchie quand il y a de la pression au travail).

Dans le modèle de régression logistique utilisé, nous avons regroupé les pays selon la classification désormais courante des *welfare regimes*¹. Il apparaît que les travailleurs des pays du Nord (modèle « nordique » regroupant, dans l'étude, le Danemark, la Suède et la Finlande) ont globalement un bien meilleur rapport au travail que ceux des autres pays, aussi bien des pays proches du modèle « libéral » (Grande-Bretagne, Irlande), du modèle « corporatiste » (France, Allemagne, Belgique, Pays-Bas) ou du modèle méditerranéen (Italie, Espagne, Grèce et Portugal). Ce constat confirme les résultats de recherches antérieures qui ont souligné l'application des pays scandinaves à développer des actions en faveur de la qualité du travail². Il est donc logique d'observer que les travailleurs de ces pays ont une probabilité plus élevée que ceux des autres pays d'être satisfaits de leurs conditions de travail et de leur intégration professionnelle.

Enfin, le résultat le plus important de cette régression logistique est que la corrélation entre l'instabilité de l'emploi et les dimensions retenues de l'insatisfaction au travail apparaît nettement moins forte dans le modèle « nordique » que dans les autres modèles de *welfare*. On peut donc dire que si globalement l'insécurité de l'emploi s'accompagne d'un risque plus élevé d'avoir de plus mauvaises conditions de travail et, par là même, d'être davantage confronté à des problèmes d'intégration professionnelle, les pays scandinaves apparaissent sur ce point dans une position nettement plus favorable que les autres pays européens³.

1. Cf. Gøsta Esping-Andersen, *Les trois mondes de l'État-providence*, Paris, PUF, « Le Lien social » 1999 (1^{re} éd. en anglais, 1990). Voir aussi Duncan Gallie, Serge Paugam (dir.), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2000.

2. Cf. Duncan Gallie, « The quality of working life : Is Scandinavia different ? », *European Sociological Review*, vol. 19, n° 1, 2003, p. 1-19.

3. Pour une présentation plus détaillée de ces résultats, le lecteur pourra se reporter à Serge Paugam, « La solidarité organique à l'épreuve de l'intensification du travail et de l'instabilité de l'emploi », in Serge Paugam (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, op. cit., p. 379-396.

Pour approfondir ces résultats, nous avons ensuite tenté de vérifier empiriquement les types d'intégration professionnelle présentés ci-dessus, en utilisant pour cela les variables de l'enquête. Pour définir la satisfaction au travail, nous avons repris les douze variables indiquées ci-dessus se rapportant à l'*homo faber*, à l'*homo oeconomicus* et à l'*homo sociologicus* et nous avons calculé un score permettant de distinguer un niveau haut de satisfaction et un niveau bas. Pour définir la stabilité de l'emploi, nous avons repris la variable de sécurité de l'emploi également présentée ci-dessus à partir de laquelle nous avons pu également distinguer un niveau élevé de stabilité et un niveau bas. Le croisement de ces deux indicateurs a permis d'avoir une répartition des quatre types d'intégration professionnelle par pays et par groupe de pays.

Les variations entre groupes de pays sont considérables. Les pays du modèle « nordique » se distinguent très nettement des autres groupes. L'*intégration assurée* y est nettement plus élevée : 52 % contre 38 % pour le modèle « libéral », 36 % pour le modèle « continental » et 29 % pour le modèle « méditerranéen ». À l'autre extrémité, l'*intégration disqualifiante* représente 13 % dans le modèle nordique alors qu'elle oscille entre 27 % et 28 % dans les autres modèles. Ces résultats confirment donc que les conditions de l'intégration professionnelle diffèrent fortement selon le *welfare regime*. Dans les pays nordiques, la probabilité pour un salarié d'être disqualifié est beaucoup plus réduite.

Il existe aussi des variations à l'intérieur des groupes de pays, ce qui a pour effet d'accroître l'amplitude des écarts entre pays. Le pays où la situation de l'intégration professionnelle est la plus favorable aux salariés est incontestablement le Danemark : l'*intégration assurée* représente 68 % tandis que l'*intégration disqualifiante* dépasse à peine 5 %. En comparaison, la répartition pour la France révèle une situation beaucoup plus inquiétante, puisque 29 % seulement des travailleurs sont proches de l'*intégration assurée* et près de 32 % de l'*intégration disqualifiante*. On pourra noter également le cas des Pays-Bas dont la répartition est plus proche des tendances observées dans les pays nordiques que celles enregistrées dans les pays du modèle « continental » : 15 % des travailleurs sont proches de l'*intégration disqualifiante*.

Ces fortes variations entre pays appellent deux remarques immédiates : 1 / Si, partout en Europe, l'intensification du travail se développe parallèlement à une augmentation du risque d'instabilité de l'emploi, les pays conservent une marge d'autonomie pour en limiter les retombées négatives sur les travailleurs. 2 / La « réussite » des pays nordiques, et du Danemark en particulier, montre qu'il est possible de

concilier dans une économie ouverte un haut niveau de protection sociale, une efficacité économique incontestable et une intégration professionnelle satisfaisante pour la grande majorité des travailleurs. Ce constat ouvre sur le chantier des réformes de la société salariale.

RÉFORMER LA SOCIÉTÉ SALARIALE

Réformer la société salariale ne va pas pour autant de soi. Le compromis qui visait à faire des individus autre chose qu'une marchandise échangeable est peu à peu remis en cause dans plusieurs pays, notamment en France. La séparation entre les populations qui relèvent de l'assurance et celles qui relèvent de l'assistance est de plus en plus marquée. Les assurances sociales obligatoires sont moins collectives et moins généreuses. Les notions classiques d'universalité des droits, de prévention, de redistribution institutionnalisée sont peu à peu remplacées par des notions de responsabilité individuelle, de ciblage de la protection sociale, de prise en compte individuelle des besoins. Du coup, la solidarité est souvent comprise comme une action minimaliste, réservée à la sphère de l'assistance envers les plus défavorisés. On en parle uniquement en termes de coût pour la collectivité.

Plusieurs observateurs ont fait le constat de la singularité de l'expérience danoise. En effet, si dans la plupart des pays on a tenté de conduire des actions ciblées en faveur de l'intégration dans et par le travail et d'ajuster à la baisse la couverture sociale, la variante danoise a été de favoriser l'efficacité des politiques d'emploi sans pour autant réduire les dépenses sociales. Ce compromis a été défini par l'expression devenue courante de *flexicurité*. Le Danemark se caractérise à la fois par une réduction des contraintes à l'embauche et au licenciement au nom de la flexibilité attendue des entreprises et par un système d'indemnisation du chômage qui met les chômeurs à l'abri de la pauvreté. L'expérience danoise fascine autant les chercheurs que les politiques¹.

Il faut toutefois se garder de l'idée qu'il n'y aurait qu'à transférer ce modèle dans les autres pays, notamment en France, pour résoudre la crise de la société salariale². La configuration institutionnelle qui a

1. Robert Boyer, *La flexicurité danoise : quels enseignements pour la France ?* Paris, Éd. de l'ENS, 2006.

2. Jean-Claude Barbier, « Apprendre du Danemark ? Réflexions sur le "miracle" danois », *Esprit*, juillet 2005, p. 54-64. Voir aussi « Au-delà de la "flex-sécurité", une cohérence sociale solidaire au Danemark », in Serge Paugam (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, op. cit., p. 473-490.

conduit à l'émergence du modèle danois est très différente de celle qui caractérise la France. Le taux de syndicalisation atteint 80 % au Danemark, soit environ huit fois plus qu'en France. L'histoire sociale du Danemark est marquée par la recherche permanente de compromis entre des intérêts divergents, par une culture de la négociation collective devant nécessairement aboutir à une amélioration de la société de bien-être, alors que l'histoire sociale française est faite d'affrontements, d'explosions, de rapports de force exprimant avant tout les impasses du dialogue entre partenaires sociaux. Par ailleurs, les Danois adhèrent avec confiance aux institutions de l'État social et approuvent son financement par des hauts niveaux de prélèvement. Enfin, la qualité des services publics et sociaux garantit la légitimité du modèle. Que ce soit dans l'éducation initiale ou dans la formation continue, la part prise est d'investir collectivement pour permettre l'efficacité et la qualité du marché du travail. Autant dire que l'imitation de ce modèle relève d'un pari impossible tant les institutions qui en sont à l'origine ont une histoire spécifique, mais il est en revanche possible d'entrevoir quelques espoirs d'hybridation. Comme le souligne Robert Boyer, il est envisageable de rechercher les *équivalents fonctionnels* de ce qui fait le succès de ce modèle et tenter de réformer en conséquence les institutions. Un nouveau compromis peut être négocié en France autour de la « sécurisation des parcours professionnels » grâce à un redéploiement des interventions publiques et une nouvelle délimitation des responsabilités respectives de l'État et des partenaires sociaux¹.

Pour maintenir une conception exigeante de la solidarité, en s'inscrivant dans une approche similaire, il faut, souligne Robert Castel, « s'appuyer sur des dispositifs susceptibles de resécuriser les situations de travail » car l'interdépendance « organique » entre les membres d'une société exige que tous soient pourvus de « ce minimum de ressources et de droits communs qui constituent leur citoyenneté sociale »². Cette sécurisation des parcours professionnels peut passer par la promotion de ce que l'on appelle aujourd'hui les Marchés transitionnels du travail (MTT)³. Les promoteurs de ce nouveau modèle social partent de l'ensemble des transitions souhaitables qu'une personne peut accomplir

1. Robert Boyer, « Comment concilier solidarité sociale et efficacité économique à l'ère de la globalisation : une lecture régulationniste », in Serge Paugam (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, op. cit., p. 887-914.

2. Robert Castel, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? », op. cit., p. 432.

3. Bernard Gazier, *Vers un nouveau modèle social*, Paris, Flammarion, 2005.

au sein du marché du travail et autour de celui-ci, et leur associent de nouveaux droits sociaux. Les transitions dont il s'agit sont diverses : période de formation, de réorientation professionnelle, périodes de congé parental, mi-temps tout court ou combiné à un autre mi-temps, préretraite. Ces différentes périodes sont associées à une garantie temporaire de rémunération et constituer pour chaque individu des passerelles vers d'autres emplois ou d'autres segments du marché du travail. La sécurité économique des travailleurs et de leur famille étant assurée, la mobilité devient alors plus facilement envisageable. En réalité, les MTT reposent sur l'attribution de nouveaux droits sociaux en matière de revenus et d'activité. Il s'agit en fait de « droits de tirage sociaux »¹, le travailleur, salarié ou non, disposant alors d'un portefeuille de compétences multiples et surtout évolutives susceptibles de pouvoir s'exprimer sur un marché du travail fondé non pas sur la conception de l'emploi stable traditionnel, mais selon une nouvelle norme « transitionnelle ».

Cette ambition de concilier solidarité sociale et efficacité économique à partir d'une réflexion globale sur les transitions et les trajectoires d'un individu tout au long de sa vie se retrouve dans les travaux récents d'Anne-Marie Guillemard². En prenant appui sur l'exemple de la Finlande qui a réussi une réforme de lutte contre les discriminations de l'âge par l'emploi, elle soutient que la gestion prévisionnelle des parcours et des compétences est un élément fondamental des nouvelles politiques sociales du cycle de vie.

En définitive, les projets de réforme de la société salariale ne manquent pas. Le constat d'un affaiblissement du lien de participation organique ne débouche pas sur une voie sans issue. Face à une économie de plus en plus flexible et globalisée, il existe des marges d'autonomie pour les réformateurs sociaux en faveur d'une intégration professionnelle plus solidaire. Si le transfert pur et simple du « modèle danois » dans les autres pays s'avère utopique, il n'est pas vain de chercher à adapter l'expérience social-démocrate aux spécificités françaises, notamment dans le domaine de la formation, de la négociation salariale et dans la lutte contre les emplois dégradants. Enfin, alors que la notion de solidarité organique paraît à beaucoup dépassée et à bien des

1. Alain Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.

2. Anne-Marie Guillemard, *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin, 2003.

égards antinomique avec le fonctionnement des systèmes économiques contemporains, le résultat des comparaisons européennes prouve, au contraire, qu'il est possible d'y voir encore aujourd'hui un horizon de réflexion et d'action en faveur d'une intégration professionnelle et sociale réussie telle que la concevait Durkheim à son époque.

Serge Paugam,
Juillet 2007.

Présentation

Un industriel du textile à ses ouvriers :
« Si vous ne voulez pas rôti dans ma poêle, vous pouvez toujours aller faire un tour dans le feu. »

Cité par Engels, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, 1845.

« Ils nous virent ; et ils feront venir des spécialistes de chez eux. Ils auront exactement les mêmes emmêlements avec eux qu'avec nous, mais c'est pas ça qui nous rendra notre job. »

Georges Arnaud, *Le salaire de la peur*, 1950.

Le débat sur la « nouvelle pauvreté » au milieu des années 1980 était fondé sur la prise de conscience que des franges importantes de la population sortaient des mailles du système de protection sociale. Il s'agissait en particulier des chômeurs en fin de droits, mais aussi des jeunes n'ayant jamais travaillé. Au moment de la discussion sur le revenu minimum d'insertion, les parlementaires français se sont montrés fortement attachés à l'ambition de permettre aux assistés d'accéder à un emploi. Ils y voyaient la solution de l'autonomie financière et de la dignité des hommes. Une décennie après le vote de cette loi, une réalité s'impose désormais de plus en plus : l'accès à l'emploi ne met plus systématiquement à l'abri ni de la pauvreté matérielle, ni de la détresse psychologique.

De nombreux salariés sont profondément mécontents de leur rétribution et connaissent des difficultés financières croissantes. Plusieurs facteurs en sont à l'origine. Le nombre total des salariés concernés par des statuts précaires – contrat à durée déterminée, intérim, stages et apprentissage – a fortement augmenté depuis le début des années 1980. On a constaté également une forte croissance du temps partiel contraint. Pour certains, le risque est grand de se maintenir durablement dans ce segment périphérique du marché de l'emploi où les salaires sont très bas.

Soulignons aussi qu'il est possible d'avoir un contrat de travail à durée indéterminée et de vivre en permanence sous la menace d'un licenciement. Pour des franges importantes du salariat, l'angoisse face à l'avenir est d'autant plus grande que les difficultés de leur entreprise ont

pour effet de bloquer leurs salaires et d'empêcher toutes revendications visant à améliorer leurs conditions de travail et leurs revenus.

A ce risque de pauvreté matérielle, il convient d'ajouter les formes diverses de souffrance psychologique liées aux nouveaux modes d'organisation des entreprises. Ces derniers se traduisent par une pression plus forte sur les contraintes de temps et de qualité, si bien que le risque de dévalorisation des salariés les moins compétitifs augmente.

Les pouvoirs publics ont une responsabilité dans ce processus. Les politiques d'emploi ont été fondées ces dernières années sur la lutte contre le chômage. Elles ont valorisé le fait d'avoir un emploi quel que soit son contenu, quel que soit aussi son apport à l'équilibre de la personne. L'absence d'intérêt des tâches, la dévalorisation morale du travailleur, les nouvelles nuisances et pénibilités, le blocage des carrières, le renoncement obligé à la revendication collective par crainte d'être licencié, ont été plus ou moins relégués à l'arrière-plan.

Les sociologues se sont également plus préoccupés de l'emploi que du travail au cours des dernières années. Beaucoup de sociologues du travail sont devenus des sociologues du chômage, à tel point qu'il est nécessaire aujourd'hui, en particulier en France, de remonter aux grandes enquêtes des années 1960 et 1970 pour trouver des analyses globales sur les attitudes des salariés face au travail, sur les formes d'implication dans l'entreprise, sur les facteurs de l'engagement syndical, sur les liens entre la vie au travail, la vie familiale et les loisirs, sur les effets sociaux et politiques de l'intégration salariale. On peut constater aussi que c'est l'analyse des expériences vécues du chômage, à partir notamment des travaux de Dominique Schnapper¹, qui a permis d'avancer la thèse que le travail occupait toujours une place fondamentale dans les mécanismes de socialisation et d'intégration sociale et non pas des enquêtes directes sur les lieux du travail. Or, on peut penser qu'en raison des mutations rapides de l'appareil productif, des qualifications et des conditions de travail et d'emploi, les formes de l'intégration professionnelle se sont modifiées et que cette évolution a eu un effet à la fois sur la structure sociale, sur les rapports sociaux dans les entreprises et sur les formes d'implication des salariés dans le monde du travail et en dehors de celui-ci. Ces évolutions nécessitent,

1. Cf. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, 1981, nouvelle édition revue et augmentée, Folio, 1994.

dans un premier temps, de revenir sur les logiques de l'intégration professionnelle en reprenant les théories qui ont été élaborées par les fondateurs de la sociologie et, plus tard, par les sociologues du travail.

LES FONDEMENTS DE L'INTÉGRATION

Dans une société productiviste, les modes d'intégration reposent en grande partie sur l'activité professionnelle qui assure aux individus la sécurité matérielle et financière, des relations sociales, une organisation du temps et de l'espace, une identité. Ce livre trouve son inspiration d'une part dans la thèse de Durkheim sur la division du travail¹ et, d'autre part, dans les enquêtes des années 1960, en particulier celle de John Goldthorpe et de David Lockwood sur l'« ouvrier de l'abondance »².

L'intégration professionnelle selon Durkheim

Durkheim a beaucoup insisté sur les groupes professionnels dans le processus de socialisation. L'organisation professionnelle, selon lui, rappelle aux individus les intérêts sociaux et les oblige à une discipline morale indispensable à l'intégration du système social. « Voilà pourquoi quand les individus qui se trouvent avoir des intérêts communs s'associent, ce n'est pas seulement pour protéger ces intérêts, pour en assurer le développement contre les associations rivales, c'est aussi pour s'associer, pour le plaisir de ne plus faire qu'un avec plusieurs, de ne plus se sentir perdus au milieu d'adversaires, pour le plaisir de communier, c'est-à-dire, en définitive, pour pouvoir mener ensemble une même vie morale. »³ Lorsque l'individu est abandonné à lui-même, il

1. Cf. Émile Durkheim, *De la division du travail social*, Paris, PUF, 1930 (1^{re} éd., 1893).
2. Cf. John H. Goldthorpe, David Lockwood, Frank Bechhofer et Jennifer Platt, *The Affluent Worker, Industrial Attitudes and Behaviour*, t. I, Cambridge University Press, 1968 ; *The Affluent Worker, Political Attitudes and Behaviour*, t. II, Cambridge University Press, 1968 ; *The Affluent Worker in the Class Structure*, t. III, Cambridge University Press 1969. La traduction française comprend le tome I, une partie de l'introduction et la conclusion du tome III. Cf. *L'ouvrier de l'abondance*, Paris, Éd. du Seuil, 1972.
3. Émile Durkheim, *Leçons de sociologie. Physique des mœurs et du droit*, Paris, PUF, 1950, p. 63 (cours professés à Bordeaux en 1890 et 1900).

est affranchi de toute contrainte sociale et donc de toute contrainte morale. Durkheim en déduisait que « la morale professionnelle sera d'autant plus développée et d'un fonctionnement d'autant plus avancé que les groupes professionnels eux-mêmes auront plus de consistance et une meilleure organisation »¹. D'après lui, la division du travail que l'on observe dans les sociétés modernes n'est pas un obstacle à la solidarité. Au contraire, elle renforce la complémentarité entre les hommes en les obligeant à coopérer. Chacun acquiert ainsi de son travail le sentiment d'être utile à l'ensemble : « La division du travail suppose que le travailleur, bien loin de rester courbé sur sa tâche, ne perd pas de vue ses collaborateurs, agit sur eux et reçoit leur action. Ce n'est donc pas une machine qui répète des mouvements dont il n'aperçoit pas la direction, mais il sait qu'ils tendent vers un but qu'il conçoit plus ou moins distinctement. Il sent qu'il *sert à quelque chose*. Pour cela, il n'est pas nécessaire qu'il embrasse de bien vastes portions de l'horizon social, il suffit qu'il en aperçoive assez pour comprendre que *ses actions ont une fin en dehors d'elles-mêmes*. Dès lors, si spéciale, si uniforme que puisse être son activité, c'est celle d'un être intelligent, car elle a un sens et il le sait. »²

C'est donc dans la relation de travail elle-même que le salarié peut retirer des satisfactions et celles-ci sont en grande partie liées à la reconnaissance par les autres salariés de sa contribution à l'activité productive. Ce processus est fondé sur le principe de la complémentarité des fonctions qui implique l'intériorisation par chacun d'un rôle correspondant à une forme de participation au système social dans son ensemble. Ainsi, la *solidarité organique* est pour Durkheim la forme normale de la solidarité dans les sociétés modernes. Après avoir expliqué les causes et les conditions de cette division du travail, le fondateur de la sociologie française en examine les formes anormales³. Il en retient trois.

La première relève de l'anomie qui règne en particulier au moment des crises industrielles ou commerciales. Les faillites sont des ruptures partielles de la solidarité organique. Certaines fonctions ne sont plus alors ajustées les unes aux autres. Lorsque la division du travail est

1. *Ibid.*, p. 47.

2. Cf. É. Durkheim, *De la division du travail social*, op. cit., p. 365 (les deux passages soulignés l'ont été par moi).

3. Même si l'approche de Durkheim est d'essence positiviste et repose avant tout sur la distinction entre ce qui est l'état normal d'un fait social et ce qui ne l'est pas, on pourrait dire que la *solidarité organique* est en quelque sorte un type idéal et que sa recherche le conduit, après l'avoir élaboré, à étudier les déviations, ce qui correspond à la démarche que préconise de son côté Max Weber.

poussée trop loin, elle est source de désintégration. Pour Durkheim, c'est surtout dans la grande industrie que ces déchirements se produisent de façon aiguë. Il en tire la conclusion qu'une réglementation est nécessaire : « Le rôle de la solidarité n'est pas de supprimer la concurrence, mais de la modérer. »¹ Certes, il reconnaît, avec les économistes, que le marché peut se réguler de lui-même, mais il tient à souligner que l'harmonie ne se rétablit qu'après des ruptures d'équilibre et des troubles plus ou moins prolongés. Puisque ces derniers sont d'autant plus fréquents que l'organisation est complexe et les fonctions diversifiées, une législation industrielle est indispensable pour régler notamment les rapports du capital et du travail. Ce déficit de réglementation est, par conséquent, source d'anomie².

Il est frappant de constater que Durkheim aborde également la question, dont on parle tant aujourd'hui, de la mondialisation de l'économie. Même s'il n'utilise pas cette expression, il s'inquiète de la fusion des marchés économiques et il y voit une difficulté plus grande d'ajustement aux besoins des consommateurs et un risque de crise généralisée : « A mesure que le type organisé se développe, la fusion des divers segments les uns dans les autres entraîne celle des marchés en un marché unique, qui embrasse à peu près toute la société. Il s'étend même au-delà et tend à devenir universel ; car les frontières qui séparent les peuples s'abaissent en même temps que celles qui séparaient les segments de chacun d'eux. Il en résulte que chaque industrie produit pour des consommateurs qui sont dispersés sur toute la surface du pays ou même du monde entier. Le contact n'est donc plus suffisant. Le producteur ne peut plus embrasser le marché du regard, ni même par la pensée ; il ne peut plus s'en représenter les limites, puisqu'il est pour ainsi dire illimité. Par suite, la production manque de frein et de règle ; elle ne peut que tâtonner au hasard, et, au cours de ces tâtonnements, il est inévitable que la mesure soit dépassée, tantôt dans un sens et tantôt dans l'autre. De là, ces crises qui troublent périodiquement les fonctions économiques. »³ On peut se demander si cette forme de division du travail que Durkheim jugeait anémique n'est pas devenue aujourd'hui le fondement de l'organisation de l'économie. Les faillites et les restructurations des entreprises qui résultent de la concurrence

1. *Ibid.*, p. 357.

2. Dans une note de bas de page ajoutée après la 1^{re} édition, Durkheim indique d'ailleurs que la législation industrielle a pris depuis 1893 une place plus importante : « C'est ce qui prouve, dit-il, combien la lacune était grande, et il s'en faut qu'elle soit comblée » (*ibid.*, p. 359).

3. *Ibid.*, p. 362.

internationale et, par conséquent, de l'interdépendance des marchés, sont devenues en tout cas, en France comme ailleurs, si courantes que l'on en vient, par fatalité, à les considérer comme inévitables, même si elles provoquent des troubles sociaux importants. Dans leur recherche sur *Le nouvel esprit du capitalisme*, Luc Boltanski et Ève Chiapello soulignent que ce processus est lié de plus en plus à l'autonomie des marchés financiers. « L'extrême mobilité des investisseurs constitue aussi une menace permanente pour les entreprises, dont le capital n'est pas, comme on dit "verrouillé". (...) L'industriel qui doit investir à long terme, qui possède des actifs peu mobiles, des usines, des machines, craint en permanence de perdre le soutien de ses financiers, de ne plus pouvoir procéder à l'augmentation du capital qu'il souhaite réaliser ou de la payer très cher car, pour mobiliser une certaine somme, il devra "diluer" son capital (le cours de l'action étant bas, il faudra en créer beaucoup). »¹ Les marchés de plus en plus « décloisonnés » suivent une logique propre et peuvent ainsi progressivement réduire les profits des entreprises industrielles en les acculant à des politiques financières souvent désastreuses à la fois pour l'économie locale ou nationale et les salariés.

La deuxième forme anormale de la division du travail résulte de la contrainte ou, plus précisément de l'insatisfaction au travail liée aux dissensions entre les différentes classes. « Pour que la division du travail produise la solidarité, il ne suffit donc pas, rappelle Durkheim, que chacun ait sa tâche, il faut encore que cette tâche lui convienne. »² D'après lui, la diversité des capacités est le principe qui doit déterminer, dans les conditions normales, la division du travail, mais ce n'est pas toujours le cas. Il arrive que la division du travail ne se produise de façon spontanée selon ce principe. Les individus peuvent être relégués par la force dans des fonctions déterminées et des obstacles peuvent les empêcher d'occuper dans les cadres sociaux la place qui est en rapport avec leurs facultés. Dans ce cas, les inégalités sociales n'expriment pas les inégalités naturelles qui seules, dans son esprit, sont légitimes. Il en résulte une amertume des individus dont les conditions de travail ne sont pas en rapport avec leurs aptitudes. Cette infériorité contrainte est d'autant plus injuste qu'elle est durable et qu'elle ne permet pas d'amélioration. La lutte doit permettre de corriger ce type de dysfonctionnement de l'organisation du travail, mais Durkheim reconnaît

1. Cf. Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999, coll. « NRF-Essais », p. 452.

2. *De la division du travail social*, op. cit., p. 368.

qu'elle n'est pas toujours possible, d'où son attachement au rôle des corporations car elles permettent d'organiser selon son expression « l'égalité dans les conditions extérieures de la lutte ». Tout comme la division du travail anormale, la division du travail contrainte est une forme de déviation que l'on peut estimer courante dans le monde du travail actuel. Les insatisfactions au travail, on le verra, sont toujours très vives parmi les salariés et certaines d'entre elles relèvent toujours autant de la discordance entre les capacités des individus et leurs conditions objectives de travail.

Enfin, la troisième forme anormale de la division du travail est liée aux contrecoups et aux discontinuités de la production industrielle. Pour que la division du travail produise de la solidarité, il est également nécessaire que les fonctions spécialisées soient à la fois actives et régulières. Telle une machine, à mesure que sa vitesse diminue, des irrégularités se produisent et les mouvements se désintègrent. En prenant, comme il le fait souvent, l'exemple du fonctionnement de l'organisme – ce qui apparaît aujourd'hui discutable –, Durkheim conclut que tout accroissement de l'activité fonctionnelle détermine un accroissement de solidarité parce que les fonctions de l'organisme ne peuvent devenir plus actives qu'à condition de devenir aussi plus continues. De façon comparable, la diminution, même temporaire, de l'activité de travail entraîne une diminution des relations entre les fonctions : « Si donc le travail fourni non seulement n'est pas considérable, mais encore n'est pas suffisant, il est naturel que la solidarité elle-même, non seulement soit moins parfaite, mais encore fasse plus ou moins complètement défaut. C'est ce qui arrive dans ces entreprises où les tâches sont partagées de telle sorte que l'activité de chaque travailleur est abaissée au-dessous de ce qu'elle devrait être normalement. Les différentes fonctions sont alors trop discontinues pour qu'elles puissent s'ajuster exactement les unes aux autres et marcher toujours de concert ; voilà d'où vient l'incohérence qu'on y constate. »¹ Encore une fois, on peut se demander si ce type d'analyse ne correspond pas à une tendance que l'on peut observer aujourd'hui dans de nombreuses entreprises dont le rythme de travail et de production dépend des commandes, donc du marché. Des périodes de ralentissement succèdent à des périodes de surcroît d'activité où l'urgence devient la règle. Ces irrégularités du rythme impliquent des adaptations incessantes des salariés permanents et le recrutement d'une main-d'œuvre temporaire dont l'intégration est

1. *Ibid.*, p. 387.

rarement assurée. Le fonctionnement de l'ensemble peut dans certains cas être remis en question.

Faillites des entreprises, contraintes et insatisfactions du travail, irrégularité de l'activité, tels sont les obstacles majeurs que Durkheim relevait déjà il y a un siècle à l'intégration professionnelle. Autant de points qu'il faut approfondir. La sociologie dispose aujourd'hui d'instruments que Durkheim ne pouvait utiliser à son époque, en particulier les enquêtes statistiques. Sa démonstration et ses conclusions peuvent paraître, par conséquent, démesurées par rapport aux faibles moyens de vérification empirique dont il disposait. Il n'en reste pas moins que cette thèse, qui a fait l'objet de nombreux commentaires critiques¹, constitue un point de départ privilégié pour étudier les mécanismes de l'intégration professionnelle. J'y reviendrai souvent tout au long de cet ouvrage.

Dans le prolongement de la théorie durkheimienne, de multiples travaux ont été réalisés sur le rapport au travail. La sociologie du monde industriel ainsi que celle de professions ont fait l'objet d'une abondante littérature. Les enquêtes des années 1960, réalisées à un moment exceptionnel de croissance économique ininterrompue et de plein emploi, constituent également une référence précieuse pour la recherche que j'ai menée. Le contraste avec la période actuelle est tel que leurs résultats ont une valeur inestimable pour la compréhension des problèmes actuels de l'intégration professionnelle.

L' « ouvrier de l'abondance »

Parmi les grandes enquêtes qui ont permis de mieux connaître les transformations du travail industriel et leurs effets sur la conscience ouvrière dans la période de prospérité économique de l'après-guerre, il faut citer tout d'abord celles d'Alain Touraine et de son équipe, en particulier celle sur *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*² et celle,

1. Parmi les critiques les plus vigoureuses, il faut citer celle de Georges Friedmann : « Si Durkheim avait vécu, il aurait été obligé, afin de maintenir dans sa pureté la thèse de la solidarité organique, de considérer comme "anormales" la plupart des formes que le travail a prises dans nos sociétés, aussi bien dans l'administration et même, récemment, dans le commerce (je pense aux supermarkets américains) », cf. G. Friedmann, *Le travail en miettes. Spécialisation et loisirs*, 1956, Paris, Gallimard, 2^e éd., coll. « Idées », 1964. Pour une évaluation plus complète de la thèse de Durkheim, cf. P. Besnard, M. Borlandi et P. Vogt (éd.), *Division du travail et lien social. Durkheim un siècle après*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1993.

2. Cf. Alain Touraine, *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CNRS, « Travaux du Centre d'études sociologiques », 1955.

plus générale, sur les ouvriers français métropolitains¹. Réalisées dans les années 1950, elles ont permis d'approfondir à la fois les répercussions des évolutions techniques sur les métiers, le rapport au travail à partir du degré de satisfaction des ouvriers, les formes de l'organisation du travail et des relations sociales dans l'entreprise et, enfin, le degré d'appartenance sociale des ouvriers en fonction de l'état des rapports sociaux à ce moment. Touraine a également élaboré à partir de ces travaux un cadre analytique pour étudier la conscience de classe et les mouvements sociaux. Aujourd'hui encore, au-delà de la sociologie du travail, de nombreux sociologues se réfèrent aux trois principes d'*identité*, d'*opposition* et de *totalité* pour étudier comment les acteurs sociaux se définissent eux-mêmes, construisent leur rapport avec autrui et envisagent la société comme un tout historique dans lequel ils sont insérés². Je me suis moi-même souvent référé à *La conscience ouvrière* en préparant l'enquête de l'Observatoire sociologique du changement à partir duquel cet ouvrage a été réalisé.

C'est toutefois surtout par rapport à l'enquête anglaise sur *L'ouvrier de l'abondance* que la problématique de ce livre a été élaborée. La raison en est simple. Réalisée entre 1962 et 1964, soit une dizaine d'années environ après les enquêtes de Touraine, cette enquête pose de façon plus précise la question – très discutée dans les années 1960 – de l'*embourgeoisement* de la classe ouvrière et constitue, par conséquent, un point de référence contrasté presque idéal pour étudier la question de la précarité des salariés d'aujourd'hui. La population concernée était celle des travailleurs manuels de Luton, au sud-ouest du Bedfordshire, qui était à cette époque un centre industriel en pleine expansion. La théorie de l'*embourgeoisement*, que les sociologues anglais, au moins dans leur projet initial, souhaitaient vérifier empiriquement, postulait que les travailleurs manuels et leurs familles adoptaient un style de vie qui les rapprochait de la classe moyenne à laquelle ils s'intégraient progressivement à partir du moment où leur revenu et leur niveau de vie atteignaient un niveau relativement élevé. Le choix de Luton a été guidé par la préoccupation de trouver un lieu d'enquête correspondant à un environnement social favorable à un *embourgeoisement* : de

1. Cette enquête a été menée en 1955-1956 auprès d'un échantillon de plus de 2 000 ouvriers travaillant dans plusieurs secteurs industriels et dans des entreprises d'au moins dix salariés. Cf. Alain Touraine, *La conscience ouvrière*, Paris, Éd. du Seuil, 1966.
2. C'est le cas notamment de François Dubet, même si celui-ci souligne que ces trois principes d'action entretiennent, non pas des rapports nécessaires comme le pensait Touraine, mais des liaisons plus aléatoires. Cf. François Dubet, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Éd. du Seuil, 1994.

nombreux ouvriers qui y travaillaient étaient, en effet, mobiles géographiquement et avaient été attirés dans cette région par l'espoir d'un niveau de vie plus élevé. Ils étaient nombreux également à vivre dans des zones résidentielles constituées de lotissements privés. Les entreprises implantées dans cette région avaient enfin la réputation de pratiquer une politique salariale favorable à la promotion professionnelle et la mobilité sociale de leur personnel.

L'enquête conduisit les chercheurs à étudier plusieurs dimensions de la vie de ces ouvriers. Le style monographique de la restitution des résultats témoigne de la diversité des thèmes et de la richesse du matériau recueilli. Successivement ont été abordés le rapport au travail, le rapport au groupe de travail, le rapport à l'entreprise, le rapport au syndicat, le rapport à l'avenir économique, mais aussi les attitudes politiques et enfin les formes de sociabilité en dehors du travail. Mais au-delà du caractère exemplaire de cette enquête, son intérêt réside dans la conclusion principale sur laquelle elle débouche. « L'ouvrier de l'abondance » a une relation instrumentale au travail, au sens où il oriente l'ensemble de ses comportements dans la sphère professionnelle en fonction d'une fin extérieure au travail lui-même. Ce qui compte avant tout pour lui, c'est la rétribution de son travail et non la valeur intrinsèque de celui-ci. Son accomplissement personnel passe par la possibilité qui lui est offerte d'améliorer son niveau de vie par une augmentation du salaire. Le travail correspond alors à une tâche ordinaire à accomplir non pour s'épanouir en la réalisant, mais pour atteindre des objectifs de consommation et de bien-être. Les ouvriers se sentent attachés à leur entreprise par un lien économique. « Il s'agit donc d'un engagement de faible intensité, neutre ou modéré en termes d'affectivité, et non hautement positif ou négatif. »¹ Puisque le travail ne fait pas partie de leurs centres d'intérêt principaux, ils s'impliquent de façon limitée dans la vie collective de l'entreprise et adoptent une attitude très pragmatique vis-à-vis des syndicats en cherchant avant tout à obtenir d'eux des services adaptés à leurs projets personnels. Autrement dit, on peut décrire l'orientation instrumentale comme un calcul rationnel qui traduit en termes économiques les contraintes du travail. Pour ces travailleurs manuels, obtenir une bonne rémunération était une compensation acceptable à un travail comportant une part de tâches répétitives sans intérêt.

1. Cf. Goldthorpe et al., *L'ouvrier de l'abondance*, op. cit., p. 87.

Cette analyse a conduit à dépasser la théorie des relations humaines en vigueur à cette époque en soulignant, par exemple, que les contacts des ouvriers avec leurs contremaîtres n'étaient pas un facteur essentiel de satisfaction au travail. Le système social de l'entreprise apparaissait ainsi comme relativement secondaire à partir du moment où les motivations des ouvriers étaient clairement analysées en termes de rationalité économique.

L'*orientation instrumentale* qui caractérise l'ouvrier de l'abondance correspond pour les auteurs à un type idéal. Ils ont distingué pour les besoins de l'analyse deux autres types qu'ils ont considérés comme des déviations par rapport à ce type idéal : l'*orientation bureaucratique* et l'*orientation solidariste*.

L'*orientation bureaucratique* renvoie au monde de l'employé salarié. Le sens premier du travail est celui de la carrière : en échange d'un service rendu à l'organisation, le salarié bénéficie à la fois d'un revenu et d'un statut social en augmentation régulière. Il reçoit un traitement qui correspond à une fonction et à un échelon précis et qui varie en fonction du temps de service. La sécurité de l'emploi et les perspectives de carrière impliquent en contrepartie une certaine loyauté vis-à-vis de l'administration. L'engagement ne peut être neutre dans ce cas. Il se traduit normalement en termes positifs lorsque les objectifs sont atteints et les espérances morales satisfaites ou négatifs dans le cas contraire. « Le travail représente un centre d'intérêt essentiel, dans la mesure où la carrière est vitale dans la destinée de l'individu. »¹ La dichotomie entre le travail et le non-travail apparaît de ce fait difficile à établir. L'intégration professionnelle a de fortes chances de déterminer en grande partie l'intégration dans la vie sociale.

L'*orientation solidariste* correspond à l'ouvrier traditionnel. Dans ce cas, le travail est « ressenti non seulement comme un moyen de parvenir à une fin, mais aussi comme une activité de groupe, que ce soit le groupe immédiat de travail ou de l'atelier, ou bien, dans une firme de dimension réduite, l'entreprise tout entière »². Ce qui compte avant tout, c'est la solidarité qui peut donc s'exercer soit entre tous les membres de l'organisation, auquel cas l'attachement à l'entreprise est d'ordre moral et positif, soit, de façon plus restrictive, entre les membres d'un groupe particulier de travailleurs, ce qui implique alors une adhésion partielle à l'organisation et une opposition entre « eux » – c'est-à-dire le

1. *Ibid.*, p. 88.

2. *Ibid.*, p. 89.

plus souvent les chefs – et « nous » – le groupe des pairs, uni par le même métier et la même culture. L'engagement dans le travail est dans ce cas important, puisqu'il satisfait les besoins d'expression et d'affectivité du travailleur. Cet univers du travail a des conséquences sur la vie sociale. La communauté professionnelle est en quelque sorte prolongée par la communauté sociale et familiale et l'ensemble forme une culture qui se transmet de génération en génération.

Les auteurs anglais suggèrent une interprétation de l'évolution historique de la condition ouvrière. Si le style de vie des ouvriers aisés s'est fortement différenciée de celui des ouvriers traditionnels, il faut y voir le passage progressif, dans cette période de forte prospérité économique, de l'*orientation solidariste* à l'*orientation instrumentale*. Mais ils se gardent de conclure en faveur de la théorie de l'embourgeoisement. Il s'agit plutôt, d'après eux, d'une adaptation des modèles traditionnels ouvriers et non d'une réorientation normative fondamentale. « L'hypothèse d'une aspiration à imiter les styles de vie des classes moyennes est non seulement inutile, mais elle est aussi suspecte : car il apparaît que certains traits tout à fait caractéristiques de la vie sociale des classes moyennes ne se révèlent pas distinctement chez les membres de la nouvelle classe ouvrière (par exemple les réceptions régulières et mutuelles entre couples et le niveau relativement élevé de participation à des clubs, sociétés, etc.). »¹

Cette enquête ne permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble de la condition salariale, mais elle constitue un point de référence essentiel pour établir des comparaisons avec la période actuelle. Elle est encore aujourd'hui citée dans les manuels de sociologie du travail tant elle a marqué une génération de chercheurs. Depuis, plusieurs recherches ont porté sur les nouvelles formes de participation à la vie collective des entreprises², mais peu d'enquêtes ont été menées à grande échelle sur l'intégration professionnelle et ses effets sociaux. Il semble évident pourtant qu'en raison de l'augmentation du chômage et des statuts précaires de l'emploi, mais aussi des mutations de l'organisation du travail dans les entreprises, les formes de l'intégration professionnelle ont profondément évolué. On peut se demander si les ouvriers peu satisfaits de leur rémunération et inquiets face à leur avenir, en raison notamment du risque de perdre leur

1. Cf. Goldthorpe et al., *The Affluent Worker*, op. cit., t. III, p. 25.

2. Pour une synthèse de ces recherches on pourra se reporter à Christian Thuderoz, « Du lien social dans l'entreprise. Travail et individualisme coopératif », *Revue française de sociologie*, XXXVI, 2, 1995, p. 325-354.

emploi, peuvent encore avoir cette orientation instrumentale au travail. La précarité de leur travail et de leur emploi ne les condamne-t-elle pas à subir les contraintes économiques plus qu'à élaborer des stratégies personnelles de promotion sociale et d'amélioration de leur niveau de vie ? On peut également se demander si les deux déviations analysées par ces auteurs sont encore observables dans le monde du travail d'aujourd'hui, au-delà des ouvriers.

LA CONSTITUTION D'UN OBJET D'ÉTUDES

Ce livre prolonge mes travaux antérieurs sur le processus de *disqualification sociale*. Mais, contrairement à l'enquête auprès des assistés à Saint-Brieuc¹ et à l'enquête nationale auprès des allocataires du RMI², il aborde la question de l'intégration professionnelle non plus à partir de la situation des franges de la population refoulées du marché de l'emploi, mais directement à partir des salariés, c'est-à-dire de la population caractérisée par une forme – précaire ou non – d'intégration professionnelle. Ce changement de perspective a des conséquences sur l'objet d'études, même s'il ne le modifie pas entièrement.

Rapport à l'emploi et rapport au travail

Dans une recherche précédente sur les formes de la précarité dans la société française, j'avais essayé d'analyser en amont de la pauvreté telle que je l'avais définie jusque-là – c'est-à-dire en réalité en amont de la sphère de l'assistance – les facteurs structurels du processus de disqualification sociale. Menée en collaboration avec Jean-Paul Zoyem et Jean-Michel Charbonnel, elle avait été réalisée à partir de l'exploitation de l'enquête INSEE de 1986-1987 « Conditions de vie des ménages »,

1. Cf. Serge Paugam, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1991, coll. « Quadrige », 2000.
2. Cette enquête a été réalisée dans le cadre du CERC, cf. Françoise Euverd, Serge Paugam et Jérôme Lion, *Atouts et difficultés des allocataires du RMI*, Paris, La Documentation française, « Documents du CERC », 2 vol. : n° 98, 1990 et n° 102, 1991. Pour une approche plus complète : Serge Paugam, *La société française et ses pauvres. L'expérience du revenu minimum d'insertion*, Paris, PUF, coll. « Recherches politiques », 1993, 2^e édition mise à jour, 1995.

dite « Situations défavorisées »¹. L'hypothèse de départ était que les situations de précarité économique et sociale sont diverses et souvent cumulatives. Il était essentiel de mettre l'accent sur l'instabilité croissante des situations professionnelles et sur le chômage, mais nous souhaitions aussi examiner dans quelle mesure ces situations de précarité peuvent être associées à d'autres facteurs qui, en se combinant, risquent de les faire évoluer vers des situations d'extrême misère, à la limite de la dernière phase de la disqualification sociale.

Pour y parvenir, nous avons défini la position de l'individu par rapport à l'emploi en distinguant cinq situations selon l'écart par rapport à la norme de l'emploi stable : 1 / celle des titulaires d'un emploi qui considèrent qu'ils ne risquent pas de le perdre dans les deux prochaines années (emploi stable non menacé) ; 2 / celle des titulaires d'un emploi qu'ils occupent depuis plus d'un an, mais qui pensent qu'ils risquent de le perdre dans les deux prochaines années (emploi stable menacé) ; 3 / celle des individus qui ont changé d'emploi ou connu une période de chômage au cours de l'année précédant l'enquête, qui ont un emploi précaire ou intermittent et qui jugent qu'ils risquent de le perdre dans les deux prochaines années (emploi instable) ; 4 / celle des chômeurs de moins de deux ans ; 5 / celle des chômeurs de plus de deux ans. L'analyse effectuée avait permis de vérifier, toutes choses égales par ailleurs, que plus la précarité de la situation par rapport à l'emploi était grande, plus le risque de ruptures sociales et familiales, de réduction de la sociabilité et d'appauvrissement du revenu et des conditions de vie l'était aussi. On pouvait donc en conclure que le rapport à l'emploi définit des droits sociaux et constitue un des fondements de l'identité sociale. Soulignons ici que Robert Castel dans *Les métamorphoses de la question sociale* a également défini la précarité des salariés en fonction de leur rapport à l'emploi. Lorsqu'il parle de la *déstabilisation des stables* et de *l'installation dans la précarité*, il fait référence, d'une part, à la menace de basculement d'une partie de la classe ouvrière et de la petite classe moyenne et, d'autre part, à la nébuleuse du travail aléatoire constitué de contrats instables et d'alternance d'emploi et de non-emploi. Dans cet esprit, la précarité est vue sous

1. Cette enquête représentative de la population française est multidimensionnelle et comprend une partie biographique. Cf. Serge Paugam, Jean-Paul Zoyem et Jean-Michel Charbonnel, *Précarité et risque d'exclusion en France*, Paris, La Documentation française, coll. « Documents du CERC », n° 109, 4^e trimestre 1993. Pour une approche plus synthétique : Serge Paugam, « The spiral of precariousness : A multidimensional approach to the process of social disqualification in France », in Graham Room (éd.), *Beyond the Threshold. The Measurement and Analysis of Social Exclusion*, Bristol, The Policy Press, 1995, p. 49-72.

l'angle de l'insécurité économique et sociale et non en fonction du type de travail, de la rétribution matérielle et symbolique des efforts fournis et des relations sociales dans l'entreprise¹.

Cette recherche avait permis de vérifier que les différentes situations par rapport à l'emploi sont aujourd'hui hiérarchisées non pas seulement en fonction des niveaux de responsabilité et de pouvoir sur le lieu de travail, mais aussi, de plus en plus, en fonction du degré de stabilité de l'emploi et de l'ampleur des avantages économiques et sociaux que procure l'activité professionnelle. Aujourd'hui, il me semble toutefois que cette approche est incomplète. Elle fait du rapport à l'emploi la dimension déterminante de l'intégration et néglige le rapport au travail tel qu'il avait été étudié, d'une part, par Durkheim et, d'autre part, par les sociologues du travail des années 1960. Si le travail est source d'épanouissement, il peut être aussi source de souffrances tant physiques que morales. Ces dernières ne sont pas réductibles à la question du statut de l'emploi. L'analyse de l'intégration professionnelle doit prendre en compte également à la fois la dimension objective et la dimension subjective de l'expérience du travail, laquelle, comme le rappelle Pierre Bourdieu, « se situe entre deux limites, le travail forcé, qui n'est déterminé que par la contrainte externe, et le travail scolastique, dont la limite est l'activité quasi ludique de l'artiste ou de l'écrivain ; plus on s'éloigne de la première, moins on travaille directement pour de l'argent et plus l'"intérêt" du travail, la gratification inhérente au fait d'accomplir le travail s'accroît – ainsi que l'intérêt lié aux profits symboliques associés au nom de la profession ou au statut professionnel et à la qualité des relations de travail qui vont souvent de pair avec l'intérêt intrinsèque du travail »². Entre ces deux extrêmes, il existe une multitude de situations plus complexes dans lesquelles les individus cherchent un compromis entre des aspects de leur travail qui leur permettent de se valoriser et d'autres qu'ils acceptent plus ou moins par contrainte, parfois en les rationalisant pour mieux les supporter. Il faut donc raisonner sur plusieurs dimensions du rapport au travail.

Je me suis rendu compte également dans une recherche internationale que j'ai coordonnée avec Duncan Gallie, de Nuffield College à Oxford, que la précarité professionnelle n'avait pas le même sens d'un

1. Cf. Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995, p. 410.

2. Cf. Pierre Bourdieu, *Méditations pascaliennes*, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Liber », 1997, p. 241.

pays à l'autre¹. Alors que les chercheurs français et allemands étaient sensibles à l'instabilité de l'emploi, les chercheurs anglais accordaient plus d'importance à la faiblesse du salaire et aux mauvaises conditions de travail. En réalité, la précarité relevait avant tout du rapport à l'emploi pour les premiers et essentiellement du rapport au travail pour les seconds. Être précaire signifiait vivre dans l'insécurité permanente pour les uns, et avoir un *bad job* – c'est-à-dire un travail dévalorisé et peu rémunérateur – pour les autres. On peut comprendre cette différence d'approche par la nature de l'État-providence et le fonctionnement du marché du travail dans ces pays. Alors qu'en Allemagne et en France, le système de la protection sociale est fondé, dans un esprit corporatiste, sur la stabilité de l'emploi qui permet aux individus d'accéder à des droits sociaux, le système en vigueur en Grande-Bretagne est organisé selon le principe d'une intervention minimale de l'État, ce qui se traduit par des transferts sociaux modestes et une plus faible protection des salariés. Dans le premier cas, ne pas avoir un emploi stable est un risque majeur puisque cela entraîne inévitablement une moindre protection sociale, dans le second, l'enjeu est moindre puisque de toute façon les salariés restent faiblement protégés. Il est important pour eux, en revanche, d'avoir un bon salaire pour assurer leur propre protection en ayant recours à des assurances privées. Ainsi, la définition de la précarité professionnelle dépend de la réalité nationale et, au moins partiellement, de la sensibilité du chercheur à l'égard des problèmes particuliers qui se posent dans son pays. Il ne fait aucun doute pourtant que les bas salaires existent aussi en France et en Allemagne et que l'insécurité de l'emploi est également un facteur d'inégalité en Grande-Bretagne, bien au-delà de la question sociale des *bad jobs*. Les sociologues français et allemands n'ont pas, par conséquent, une définition plus juste de la précarité professionnelle que les sociologues anglais. Il faut surtout reconnaître que les premiers comme les seconds mettent l'accent sur une dimension spécifique de la précarité, celle qui est la plus visible et la plus discutée dans leur pays, en sous-estimant l'importance de la seconde.

Cet exemple montre que les schémas d'analyse élaborés par les sociologues sont souvent dépendants d'un cadre national de pensée, conçu comme la référence légitime – ce qui est le propre de l'ethnocentrisme culturel – et qu'il existe, par conséquent, un risque de

1. Il s'agit du programme européen « Employment Precarity, Unemployment and Social Exclusion » (EPUSE) réalisé entre 1996 et 1999.

réduction inconsciente du champ d'études par ignorance des choix implicites opérés dans la construction de l'objet.

La précarité professionnelle doit être analysée à partir du rapport au travail et du rapport à l'emploi puisqu'ils constituent deux dimensions distinctes de l'intégration professionnelle, aussi fondamentale l'une que l'autre. Le rapport au travail s'inscrit dans la logique productive de la société industrielle en faisant de chaque individu un producteur potentiel qui acquiert son identité et le sentiment d'être utile par le principe, analysé par Durkheim, de la complémentarité des fonctions. Le rapport à l'emploi s'inscrit dans la logique protectrice de l'État-providence qui assure des droits sociaux aux citoyens en fonction de leur contribution à l'activité productive, mais aussi en fonction du principe de citoyenneté. Dans une société où les pouvoirs publics régulent et hiérarchisent les statuts sociaux, la stabilité de l'emploi est ce qui garantit à l'individu le bien-être, la sécurité sociale, la possibilité de prévoir l'avenir avec sérénité¹. D'un côté, la *production* qui concerne à la fois le salarié, le groupe de travail, l'entreprise et le marché, de l'autre, la *protection* qui renvoie aux négociations sociales à la fois dans l'entreprise et dans la sphère de l'intervention de l'État. On peut en déduire que les nouvelles formes de l'intégration professionnelle sont à analyser, non pas seulement en fonction de l'une ou de l'autre de ces deux dimensions, mais bien à partir de leur croisement.

Évolutions structurelles et expériences vécues

L'objectif de ce livre est d'analyser les évolutions structurelles qui renvoient à la fois au rapport au travail et au rapport à l'emploi afin d'élaborer un cadre théorique permettant d'interpréter les formes contemporaines de l'intégration professionnelle et leurs effets sociaux et politiques.

Plusieurs constats et hypothèses sont à l'origine de ce travail. Le constat tout d'abord des pressions extérieures dont font l'objet les entreprises dans la conjoncture économique actuelle et des menaces qui pèsent souvent sur leur fonctionnement interne et parfois même sur leur avenir ainsi que sur celui de leurs salariés. Le risque de fermeture d'une entreprise ou la transformation profonde de son appareil pro-

1. Cf. Dominique Schnapper, « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de sociologie*, XXX-1, 1989, p. 3-29.

ductif perturbe l'organisation du travail et fragilise l'intégration des salariés car les normes qui la fondent nécessitent une régularité fonctionnelle et une stabilité pour s'imposer à eux et obtenir leur confiance dans la participation à l'activité productive. A partir du moment où ces normes peuvent être facilement remises en question, on peut faire l'hypothèse qu'elles perdent leur force persuasive et menacent, par conséquent, l'existence du groupe lui-même ou du moins l'obligent à une adaptation au cours de laquelle le flottement de l'organisation est toujours possible.

Lorsque les salariés n'ont aucun avenir dans l'entreprise, ils peuvent également éprouver le sentiment d'être en dehors du groupe et se sentir, par là même, peu concernés par son fonctionnement. Ils peuvent aussi lorsqu'ils sont majoritaires perdre le plaisir de l'association. Leur identité a, dans ce cas, de fortes chances d'être fortement affectée par l'absence de projets communs et de possibilités d'en élaborer. Une telle évolution peut entraîner une forte aliénation au travail. Par ailleurs, lorsque les salaires sont bloqués et que les perspectives de carrière sont nulles, il est probable que les salariés perdent progressivement espoir et finissent même par trouver leur fonction dévalorisée. On peut aussi souligner que les politiques de flexibilité des entreprises risquent de priver les salariés du socle minimal de stabilité et, dans certains cas, des moyens nécessaires à leur épanouissement.

Cette recherche aborde la question des identités professionnelles et se réfère aux travaux qui ont été menés sur ce thème, en particulier ceux de Renaud Sainsaulieu et de Claude Dubar, mais elle correspond à une démarche analytique différente¹. Elle entend démontrer que les formes contemporaines de l'intégration professionnelle sont liées à la fois aux transformations de l'organisation du travail – ce qui implique une analyse des rapports de production –, et aux transformations des situations par rapport à l'emploi – ce qui nécessite une analyse du degré de protection des salariés face aux aléas du marché. Elle s'attache à approfondir la relation entre ces évolutions structurelles et les expériences vécues des salariés en prenant ainsi en compte la double dimen-

1. Les travaux de Sainsaulieu ont permis d'apprécier la variété des comportements d'individus en organisation et de distinguer plusieurs types de relations dans les rapports au travail. Cf. Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1977. L'approche de Dubar est différente de celle de Sainsaulieu au sens où elle tient compte non seulement du « monde vécu du travail », mais aussi la trajectoire socioprofessionnelle et le rapport des salariés à leur formation. Cf. Claude Dubar, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 1991.

sion objective et subjective de l'intégration professionnelle. Le rapport au travail et le rapport à l'emploi seront analysés en fonction des contraintes objectives auxquelles les individus sont confrontés, mais aussi en fonction du sens qu'ils donnent à leurs expériences.

Cette recherche est aussi l'occasion de tester des hypothèses liées au concept de disqualification sociale. Tel que je l'ai défini jusqu'à présent, celui-ci caractérise le processus de refoulement hors du marché de l'emploi et les expériences vécues de la relation d'assistance qui en accompagnent les différentes phases. Il met donc l'accent à la fois sur le caractère multidimensionnel, dynamique et évolutif de la pauvreté et sur le statut social des pauvres pris en charge au titre de l'assistance. Il correspond à l'une des formes possibles de la relation entre une population désignée comme pauvre en fonction de sa dépendance à l'égard des services sociaux et le reste de la société. Bien que l'objet de ce livre concerne les salariés ayant un emploi, il est possible de reprendre et de tenter de vérifier au moins trois dimensions de ce concept.

Le premier est la dévalorisation de l'être humain. Réelle dans le cas des pauvres contraints de solliciter les services d'assistance, l'est-elle également dans le cas des salariés, en particulier lorsque les conditions de leur intégration professionnelle ne sont pas entièrement remplies ? Cette question renvoie à la qualité du rapport à autrui dans le monde du travail et à la dignité qui est attachée à la fonction occupée. Luc Boltanski et Ève Chiapello considèrent que l'exploitation au sens fort consiste à « diminuer une personne humaine de façon telle qu'elle ne soit plus en mesure de manifester sa grandeur dans aucun domaine »¹. Cette forme extrême d'exploitation existe-t-elle réellement dans les entreprises ? Si cette recherche permet de le démontrer, on pourra conclure que les sentiments d'indignité et d'inutilité ne sont pas réservés aux personnes refoulées du marché de l'emploi, mais qu'ils peuvent concerner aussi des salariés.

La deuxième dimension du concept de disqualification sociale que l'on peut tester renvoie au caractère évolutif des expériences vécues et au principe de la carrière morale. Dans le cas des assistés, les modes de résistance au stigmat et d'adaptation à la relation d'assistance varient selon la phase du processus dans laquelle ils se trouvent. Peut-on également identifier parmi les salariés une semblable hétérogénéité dans les formes précaires de l'intégration professionnelle et dans les modes d'adaptation qui les caractérisent ? En prenant en compte le rapport

1. Cf. Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, op. cit., p. 450.

qu'ils entretiennent à la fois au travail et à l'emploi, il sera possible de le vérifier.

Enfin, il paraît également possible de tester une troisième dimension de ce concept, celle qui renvoie notamment au mode spécifique d'intégration des « pauvres ». Comme le soulignait déjà Simmel, l'assistance a une fonction de régulation du système social¹. Elle permet même de conserver le statu quo social. Si les pauvres, par le fait d'être assistés, sont profondément dévalorisés, ils ne sont pas en dehors de la société puisque leur condition dépend entièrement de mesures sociales reconnues comme légitimes. Peut-on dire de la même manière que les salariés précaires remplissent une fonction précise dans le système économique et social, conformément non pas à un dysfonctionnement de ce système, comme le suggérerait aujourd'hui Durkheim, mais, au contraire, à sa logique même ? En prenant en compte les évolutions structurelles des formes de l'intégration professionnelle et les modes de régulation observables dans les entreprises et la société dans son ensemble, il sera possible d'apporter des éléments de réponse à cette question. D'une façon plus générale, le concept de disqualification sociale appliquée au cas des salariés devrait permettre d'analyser à la fois les relations d'interdépendance entre les parties constitutives de l'ensemble de la structure sociale, les situations les plus dévalorisantes de la condition salariale, le processus qui y conduit et ce qui les rattache, comme partie intégrante, au *tout* qu'est la société.

Ce livre repose sur une enquête à la fois quantitative et qualitative réalisée auprès des salariés de plusieurs entreprises (cf. appendice 3). Il comporte trois parties. La première examine les logiques de l'intégration professionnelle. En conformité aux choix opérés dans la construction de l'objet d'études, les deux premiers chapitres sont consacrés successivement aux nouvelles contraintes du travail et de l'emploi. Le chapitre 3 permet de dégager de ces évolutions structurelles une typologie des formes de l'intégration professionnelle, laquelle constituera un cadre analytique pour les parties suivantes. La seconde partie propose une analyse des identités collectives et des rapports sociaux à partir de l'exemple de plusieurs exemples d'entreprises. Le chapitre 4 examine deux cas d'entreprises où l'intégration des salariés est en grande partie assurée, en raison des moyens dont ils disposent pour s'affirmer dans

1. Cf. Georg Simmel, *Les pauvres*, Paris, PUF, coll. « Quadrige », 1998 (1^{re} édition en allemand, 1908).

leur travail et des garanties face à l'avenir que leur assure leur situation par rapport à l'emploi. Le chapitre 5 s'appuie sur des entreprises où les salariés ont la possibilité de faire valoir leur métier et leurs qualités professionnelles pour résister à l'épreuve que représente pour eux le risque d'être licenciés. Le chapitre 6 est consacré, en revanche, à des cas d'entreprises où les possibilités de résistance sont plus faibles et où la souffrance des salariés est très forte. Enfin, la dernière partie étudie les effets des différentes formes de l'intégration professionnelle sur la vie syndicale et l'action collective en entreprise (chap. 7), sur la vie familiale (chap. 8) et enfin sur les orientations politiques (chap. 9).

Première partie

Les logiques sociales de l'intégration professionnelle

« La famille est un groupe qui embrasse la totalité de l'existence ; rien ne lui échappe ; tout y retentit. C'est une miniature de la société politique. Le groupe professionnel, au contraire, ne comprend directement qu'une partie déterminée de l'existence, à savoir ce qui concerne la profession. Encore ne faut-il pas perdre de vue la place énorme que la profession tient dans la vie, à mesure que les fonctions se spécialisent davantage, et que le champ de chaque activité individuelle se renferme de plus en plus dans les limites marquées par la fonction dont il est spécialement chargé. »

Émile Durkheim, « La morale professionnelle »,
in *Leçons de sociologie* (cours professés
à Bordeaux entre 1890 et 1900).

Introduction

La distinction entre le rapport au travail et le rapport à l'emploi constitue le principe organisateur de cette première partie. L'analyse du rapport au travail permet d'appréhender notamment les dimensions de la satisfaction ou de l'insatisfaction des salariés dans l'exercice de leur fonction. Les personnes en situation précaire dans l'entreprise seront alors celles qui éprouvent peu ou pas de satisfactions personnelles. Lorsque le salaire est bas, les conditions de travail pénibles, les relations avec les supérieurs ou les collègues très tendues, le travail peut perdre tout intérêt pour les salariés, en particulier lorsque les souffrances qu'ils endurent ne sont pas compensées par l'espoir d'un changement ou tout au moins de revendications collectives pour le faire naître. Cette précarité du travail peut correspondre à une forme d'aliénation.

L'analyse du rapport à l'emploi permet de distinguer les salariés selon le degré de stabilité de leur situation professionnelle. Cette stabilité est définie par la nature de leur contrat de travail, mais aussi par la politique économique de leur entreprise selon qu'elle envisage ou non des licenciements collectifs. Ne pas pouvoir prévoir son avenir en raison des menaces qui pèsent sur son emploi peut également être une source de souffrances. Les organismes de crédit, les bailleurs et les assurances font généralement peu confiance aux personnes dont l'emploi est menacé. La précarité de l'emploi rend donc probable la précarité des conditions de vie. Elle peut provoquer chez certains une détresse psychologique. Lorsqu'elle est durable et contrainte, elle correspond à une forme d'exploitation.

Il est frappant de constater que l'on confond très souvent ces deux dimensions. On associe presque toujours, au moins implicitement,

l'emploi à statut précaire à l'impossibilité d'épanouissement dans le travail tant on a intériorisé la norme de l'emploi stable comme condition du statut social. Peut-on affirmer pourtant que toutes les personnes ayant un statut précaire sont insatisfaites de leur travail ? De même, on laisse souvent entendre que ceux qui ont un emploi stable sont des privilégiés sans prendre la précaution d'ajouter que la stabilité de l'emploi n'assure pas en elle-même l'intégration professionnelle. N'existe-t-il pas des cas de personnes en emploi stable qui donnent leur démission tout simplement parce qu'elles se sentent méprisées dans l'entreprise et qu'elles ne supportent plus leur travail ? Enfin, les responsables politiques rappellent souvent, pour justifier leur lutte contre le chômage et leur hostilité aux programmes d'assistance, que les chômeurs attendent avant tout un emploi, ce qui n'est pas faux, à condition toutefois de préciser que les chômeurs veulent en même temps des conditions de travail susceptibles de leur procurer une dignité et des moyens effectifs de s'affirmer professionnellement.

Le premier objectif de cette partie est d'analyser les évolutions structurelles qui ont caractérisé, d'une part, l'organisation du travail dans les entreprises sous l'angle de l'autonomie des salariés, de la pression exercée sur eux par l'encadrement, des conditions de travail et, d'autre part, la régulation du marché de l'emploi à partir notamment de la diversité des statuts précaires et du risque de licenciement. Pour avoir une vue générale de ces évolutions, il m'a semblé que la meilleure méthode était de reconstituer des séries statistiques à partir des indicateurs utilisés dans les grandes enquêtes nationales. Selon les données disponibles, il a été possible, dans les deux premiers chapitres, d'étudier les nouvelles contraintes du travail et l'évolution de l'insécurité de l'emploi en comparant des résultats à partir de plusieurs points de référence sur une période de quinze ans environ.

Le second objectif est de s'appuyer sur cette connaissance des évolutions lourdes pour élaborer une typologie des formes contemporaines de l'intégration professionnelle. Après avoir défini le type idéal – au sens de Max Weber – de l'intégration professionnelle et analysé le sens sociologique de ses déviations, je tenterai dans le chapitre 3 de dégager les principales oppositions du monde salarial à partir des résultats de l'enquête réalisée dans le cadre de l'Observatoire sociologique du changement.

Les nouvelles contraintes du travail

Les sociologies des années 1960 utilisaient abondamment la notion d'aliénation pour qualifier tout à la fois l'évolution du travail, les formes de domination économique, les méfaits de la civilisation industrielle, les contraintes sociales et les atteintes à la liberté des hommes. Face à la profusion des usages possibles de cette notion, des chercheurs ont tenté de la clarifier et de la valider à partir de plusieurs recherches empiriques. Melvin Seeman, par exemple, lui a donné cinq significations : le sentiment d'impuissance (*powerlessness*), l'absence de signification (*meaninglessness*), l'absence de normes (*normlessness*), l'étrangeté aux valeurs (*value isolation*) et l'absence de réalisation de soi (*self-estrangement*)¹. Chacune de ces dimensions peut avoir des conséquences particulières. Ces dernières ont fait l'objet de nombreux travaux². En France, la revue *Sociologie du travail* a consacré un numéro spécial sur l'utilisation sociologique de cette notion en 1967 et a publié à nouveau des articles sur ce sujet en 1969³. A la même date, Raymond Aron en a discuté longuement pour approfondir ce qu'il appelait « la dialectique de la socialisation »⁴. Les politologues, de leur côté, ont tenté d'appliquer cette

1. Cf. Melvin Seeman, « On the Meaning of Alienation », *American Sociological Review*, 1959, vol. 24, n° 6, p. 783-791 et « Les conséquences de l'aliénation dans le travail », *Sociologie du travail*, 1967, 2, p. 113-133.

2. Cf. par exemple Dwight G. Dean, « Alienation : Its Meaning and Measurement », *American Sociological Review*, 1961, vol. 26, n° 5, p. 753-758.

3. Cf. Jules Van Dyck et Mart Van Oers, « Sur quelques dimensions empiriques de l'aliénation. Recherche chez les ouvriers hollandais », *Sociologie du travail*, 1969, 1, p. 44-60 et Daniel Vidal, « Un cas de faux concept : la notion d'aliénation », *Sociologie du travail*, 1969, 1, p. 61-82.

4. Cf. Raymond Aron, *Les illusions du progrès. Essai sur la dialectique de la modernité*, Paris, Calmann-Lévy, 1969.

notion à leur objet d'études, en reprenant les critères de Seeman, pour expliquer en particulier des comportements comme le mécontentement politique et l'abstention au vote. Certains de ces travaux n'ont pas été sans intérêt. Des connaissances précises ont pu être accumulées en référence à cette notion. Avec du recul, on peut dire aujourd'hui qu'elle était pour beaucoup de chercheurs en sciences sociales dans les années 1960 un « concept-horizon ». Ils y voyaient une question fondamentale du fonctionnement de toute société méritant d'être étudiée en elle-même. L'abondance des applications possibles et la difficulté majeure de s'en tenir à un usage strictement scientifique a toutefois fini par nuire au raisonnement. Elle a souffert, en effet, de la multiplicité de ces dérivations¹, ce qui lui a fait perdre peu à peu son unité théorique et son soubassement philosophique.

Comme le signalait Daniel Vidal, « on a affaire à une pathologie soit au niveau de l'action, soit au niveau du sens, soit au niveau des valeurs, soit enfin au niveau de l'acteur, ce qui donne la possibilité de compléter la liste, de l'étendre par l'adjonction de nouvelles dimensions, mais ce qui, dans le même temps, détériore l'unité du concept d'aliénation »². Il faut souligner aussi que l'usage de cette notion en sociologie est devenu plus difficile au fur et à mesure qu'elle est devenue le symbole des luttes sociales et politiques et des mouvements contestataires à la fin des années 1960 et au début des années 1970. Elle est donc tombée dans l'oubli.

Sans chercher à la remettre au goût du jour, ne faut-il pas aujourd'hui revenir sur son sens initial pour analyser notamment l'évolution du rapport au travail ? Pour Marx, l'aliénation au travail avait un sens précis. En quoi consiste-t-elle ?

« D'abord, dans le fait que le travail est *extérieur* à l'ouvrier, c'est-à-dire qu'il n'appartient pas à son essence, que donc, dans son travail, celui-ci ne s'affirme pas mais se nie, ne se sent pas à l'aise, mais malheureux, ne déploie pas une libre activité physique et intellectuelle, mais mortifie son corps et ruine son esprit. En conséquence, l'ouvrier n'a le sentiment d'être auprès de lui-même qu'en dehors du travail et, dans le travail, il se sent en dehors de soi. Il est comme chez lui quand il ne travaille pas et, quand il travaille, il ne se sent pas chez lui. Son travail

1. Dwight G. Dean indiquait déjà en 1961, à partir d'une revue de la littérature, les multiples corrélatons de la notion d'aliénation comme « Apathy, Authoritarianism, Conformity, Cynicism, Hoboism, Political Apathy, Political Hyperactivity or Personalisation in Politics, Prejudice, Privatization, Psychosis, Regression and Suicide », cf. D. G. Dean, « Aliénation... », art. cité, p. 753.
2. Cf. Débat entre Melvin Seeman, Daniel Vidal, Michel Arriot et Alain Touraine sur le thème : « De l'utilité sociologique de la notion d'aliénation », *Sociologie du travail*, 1967, 2, p. 186.

n'est donc pas volontaire, mais contraint, c'est du *travail forcé*. Il n'est donc pas la satisfaction d'un besoin, mais seulement un *moyen* de satisfaire des besoins en dehors du travail. Le caractère étranger du travail apparaît nettement dans le fait que, dès qu'il n'existe pas de contrainte physique ou autre, le travail est fui comme la peste. Le travail extérieur, le travail dans lequel l'homme s'aliène, est un travail de sacrifice de soi, de mortification. Enfin, le caractère extérieur à l'ouvrier du travail apparaît dans le fait qu'il n'est pas son bien propre, mais celui d'un autre, qu'il ne lui appartient pas, que dans le travail l'ouvrier ne s'appartient pas lui-même, mais appartient à un autre. »¹

Par l'aliénation du travail, Marx entend à la fois le rapport de l'ouvrier au *produit du travail* en tant qu'objet étranger, mais aussi le rapport de l'ouvrier à l'*acte de production* en tant qu'activité étrangère qui ne lui appartient pas. Il s'agit donc d'un double dessaisissement : du produit du travail et de soi. Dans ces conditions, il ne peut être question d'épanouissement, mais au contraire de servitude : « On en vient à ce résultat que l'homme (l'ouvrier) ne se sent plus librement actif que dans ses fonctions animales, manger, boire et procréer, tout au plus encore dans l'habitation, la parure, etc., et que, dans ses fonctions d'homme, il ne se sent plus qu'animal. Le bestial devient l'humain et l'humain devient le bestial. »² Cette situation extrême où le travailleur reste étranger à l'organisation productive en raison de sa soumission totale aux contraintes techniques et de son impossibilité de se faire entendre et respecter renvoie incontestablement aux images de la misère industrielle du XIX^e siècle. D'aucuns trouveront peut-être que l'évoquer à nouveau à la fin du XX^e siècle n'est pas approprié tant les conditions de travail et les possibilités d'expression des salariés se sont améliorées. Il faut évidemment être prudent lorsque l'on se réfère à des définitions élaborées pour caractériser une autre réalité historique. Il ne s'agit pas ici de postuler l'inertie du monde du travail. Il me semble toutefois possible, en référence à la notion d'aliénation dans le travail, de vérifier encore aujourd'hui les hypothèses que les salariés peuvent dans certains cas : 1 / ne pas disposer d'autonomie dans le travail et se sentir étranger à l'acte de production lui-même ; 2 / éprouver des souffrances qui empêchent toute affirmation de soi ; 3 / ne pas adhérer entièrement aux normes du groupe professionnel auquel ils sont rattachés et se tenir à distance de celui-ci ou même d'en être écartés.

1. Cf. Karl Marx, *Manuscrits de 1844, Économie politique et philosophie*, Paris, Éd. Sociales, 1972, p. 60.

2. *Ibid.*

Lorsque l'insatisfaction concerne plusieurs domaines à la fois et en particulier les relations avec les collègues et la signification intrinsèque du travail, elle constitue un indicateur du malaise des salariés à adhérer entièrement au système normatif – et donc à la morale professionnelle au sens de Durkheim – élaboré dans le groupe professionnel.

Je tenterai dans ce chapitre d'analyser tout d'abord les évolutions de l'organisation et des conditions de travail en France depuis une quinzaine ou une dizaine d'années selon les sources disponibles, ce qui me conduira à présenter les résultats sur la satisfaction dans le travail de l'enquête réalisée dans le cadre de l'Observatoire sociologique du changement.

LES ÉVOLUTIONS DU RAPPORT AU TRAVAIL

L'ouvrier des Temps modernes a été décrit comme un ouvrier privé de toute autonomie, rivé à la machine et transformé par elle, soumis à l'encadrement et privé de toute possibilité d'expression¹. On peut se demander si l'évolution des techniques d'une part, et les nouvelles politiques de gestion de la main-d'œuvre de l'autre, ne conduisent pas aujourd'hui à plus grande humanisation des conditions de travail et à une augmentation des marges de manœuvre des travailleurs. Faut-il, y voir, au contraire, comme le soulignent certains sociologues autour de Pierre Bourdieu², l'expression de nouvelles stratégies patronales de domination fondées sur des études scientifiques précises conduisant notamment à des formes de surtravail et d'auto-exploitation ? Autrement dit, l'aliénation – du travail et au travail – est-elle en voie de disparition ou correspond-elle encore aujourd'hui, au-delà des discours sur le bonheur au travail, à une tendance de fond plus ou moins irréductible ? Pour tenter d'y répondre, il faut des données comparables dans le temps.

En reconstituant les séries issues des enquêtes nationales « Conditions de travail » et « Techniques et organisation du travail » depuis le milieu des années 1980 (cf. appendice 1), il est possible de distinguer

1. Alain Touraine parlait de « déclin de l'autonomie professionnelle », cf. Alain Touraine, *La conscience ouvrière*, op. cit., p. 75 et s.
2. Cf. La revue *Actes de la Recherche en sciences sociales* a édité deux numéros sur « Les nouvelles formes de domination dans le travail », n° 114, septembre 1996 et n° 115, décembre 1996.

trois grandes évolutions : une plus grande autonomie dans le travail liée à une amélioration des qualifications, mais aussi, simultanément, des contraintes de temps et de qualité plus fortes ainsi que des pénibilités et des risques de plus en plus mal supportés.

Une plus grande autonomie dans le travail

La tendance à une plus grande autonomie dans le travail apparaît de façon très nette dans les séries statistiques constituées à partir de 1987. Plusieurs questions permettent de l'appréhender. La première est formulée de la façon suivante : « Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général est-ce qu'il vous disent aussi comment faire le travail ou vous indiquent-ils plutôt l'objectif du travail et vous choisissez vous-même la façon d'y arriver ? » La proportion de salariés qui déclarent être soumis à leurs supérieurs hiérarchiques dans la façon de réaliser leur travail est passée de 22 % en 1987 à 14 % en 1998. Les salariés qui déclarent, au contraire, organiser leur travail seulement en fonction d'un objectif étaient 77 % en 1987 et 85 % en 1998 (cf. appendice 1, tableaux 1 et 2, p. 388). Si l'on n'observe pas de différences entre les hommes et les femmes, il en existe bien sûr entre les catégories socioprofessionnelles : comme on pouvait s'y attendre l'autonomie croît fortement en fonction du niveau de qualification. Mais ce qui est plus surprenant est que la tendance à l'accroissement de l'autonomie touche toutes les catégories, y compris les ouvriers non qualifiés. Parmi ces derniers, 46 % déclaraient être soumis à leurs supérieurs en 1987, ils n'étaient plus que 40 % en 1993 et 34 % en 1998.

Les autres questions sur l'autonomie dans le travail concernent l'application stricte des consignes, l'intervention libre et régulière du salarié pour régler les incidents et la possibilité de s'arranger entre collègues pour échanger du travail. Pour chacun de ces indicateurs, la tendance enregistrée est sans équivoque. Quel que soit le sexe et quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, la proportion de salariés qui appliquent strictement les consignes décroît nettement, passant pour l'ensemble des salariés de 44 % en 1987 à 37 % en 1998. La proportion de salariés qui règlent personnellement les incidents est passée sur la même période de 43 % à 56 %, évolution qui touche aussi bien les hommes que les femmes, les cadres que les ouvriers non qualifiés, même si l'autonomie dans ce domaine reste plus faible pour ces der-

niers. Enfin la possibilité de s'arranger directement entre collègues pour échanger du travail s'est également accrue en touchant une nouvelle fois toutes les catégories socioprofessionnelles (cf. appendice 1, tableaux 3 et 4, p. 389).

En dix ans, l'évolution a été régulière. Elle est vérifiée, quel que soit l'indicateur utilisé, et touche tous les salariés. On peut donc dire qu'il s'agit d'une tendance de fond de l'organisation du travail. Dans un rapport officiel réalisé pour la Commission européenne, les experts soulignent également les progrès de l'autonomie dans le travail : « Cette évolution est relevée dans tous les pays européens. Elle concerne aussi bien le secteur industriel que celui des services. Ainsi, en Suède, la participation des travailleurs à l'organisation quotidienne du travail est observée dans la majorité des entreprises industrielles de plus de cinquante salariés. Dans les entreprises suédoises, 85 % des travailleurs se voient confier des responsabilités sur la définition de leur travail. Ces évolutions conduisent à revaloriser la dimension collective du travail. Le travailleur n'est plus, dans cette organisation, rivé à une fonction spécialisée, mais impliqué dans une démarche collective de réalisation du produit. »¹ A quoi faut-il attribuer ces évolutions ?

La première explication est l'amélioration de la qualification des salariés. Si l'on se réfère à un indicateur simple et bien connu qui est la répartition de la population active selon le niveau de diplôme, il est frappant de constater que la proportion de diplômés n'a cessé d'augmenter de façon régulière au cours des quatre dernières décennies. La proportion des titulaires d'un CAP ou d'un BEP est passée, par exemple, de 9 % en 1962, à 28 % en 1990, celle des titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur est passée de 2,7 % à 15,2 % entre les deux dates². Claude Thélot et Olivier Marchand expliquent d'ailleurs que c'est à partir des années 1960 que l'éducation a été conçue comme un investissement proprement économique permettant à la fois de préparer à la vie professionnelle et d'accroître la productivité dans les entreprises, laquelle découle en partie des compétences individuelles des actifs³. Il faut évidemment se garder de traduire immédiatement le niveau de diplôme en niveau de qualification professionnelle,

1. Cf. Alain Supiot (éd.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 1999, p. 37.
2. Cf. Marie-Madeleine Bordes et Christine Gonzalez-Demichel, *Marché du travail. Séries longues*, Paris, INSEE Résultats, « Emploi-revenus », n° 138-139, 1998, p. 51.
3. Cf. Olivier Marchand et Claude Thélot, *Le travail en France, 1800-2000*, Paris, Nathan, coll. « Essais et Recherches », 1997, p. 88.

mais de telles évolutions ne peuvent pas ne pas avoir d'incidence sur l'organisation du travail. Georges Friedmann soulignait en 1950, au début de la période d'expansion des grandes entreprises « fordistes », que les salariés qui acceptaient les travaux à la chaîne étaient en grande majorité des opérateurs sans qualification, des chômeurs dans leur profession ou des instables professionnels ou des saisonniers¹. La seule motivation était pour eux la contrainte du gagne-pain et, dans le cas des femmes, celle d'apporter un appoint au budget familial. Un demi-siècle plus tard, si les chaînes de montage n'ont pas, comme on le verra, disparu, il est clair que les entreprises tentent de se séparer de leur main-d'œuvre la moins qualifiée et recrutent en général à des niveaux de qualification plus élevés. La formation continue permet aussi d'accroître les qualifications de la main-d'œuvre. Cette évolution ne concerne pas seulement la France, mais la plupart des pays industriels du monde occidental². Elle concerne également de nombreuses grandes entreprises implantées dans les pays en développement³. C'est la raison pour laquelle les chômeurs sans qualification ont aujourd'hui une forte probabilité de ne pas trouver de travail.

Une autre explication à l'accroissement de l'autonomie dans le travail est l'introduction de nouvelles technologies. L'automatisation a pour effet de limiter le besoin en main-d'œuvre peu qualifiée, tout en créant de nouvelles fonctions techniques, lesquelles peuvent souvent être exercées de façon plus autonome. C'est le cas en particulier des travaux qui nécessitent le recours à l'informatique. Les salariés qui y ont recours, dont le nombre n'a cessé de croître depuis le milieu des années 1980⁴, ont, en effet, davantage d'autonomie et d'initiative : 87 % des utilisateurs de l'informatique déclarent choisir eux-mêmes la façon d'atteindre l'objectif de travail, contre 77 % parmi les non-utilisateurs. La corrélation entre l'usage de l'informatique et l'autonomie dans le travail a été vérifiée après correction de l'effet de la structure

1. Cf. Georges Friedmann, *Où va le travail humain ?* Paris, Gallimard, 1950, 3^e éd., 1963, p. 149.

2. Une analyse complète des transformations du rapport au travail en Grande-Bretagne confirme, par exemple, les tendances observées en France. Cf. Duncan Gallie, Michael White, Yuan Cheng et Mark Tomlinson, *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Clarendon Press, 1998.

3. J'ai pu vérifier récemment, lors d'une mission de recherche à São Paulo, que les grandes entreprises implantées dans cette métropole appliquent désormais les mêmes méthodes de sélection de la main-d'œuvre et de management que celles qui sont en vigueur en Europe.

4. Cf. la progression a été très rapide : le nombre des utilisateurs professionnels de l'informatique a augmenté de 42 % entre 1987 et 1991. Cf. Michel Gollac, « La diffusion de l'informatique au travail », *Données sociales*, INSEE, 1993, p. 486-494.

des emplois. Il faut souligner aussi que les utilisateurs de l'informatique sont plus sensibles que les autres à la responsabilité qui leur incombe dans l'exercice de leur travail. Ils sont proportionnellement plus nombreux à déclarer qu'une erreur de leur part aurait des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service et entraînerait des coûts financiers importants pour l'entreprise. On a établi également un lien statistique très fort entre l'usage de l'informatique et toutes les formes de communication et de coopération dans le travail, y compris après avoir neutralisé l'effet du capital scolaire, du sexe, de l'âge et de l'ancienneté¹.

Enfin, on peut expliquer l'accroissement de l'autonomie dans le travail par les politiques de gestion des ressources humaines des entreprises. Les techniques utilisées sont diverses, mais elles reposent le plus souvent sur la même idée qui consiste à favoriser une plus grande implication du salarié au travail. Ces stratégies relèvent de ce que l'on appelle le management participatif : il s'agit d'encourager l'initiative, l'innovation, l'autocontrôle, l'évaluation permanente. Elles se sont répandues tant les dirigeants et les cadres conçoivent qu'il est devenu impossible de gouverner les entreprises sur le mode du charisme bureaucratique et de l'autoritarisme traditionnel. Ces techniques ne font pourtant pas l'unanimité dans les entreprises où l'enquête a été réalisée, en particulier auprès des ouvriers qui y voient parfois, soit une démission de l'encadrement face aux difficultés de l'organisation du travail, soit une nouvelle forme d'exploitation, comme on le verra de façon plus approfondie dans la deuxième partie de ce livre.

Des contraintes de temps et de qualité plus fortes

Si l'augmentation de l'autonomie dans le travail peut être considérée comme une avancée sociale au sens où elle offre davantage de possibilités au salarié de s'affirmer dans l'entreprise, elle ne doit pas toutefois être séparée des autres évolutions qui l'accompagnent. En réalité, si les salariés sont plus autonomes, ils sont aussi confrontés à des contraintes plus fortes, tant dans les rythmes de travail que dans les normes

1. Cf. Michel Cécard, Françoise Dussert et Michel Gollac, « Taylor va au marché. Organisation du travail et informatique », *Travail et Emploi*, n° 54, 1992, p. 4-18 et Michel Gollac, « Le capital dans le réseau : la coopération dans l'usage de l'informatique », *Travail et Emploi*, n° 68, 1996, p. 39-60.

de qualité à respecter. Sur ces aspects, les séries statistiques constituées depuis 1984 sont également très significatives. Plusieurs questions permettent d'analyser ces contraintes. On demande tout d'abord aux salariés d'indiquer par quoi est imposé leur rythme de travail (cf. appendice 1, tableaux 5 et 6, p. 390). En 1984, 39 % d'entre eux déclaraient que celui-ci était imposé par une demande extérieure (clients, publics), en 1991 ils étaient 57 %, en 1998 65 %. Cette évolution forte et régulière touche aussi bien les hommes, que les femmes. Elle touche aussi toutes les catégories socioprofessionnelles : de 1984 à 1998, la proportion passe de 51 % à 74 % pour les cadres et de 18 % à 41 % pour les ouvriers non qualifiés.

Par ailleurs, on constate une forte augmentation de la proportion de salariés qui répondent que leur rythme de travail est imposé par des normes de production et des délais à respecter : en 1984, ils étaient 19 %, en 1991 38 % et en 1998 43 %. Cette évolution touche aussi bien les hommes que les femmes – même si les femmes restent moins contraintes par les normes et les délais – et également toutes les catégories socioprofessionnelles. Entre ces deux dates, la proportion passe de 8 % à 33 % pour les cadres et de 32 % à 60 % pour les ouvriers non qualifiés.

Il faut attribuer cette évolution aux nouvelles formes d'organisation du travail. Les contraintes sur les rythmes de travail sont de plus en plus liées au souci des entreprises de s'adapter à la concurrence en essayant de varier leurs produits et de réduire les délais de livraison. Pour cela, elles travaillent davantage en flux tendus et cherchent à réduire au maximum leurs stocks et la charge financière qu'ils représentent. Ainsi chaque commande déclenche un flux d'informations qui part du service clientèle et qui remonte aussitôt vers le système de production. Ne sont alors produites que les pièces intermédiaires nécessaires¹. Comme l'expliquent Michel Gollac et Serge Volkoff, « l'organisation industrielle et bureaucratique transformait les fluctuations du marché en un flux régulier de production qui, certes, s'imposait à l'opérateur, mais lui permettait aussi de s'aménager, fût-ce clandestinement, des espaces de liberté. Les nouvelles organisations tendent à répercuter jusqu'à la base de la hiérarchie – à l'intérieur des entreprises, et de fournisseur à don-

1. Cf. Michel Lallement, « Les métamorphoses des systèmes éducatifs et productifs », in Olivier Galland et Yannick Lemel (éd.), *La nouvelle société française. Trente années de mutation*, Paris, A. Colin, coll. « U », 1998, p. 117-145. Voir aussi Pierre Veltz et Philippe Zarifian, « Vers de nouveaux modèles d'organisation », *Sociologie du travail*, vol. 35, n° 1, 1993, p. 3-25.

neur d'ordres – les variations quantitatives et qualitatives de la demande »¹.

Cette évolution a plusieurs conséquences. Premièrement, le patron donneur d'ordres qui surveille le déroulement de la production s'efface peu à peu derrière la figure du gestionnaire attentif avant tout au marché. Dans plusieurs entreprises, j'ai pu constater que les salariés ne voient pratiquement plus leurs directeurs. Ils ont alors parfois le sentiment d'un vide tant il est difficile de s'identifier à une entreprise commandée par le marché et, de surcroît, soumise à des décisions prises dans certains cas par la direction de groupes financiers dont les intérêts semblent éloignés des réalités sociales de la base. Deuxièmement, le travail s'intensifie et les interdépendances des services à l'intérieur d'une même entreprise deviennent plus fortes. La pression exercée sur chacun est plus vive et pour suppléer aux carences inévitables de ce type d'organisation, certains ouvriers doivent passer très souvent, selon les besoins du moment, d'un poste de travail à l'autre, ce qui les oblige en même temps à une plus grande polyvalence et à l'adaptation à de nouvelles équipes. Notons au passage que la proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par la dépendance immédiate d'un ou plusieurs collègues est passée de 11 % à 27 % entre 1984 et 1998. Cette augmentation touche également toutes les catégories socioprofessionnelles. Sur la même période, elle est passée de 8 % à 22 % pour les cadres, de 20 % à 39 % pour les ouvriers non qualifiés. Il convient enfin de souligner que l'intensification des contraintes liées à la demande extérieure, aux normes de production et aux délais à respecter est un facteur de stress. De plus en plus de salariés éprouvent le sentiment de ne pas être à la hauteur de ce qui leur est imposé. La proportion de ceux qui déclarent ne pas pouvoir effectuer correctement leur travail a augmenté entre 1991 et 1998. Les ouvriers, qu'ils soient qualifiés ou non, sont proportionnellement plus nombreux en 1998 à déclarer qu'ils leur manquent de temps, mais aussi d'informations, pour réaliser correctement leur travail. Parmi eux, la proportion de ceux qui estiment que le nombre de leurs collaborateurs est insuffisant est également en progression (cf. appendice 1, tableaux 7 et 8, p. 391). Cette évolution encore une fois n'est pas spécifique à la France. Dans les enquêtes européennes sur les conditions de travail, le pourcentage de personnes interrogées exposées au moins la moitié de

1. Cf. Michel Gollac et Serge Volkoff, « Citius, Altius, Fortius. L'intensification du travail », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, n° 114, septembre 1996, p. 59.

leur temps de travail à des rythmes intenses est passé entre 1991 et 1996 de 48 % à 54 %, et à des délais très courts, sur la même période, de 50 % à 56 %. En 1996, 28 % des salariés européens déclaraient souffrir d'un stress lié au travail¹.

L'intensification du travail n'est pas la seule contrainte à laquelle les salariés doivent faire face. Ils doivent également respecter de plus en plus des normes de qualité précises. Puisque les entreprises réduisent leurs stocks et souhaitent satisfaire au plus vite les commandes, elles ne peuvent tolérer trop d'erreurs dans la production. Les nouvelles formes d'organisation de la production conduisent à faire la chasse aux rebuts, autrement dit à imposer à leurs salariés d'être vigilants dans toutes les phases de la production afin de parvenir immédiatement à la qualité exigée, ce que les dirigeants appellent l'« objectif du zéro défaut ». Ainsi la politique du flux tendu ne peut être envisagée indépendamment de celle de la certification de la qualité. Si toutes les entreprises cherchent aujourd'hui à produire vite et bien, cela est vrai en particulier dans le domaine de la sous-traitance. Dans ce secteur de la production et des services aux entreprises, les normes de qualité sont, en effet, très contrôlées. Les donneurs d'ordres exigent, en effet, le respect de la norme ISO (International Standard Organisation), définie en 1987, qui a pour vocation à certifier la qualité des produits et des services dans tous les pays et toutes les branches. Ce processus oblige en réalité chaque entreprise à adopter les principes d'organisation de la production justifiés par ces normes de qualité imposées, ce qui consacre en même temps son insertion de fait dans l'univers économique international, même si sa production est limitée à un seul pays.

L'objectif du zéro défaut a des incidences sur le rapport au travail. On peut vérifier dans les séries statistiques que la proportion de salariés qui déclarent devoir respecter des normes de qualité est en augmentation : de 14 % en 1987, elle est passée en effet à 20 % en 1998. Les hommes sont, en proportion, plus nombreux que les femmes à être concernés par le respect de ces normes, mais l'évolution touche les deux sexes. De même, la proportion des ouvriers qualifiés qui déclarent être soumis à ce type d'exigence est plus élevée que celle des autres catégories socioprofessionnelles, mais cette évolution les concerne toutes (cf. appendice 1, tableaux 9 et 10, p. 392).

Cette pression normative peut également être un facteur de stress pour les salariés. Si toutes les professions, comme le rappelait Everett

1. Cf. *Portrait social de l'Europe*, Luxembourg, Eurostat, 1998, p. 143.

Hughes, sont confrontées au problème de la gestion des erreurs¹, il semble que l'intensification du travail associée à ces exigences de qualité dans l'organisation de la production industrielle ne peuvent qu'accroître l'angoisse des salariés face au poids de leurs responsabilités. On vérifie, par exemple, que la proportion de ceux qui déclarent qu'une erreur de leur part peut entraîner des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service est passée de 60 % en 1991 à 65 % en 1998. La proportion des salariés qui déclarent qu'une erreur de leur part entraînerait des coûts financiers importants pour l'entreprise est passée de 44 % en 1991 à 50 % en 1998. De même, la proportion qui craint que des sanctions soient prises à leur égard en cas d'erreur est passée de 46 % en 1991 à 60 % en 1998 (cf. appendice 1, tableaux 11 et 12, p. 393). Tous ces indicateurs convergent et concernent toutes les catégories socioprofessionnelles.

Ainsi, au cours des quinze dernières années, les contraintes de temps et de qualité sont devenues incontestablement plus vives. Il ne faut pas en conclure que le monde du travail est devenu pour autant plus aliénant. Il suffit de relire les pages de Simone Weil sur « la condition ouvrière » ou de Georges Friedmann sur « le travail en miettes » pour s'en convaincre, mais il serait en même temps absurde de croire sans réserve au schéma idéaliste de l'épanouissement au travail que cherchent à imposer les promoteurs du management participatif. La vérité est que l'organisation du travail se transforme en faisant apparaître des formes nouvelles de souffrances, lesquelles sont d'autant plus difficiles à supporter que les attentes des salariés à l'égard de leur travail et de leur carrière ne cessent de croître.

Des pénibilités et des risques de plus en plus mal supportés

Il ne faut pas non plus croire que les pénibilités et les risques traditionnels liés au travail ont disparu avec l'apparition de ces nouvelles formes d'organisation qui donnent, dans l'ensemble, plus d'autonomie et d'initiative aux salariés. Il est frappant, par exemple, de constater que la proportion de salariés qui déclarent que leur travail est répétitif est passée de 20 % en 1984 à 29 % en 1998. Même la proportion de ceux

1. Cf. Everett C. Hughes, « The Social Drama of Work », *Mid-American Review of Sociology*, 1976, 1 (1), p. 1-7 (traduit par Jean-Michel Chapoulie dans *Actes de la Recherche en sciences sociales*, n° 115, décembre 1996, p. 94-99).

qui disent travailler sous cadence automatique ou à la chaîne a augmenté. Elle est passée de 12 % à 22 % parmi les ouvriers qualifiés entre 1984 et 1998 et de 26 % à 33 % parmi les ouvriers non qualifiés (cf. appendice 1, tableaux 13 et 14, p. 394). On sait que dans les secteurs comme l'agro-alimentaire, le travail à la chaîne s'est accru au cours des dernières années.

Il est possible aussi de se référer à des séries statistiques sur les pénibilités physiques au travail, mais aussi sur les nuisances et les risques auxquels les salariés sont confrontés. Les mêmes questions sont posées depuis 1984 (cf. appendice 1, tableaux de 15 à 20, p. 395-397). La lecture de ces séries peut déconcerter tant elles semblent caractériser *a priori* une très nette dégradation des conditions de travail. Les salariés sont effectivement plus nombreux en 1998 qu'ils ne l'étaient en 1984 à déclarer : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pieds longs ou fréquents, porter ou déplacer des charges lourdes, effectuer des efforts physiques importants, subir des secousses ou vibrations, ne pas quitter leur travail des yeux. Aussi surprenant que cela puisse paraître, ils sont plus nombreux à déclarer : respirer des poussières, respirer des fumées, être exposés aux bruits très forts ou très aigus, risquer de faire une chute grave, risquer d'être atteint par la projection ou la chute de matériaux, risquer des accidents de circulation au cours de leur travail et l'on pourrait encore ajouter d'autres indicateurs qui vont dans le même sens. Les ergonomes ne confirment pas ces résultats car, selon eux, les conditions de travail se sont plutôt améliorées dans les entreprises au cours de cette période, au moins dans les plus grandes.

Les responsables de l'enquête Conditions de travail avaient déjà été surpris par les résultats de 1991 qui laissaient apparaître une nette dégradation par rapport à ceux de 1984, d'autant que cette tendance n'avait pas été observée entre 1978 et 1984. Plusieurs hypothèses avaient été émises. Après avoir vérifié qu'aucune erreur n'avait été faite dans les programmes de saisie et dans le traitement des résultats, on s'est demandé si le changement dans le protocole d'enquête n'avait pas eu une incidence sur les réponses. Plusieurs questions avaient été rajoutées sur l'organisation du travail et sur les facteurs de pénibilité psychologique ce qui pouvait modifier la tonalité générale du questionnaire et par là même la relation entre l'enquêteur et l'enquêté en incitant ce dernier à se prêter davantage à une critique de ces conditions de travail. Pour tester cette hypothèse, les responsables de l'enquête ont vérifié et comparé les déclarations de plusieurs catégories de personnel, en parti-

culier celles qui ne pouvaient pas *a priori* être fortement concernées par certaines pénibilités du travail, notamment les professions « non manuelles ». Si le changement dans le protocole d'enquête avait été vraiment un facteur explicatif, une augmentation de la proportion de salariés confrontés à ce type de pénibilités aurait été logiquement observée parmi ces professions. Or, cet effet n'a pas été vérifié. Une estimation des biais a également été entreprise, mais l'ensemble de ces vérifications a conduit au résultat que les évolutions entre 1984 et 1991 ne pouvaient pas être entièrement expliquées par le changement de protocole d'enquête¹. Ce constat est d'autant plus valide aujourd'hui que l'évolution enregistrée entre 1984 et 1991 s'est poursuivie entre 1991 et 1998, alors qu'aucun changement majeur dans le protocole n'a été introduit dans la dernière enquête.

On peut alors se demander si les questions posées dans ce type d'enquêtes statistiques ne révèlent pas davantage de la perception sociale que de la réalité objective. En ce qui concerne la réalité des conditions de travail, les avis d'experts divergent. Si les ergonomes, on l'a vu, constatent une amélioration, les inspecteurs du travail sont nombreux à rappeler les manquements courants à la législation sur l'hygiène et la sécurité du travail, notamment dans les petites et moyennes entreprises. Un bilan objectif est donc difficile à établir, d'autant que le doute risque de persister sur ce que l'on mesure réellement. Peut-on dissocier la réalité objective du travail de la réalité sociale qui l'entoure ? Peut-on isoler, comme le font les ergonomes, l'acte de production de la perception de celui qui le réalise ? Les sociologues savent que l'expérience vécue a au moins autant d'importance que la réalité objective puisqu'elle en est, au moins partiellement, l'expression sociale. Les individus s'approprient le monde social qui les entoure en lui donnant un sens, lequel ne peut être écarté de l'analyse sous prétexte qu'il ne serait qu'une déformation des faits objectifs. En reconnaissant que les faits n'existent qu'à travers ce processus de construction sociale, les sociologues valident scientifiquement la perception sociale des faits et le sens des expériences vécues et cherchent à les interpréter en tant que partie indissociable de la réalité objective. C'est ce qu'il faut faire pour interpréter les évolutions enregistrées dans les conditions de travail.

1. On lira sur ce point l'article très détaillé de Michel Gollac, « Des chiffres insensés. Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques », *Revue française de sociologie*, XXXVIII, 1, 1997, p. 5-36.

Notons tout d'abord que les conditions de l'objectivation sociale des faits a globalement changé au cours de cette période. On sait que certains salariés ont intériorisé les risques qu'ils encourent au point de ne plus en avoir vraiment conscience. L'habitude de gérer au quotidien le risque fait oublier qu'il existe, à tel point que certains salariés refusent de se plier eux-mêmes aux recommandations qui leur sont faites. Les campagnes de prévention contre les accidents du travail ont pour objectif de combattre ce processus d'adaptation inconsciente au danger en rappelant aux salariés de se protéger davantage. L'action de l'État dans ce domaine a conduit à renforcer la réglementation, l'information à travers notamment l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), mais aussi les contrôles. L'action des syndicats n'est pas non plus négligeable puisqu'à travers les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), ils en font un des thèmes essentiels de leurs revendications tout en cherchant à indiquer clairement aux salariés les compensations financières qui devraient normalement découler des pénibilités physiques, des nuisances et des risques de leur travail. On peut ainsi interpréter, au moins en partie, l'évolution très forte entre 1984 et 1991 de la proportion des infirmières déclarant une détérioration de leurs conditions de travail par le souci qu'elles manifestent dans ce type d'enquêtes d'affirmer leur identité professionnelle en se référant aux situations qu'elles jugent conformes à leur métier et à leur qualification. Notons que la mobilisation des coordinations au cours de cette période leur a probablement offert les conditions sociales de cette objectivation. On peut aussi expliquer que si les salariés étaient 29 % en 1998 à déclarer des accidents de la circulation au cours de leur travail, alors qu'ils étaient 17 % en 1984 (cf. appendice 1, tableau 18, p. 396), c'est en partie la conséquence des campagnes de prévention menées par les pouvoirs publics au titre de la sécurité routière. On pourrait prendre plusieurs autres exemples pour montrer que les salariés déclarent davantage des pénibilités au travail ou des risques particuliers qu'ils en sont plus sensibles du fait des efforts collectifs réalisés pour en permettre l'expression et donc la prévention. Il ne faut pas oublier non plus l'enjeu de l'affirmation de l'identité professionnelle à travers ce type de déclaration.

Doit-on pour autant écarter l'hypothèse d'un lien entre ces conditions de travail mal supportées et les autres constats faits plus haut, en particulier celui de l'intensification du travail ? Ce n'est pas en effet par hasard que de fortes et régulières évolutions sont enregistrées dans des domaines, comme le fait d'effectuer des déplacements à pied longs et fréquents, quand on sait, par ailleurs, que l'on exige des salariés d'être

plus polyvalents et de changer de postes selon les besoins. Il est cohérent aussi de constater que l'évolution a été la plus forte sur ce point parmi les ouvriers non qualifiés, les ouvriers qualifiés et les employés et qu'elle a été nettement plus faible parmi les cadres. On peut également comprendre que les salariés déclarent beaucoup plus souvent qu'ils doivent porter des charges lourdes, si l'on prend en compte le fait que les salariés se déplacent davantage. Ce n'est donc pas probablement le poids lui-même des produits qui est plus lourd, mais la contrainte de les transporter plus longtemps dans la journée qui explique la pénibilité plus intense. Le recours de plus en plus important à l'informatique dans le travail permet également de comprendre pourquoi la proportion des salariés qui déclarent ne pas quitter leur travail des yeux a si fortement augmenté : de 16 % en 1984, elle est passée à 32 % en 1998. En revanche, la progression enregistrée dans des domaines relevant des nuisances traditionnelles du monde industriel, comme respirer des fumées ou être exposé à des bruits très forts ou très aigus, reste nettement plus faible que celle que l'on a constatée, par exemple, pour le risque d'accidents de circulation dans le travail. Si les salariés ressentent davantage de pénibilités en général, il est clair que tous les aspects des conditions de travail ne sont pas concernés avec la même intensité.

En définitive, si les résultats des séries statistiques sur les pénibilités et les nuisances du travail doivent être examinés avec précaution, ce n'est pas parce qu'ils font ressortir des informations fausses ou contraires à des observations jugées plus objectives, c'est, d'une part, parce qu'il y a un risque de les analyser indépendamment des conditions sociales dans lesquelles les individus en prennent conscience ou non et, d'autre part, parce que pris isolément chacun de ces résultats peut conduire à un commentaire trop rapide et parfois faux. Il est possible, en revanche, de soutenir que les contraintes de temps, mais aussi de qualité, auxquelles, on l'a vu, les salariés sont davantage confrontés aujourd'hui, ont une incidence sur les pénibilités physiques du travail. Ce qui conduit alors à la conclusion selon laquelle ces dernières non seulement ne disparaissent pas, mais qu'elles ont une forte chance de se renouveler sans cesse avec les techniques, les modes d'organisation de la production et les processus d'objectivation qui les accompagnent.

Les trois évolutions analysées ne sont pas indépendantes l'une de l'autre. Au contraire, les analyser successivement permet de mieux comprendre l'évolution du rapport au travail au cours des dernières années et les logiques par lesquelles les salariés cherchent à se valoriser au sein de leur univers professionnel, ainsi que les difficultés qu'ils ren-

contentent pour y parvenir. Le constat qu'il est possible de faire ne conduit pas à rejeter l'hypothèse du maintien de certaines formes d'aliénation du travail, mais il convient d'approfondir davantage ce qu'elles signifient pour les individus en s'interrogeant notamment sur les dimensions et les facteurs de la satisfaction au travail.

DIMENSIONS ET FACTEURS DE SATISFACTION AU TRAVAIL

Un des premiers résultats de l'enquête par entretiens approfondis a été de constater que certains salariés parlent avec plaisir de leur activité professionnelle, en la décrivant spontanément en termes techniques et en soulignant parfois en même temps les évolutions de carrière qu'ils ont connues, alors que d'autres sont peu bavards comme si ce sujet les dérangeait. Alors que les premiers ont tendance à anticiper les questions ou les relances de l'enquêteur et à se présenter à lui sous l'angle le plus favorable, les seconds ne peuvent parler de leur activité que de façon négative. Seules les relances de l'enquêteur sur les aspects contraignants de leur travail peuvent les conduire à s'impliquer réellement dans l'entretien. Ces deux attitudes sont en elles-mêmes révélatrices du rapport au travail des salariés. Pour certains, le travail est un facteur d'épanouissement personnel, alors que pour d'autres il représente soit une souffrance quotidienne qu'ils préfèrent parfois taire, soit une expérience vide de sens.

Les évolutions analysées jusqu'ici touchent aussi bien les hommes que les femmes. Elles concernent également, on l'a vu, toutes les catégories socioprofessionnelles. Elles ne donnent pas toutefois d'indications sur les cumuls possibles des avantages ou des handicaps dans le travail. Il faut donc compléter l'analyse par une approche des corrélations entre plusieurs dimensions du rapport au travail.

Pour définir la satisfaction au travail, les chercheurs partent généralement du rapport affectif d'ensemble que les individus entretiennent avec les fonctions qu'ils exercent dans la sphère du travail¹. Les recherches sur ce sujet sont nombreuses. Elles constituent à elles seules une

1. Cf. Arne L. Kallenberg, « Work values and job rewards: A theory of job satisfaction », *American Sociological Review*, 42, 1977, p. 124-143.

part importante de la sociologie du travail à tel point qu'une recension complète est devenue presque impossible. Elle nécessiterait au moins un ouvrage en entier¹. Sans prétendre être exhaustif, il me semble que l'on peut dire que ces recherches dérivent toutes plus ou moins de trois paradigmes : l'*homo faber*, l'*homo oeconomicus* et l'*homo sociologicus*. L'*homo faber* renvoie bien entendu à l'acte de travail lui-même et à l'épanouissement qu'il procure à celui qui le réalise, au sens où il lui permet de s'affirmer dans une œuvre précise. La satisfaction dans ce cas relève des valeurs intrinsèques que l'homme attribue au travail. L'*homo oeconomicus* implique une attitude plus instrumentale au travail. La satisfaction dépend alors de la rétribution de celui-ci en fonction d'un marché. Dans le système économique des sociétés contemporaines l'élément fondamental sera donc le salaire, mais aussi les éventuels avantages matériels complémentaires du travail. Pour qualifier, ces formes de rétribution, plusieurs auteurs parlent de valeurs extrinsèques du travail. Enfin, l'*homo sociologicus* postule que tout travail s'exerce dans un cadre social : la qualité des relations qui s'établissent entre les hommes et la reconnaissance que ces derniers en retirent constituent un facteur essentiel de la satisfaction.

Marx, on l'a vu, a fait de l'*homo faber* et de l'*homo oeconomicus* le fondement de sa réflexion sur l'aliénation du travail. Les sociologues du XX^e siècle, depuis Durkheim, sont sensibles aussi à la dimension sociale du travail. Ils rappellent en effet que tout travail s'inscrit dans un environnement où les hommes sont en relation les uns avec les autres, jouent des rôles correspondant à des statuts. L'homme sociologique est au travail, comme il est dans les autres sphères de la vie sociale : il se compare aux autres tout en étant perpétuellement sous leur regard. Il se conforme inévitablement à des règles et vit sous la menace de sanctions. On pourrait sans doute défendre l'idée, en poussant l'analyse, que l'*homo sociologicus* dans la sphère du travail contient à lui seul, et dépasse d'une certaine manière, l'*homo faber* et l'*homo oeconomicus* puisqu'il intègre l'idée que l'individu aspire par ses efforts à la reconnaissance sociale de ses qualités et de son utilité, ce qui passe par l'œuvre produite et sa rétribution matérielle et symbolique (revenu, promotion, prestige)². Everett Hughes

1. Le lecteur trouvera dans la bibliographie de cet ouvrage les principales références qui ont nourri ma réflexion.

2. Sans le formuler exactement en ces termes, Raymond Aron soutenait qu'au schéma de l'homme économique, en quête d'un maximum susceptible d'une évaluation quantitative se substitue un homme social, avec ses aspirations et ses attentes multiples. Cf. Raymond Aron, « Sociologie de l'Action », *Encyclopédie Clartés*, EHESS, fasc. 12040, 1964, p. 9.

résume très bien la définition de l'homme sociologique au travail par l'exemple du berger éloigné dans ses pâtures. Celui-ci semble être absolument seul, mais, en réalité, il ne l'est pas, parce que ses actes impliquent beaucoup de personnes : « Imaginez, dit Hughes, qu'il se trouve loin de sa ferme avec son troupeau. Il voit se rapprocher de gros cumulus menaçants et il ne sait pas si l'orage va éclater, et s'il doit rentrer à la ferme (...). Quand rentrera-t-il ? S'il rentre trop tôt, on se moque de lui ; s'il rentre trop tard, il se fait passer un savon. »¹ Dans cette décision, son prestige, la reconnaissance de ses qualifications techniques et probablement aussi sa rétribution matérielle sont en jeu. On voit bien en tout cas qu'elle ne relève pas uniquement de l'*homo faber* et l'*homo oeconomicus*.

Les résultats de l'enquête de l'Observatoire sociologique du changement permettent d'apporter des éléments complémentaires de réflexion sur ces trois dimensions dont je suggère, au moins dans un premier temps, de conserver la distinction². Plusieurs questions portaient sur la satisfaction dans le travail. On demandait en particulier aux enquêtés de dire s'ils éprouvaient une satisfaction dans plusieurs domaines différents : la perspective de promotion, le salaire, les relations avec les collègues, la liberté d'initiative, les horaires, les avantages sociaux ou en nature et, enfin, le travail en lui-même. On disposait d'autres questions plus indirectes relatives à l'entreprise. Bien entendu, ce type d'informations reste une mesure très imparfaite du rapport au travail. Il ne permet pas la précision des enquêtes qualitatives, mais si, en y ayant recours, des différences structurelles apparaissent entre les groupes sociaux, il aura rempli la fonction élémentaire que l'on pouvait en attendre. Par ailleurs, le recours à l'observation directe et aux entretiens approfondis permettra, en particulier dans la deuxième partie du livre, d'approfondir l'analyse.

La satisfaction de l'homo faber : la valeur intrinsèque du travail

Dans les questions sur la satisfaction, on peut considérer que celles qui portent sur le travail en lui-même, ainsi sur que la liberté d'initiative sont des dimensions de l'*homo faber*. Si l'individu est heu-

1. Cf. Everett C. Hughes, « The Social Drama of Work », art. cité.

2. Un score global de satisfaction dans le travail sera calculé dans le chapitre 3 pour permettre notamment la vérification empirique d'une typologie de l'intégration professionnelle.

reux dans l'acte même de travailler, c'est qu'il éprouve la satisfaction de mettre ses qualifications personnelles au bénéfice d'une œuvre individuelle ou collective se manifestant sous la forme d'un produit ou d'un service dont la valeur est reconnue. La liberté d'initiative relève de façon plus indirecte de l'*homo faber*, mais on peut partir de l'hypothèse que plus la liberté d'initiative est grande, plus la chance de contribuer personnellement à l'activité productive l'est aussi (cf. appendice 2, tableaux 1 et 2, p. 399-400).

La satisfaction dans le travail en lui-même concerne environ 85 % des salariés. Ce chiffre est probablement surestimé. Les salariés n'avouent sans doute pas facilement ne pas aimer leur travail, car cela pourrait laisser entendre qu'ils ne s'y impliquent pas, attitude qui serait susceptible d'être mal comprise en particulier dans un environnement qui valorise le travail et où il existe tant de chômeurs en attente de travailler. Il est plus facile de déclarer que l'on n'est pas satisfait de son salaire. Il faut souligner aussi que la question n'appelle pas de commentaire et que les enquêtés expriment ainsi une opinion globale sur eux-mêmes. Dans les entretiens approfondis, la personne interrogée a plus de latitude pour exprimer son insatisfaction en nuancant son propos. Notons que l'on enregistre à peu près la même proportion pour la satisfaction vis-à-vis de la liberté d'initiative, ce qui peut sembler également élevé même si l'autonomie dans le travail a, comme on l'a vu, fortement augmenté au cours des dernières années. Ces réponses, encore une fois, doivent être comprises comme des approximations dont l'intérêt ne vaut que par les différences qu'elles permettent de révéler.

Une fois contrôlé l'effet de l'âge et de la catégorie socioprofessionnelle, les femmes restent plus insatisfaites que les hommes à la fois vis-à-vis du travail en lui-même et vis-à-vis de la liberté d'initiative. Ce résultat est conforme à celui qui a été trouvé dans d'autres enquêtes. Il semblerait même que cette tendance soit plus prononcée encore en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas et en Allemagne¹. Dans les recherches réalisées, l'hypothèse d'un moindre investissement des femmes actives dans le travail n'a pas été démontrée. Il semble que l'explication de la différence réside davantage dans les conditions objectives que les femmes trouvent sur le marché du travail. A niveau de qualification égal, elles occupent, on le sait, des fonctions qui restent globalement inférieures à celles des hommes. Parmi la catégorie des ouvriers, on sait par

1. Cf. David de Vaus et Ian McAllister, « Gender and Work Organization. Values and Satisfaction in Western Europe », *Work and Occupations*, 18, 1, 1991, p. 72-93.

exemple que les femmes travaillent davantage à la chaîne que les hommes. On pourrait prendre ainsi plusieurs exemples. Il est surtout intéressant de noter que lorsque l'on ajoute le type d'entreprise comme variable de contrôle dans le modèle de régression logistique (ce qui correspond au modèle 2 dans les tableaux de l'appendice 2), l'effet du sexe diminue et cesse même d'être significatif, ce qui tend à confirmer que ce n'est pas le fait en tant que tel d'être une femme qui explique la moindre satisfaction dans le travail en lui-même ou la moindre satisfaction vis-à-vis de la liberté d'initiative. L'explication la plus plausible est liée aux postes qu'elles occupent dans les entreprises, lesquels leur confèrent dans l'ensemble moins de pouvoir et moins de possibilités de valorisation en termes de carrière. Il n'est pas impossible que ces différences s'estompent avec le temps, mais force est de reconnaître qu'elles existent encore.

L'âge est-il un facteur explicatif de la satisfaction de l'*homo faber*? Si l'on examine, dans un premier temps, la proportion de salariés satisfaits dans le travail en lui-même, on voit se dessiner une courbe en U : la proportion est forte chez les jeunes de moins de vingt-cinq ans, diminue ensuite pour atteindre son point le plus bas dans la tranche des 35 à 44 ans et remonte enfin progressivement jusqu'à son maximum dans la catégorie des salariés les plus âgés. Une fois contrôlé l'effet du sexe et de la catégorie socioprofessionnelle, les coefficients confirment cette courbe. Si l'on s'en tient, toutefois, au test qui mesure le caractère significatif des coefficients obtenus dans la régression logistique, la seule catégorie pour laquelle on obtient un résultat significatif et positif est celle des salariés de 55 ans et plus. Il est également positif pour les moins de 25 ans, mais il n'est pas significatif. Notons que l'effet positif est renforcé pour les salariés les plus âgés si l'on tient compte du type d'entreprise. Il existe donc un effet de l'âge et celui-ci est le plus fort et plus significatif dans la dernière tranche de la vie active. D'autres recherches réalisées aux États-Unis avaient abouti également à la conclusion que les satisfactions à l'égard du travail en lui-même avaient tendance à augmenter avec l'âge¹. Ces résultats qui reposent en partie sur des données d'enquête des années 1970 ont fait l'objet de vérification par la suite. Andrew Clark constate lui aussi, à partir de données anglaises de 1991, issues du *British Household Panel Survey*, que la satis-

1. Cf. Pour une revue de la littérature sur ce sujet, on pourra se reporter à l'article de Arne L. Kallenberg et Karyn A. Loscocco, « Aging, values and Rewards : Explaining Age Differences in Job Satisfaction », *American Sociological Review*, 48, 1983, p. 78-90.

faction dans le travail en lui-même augmente de façon régulière à partir de trente ans environ¹. Les explications généralement données sont liées au constat que les salariés acquièrent progressivement davantage d'expériences au cours de leur carrière, ce qui leur permet aussi d'occuper progressivement de meilleurs postes de travail. Si les salariés les plus âgés sont les plus satisfaits, c'est aussi probablement en raison de la limitation de leurs aspirations à l'approche de la retraite. Enfin, il ne faut pas écarter l'hypothèse d'un effet de génération. Les salariés, aujourd'hui proches de la retraite, sont entrés sur le marché de l'emploi dans une période de prospérité économique favorable à leur carrière et à leur mobilité sociale et professionnelle, alors que ceux qui sont entrés sur le marché de l'emploi dans les années 1980 ont été nettement plus défavorisés².

S'il faut tenir compte de l'effet du sexe et de l'âge sur la satisfaction relative à l'*homo faber*, l'effet le plus fort reste incontestablement celui de la catégorie socioprofessionnelle. La proportion de salariés satisfaits dans le travail en lui-même passe de 65 % pour les ouvriers non qualifiés à 95 % pour les cadres et, respectivement, de 71 % à 93 % en ce qui concerne la liberté d'initiative. Il faut noter aussi le caractère parfaitement ordonné de la courbe des coefficients de la régression qui contrôle l'effet du sexe et de l'âge : par rapport aux cadres, le coefficient obtenu pour la satisfaction dans le travail en lui-même est de -0,86 pour les professions intermédiaires, de -1,16 pour les employés, de -1,70 pour les ouvriers qualifiés et de -2,47 pour les ouvriers non qualifiés. Ces résultats conduisent à souligner que si le travail est un facteur d'épanouissement dans les sociétés productivistes qui le valorisent, il ne l'est absolument pas de façon identique selon les milieux sociaux. Alors même qu'il est difficile pour les raisons présentées ci-dessus d'avouer dans ce type d'enquêtes ne pas aimer son travail, 35 % des ouvriers non qualifiés le font. Les critères de satisfaction personnelle dans le travail en lui-même dépendent donc étroitement du niveau de qualification tel qu'il est reconnu par le marché du travail³.

La question est maintenant de savoir s'il existe un effet propre du type d'entreprise. Dans les recherches précédentes, une relation a été établie entre la satisfaction dans le travail et le secteur économique, ce

1. Cf. Andrew E. Clark, « Job satisfaction in Britain », *British Journal of Industrial Relations*, 34, 2, 1996, p. 189-217.

2. Cf. Ce constat va dans le sens des résultats obtenus par Louis Chauvel, *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Paris, PUF, coll. « Le Lien social », 1998.

3. On reviendra sur ce point, de façon plus approfondie, dans le chapitre 4.

qui est déjà un élément de réponse, mais qui ne permet pas de conclure sur l'effet du type d'entreprise¹. Mon analyse sur ce point ne peut être que limitée, puisque l'enquête n'a été réalisée qu'auprès de salariés de quinze entreprises. Même si ces dernières représentent des secteurs d'activité et des bassins d'emploi contrastés (voir pour rappel, l'appendice 3, p. 409 et s.), elles ne sont pas représentatives de toute la diversité du tissu économique et industriel. Cependant, si l'on peut déjà observer parmi ces quinze entreprises des effets significatifs pour certaines d'entre elles, après avoir contrôlé les effets de sexe, d'âge et de catégorie socioprofessionnelle, il sera possible de dire que la satisfaction dans le travail dépend de l'organisation de l'entreprise et de sa capacité à créer des conditions favorables à l'épanouissement de son personnel. Dans le modèle, l'entreprise qui a servi de référence est une entreprise de métallurgie qui a été restructurée et dans laquelle les salariés, en grande partie des ouvriers qualifiés, sont aujourd'hui assez satisfaits dans l'ensemble. Par rapport à cette entreprise, toutes les autres ont un coefficient négatif, mais celui-ci n'est significatif que pour quatre seulement : deux entreprises agro-alimentaires – l'une spécialisée dans le ramassage du lait, l'autre spécialisée dans le fromage –, une entreprise de meubles qui a connu plusieurs plans sociaux, et un organisme de Sécurité sociale de la branche agricole dans lequel la transformation des services est à l'origine d'un profond malaise social. L'analyse des entretiens approfondis permettra de revenir en détail, en particulier dans la deuxième partie de ce livre, sur les expériences vécues du travail dans ces entreprises, mais déjà, on le voit, l'analyse statistique confirme le rôle prépondérant que peut jouer le type d'entreprise dans le rapport au travail des salariés. A niveau de qualification égal, un ouvrier pourra être heureux au travail dans une entreprise et frustré, dégoûté et parfois même humilié dans une autre.

L'homo oeconomicus au travail : la logique de rétribution

Parmi les questions de l'enquête qui relève de l'*homo oeconomicus*, il faut citer bien sûr le salaire. On peut retenir aussi la perspective de promotion qui correspond à la fois à un espoir de changement de fonction

1. On pourra lire sur ce point l'article de S. L. Hanson, J. K. Martin et S. A. Tuch, « Economic sector and job satisfaction », *Work and Occupations*, 14, 1987, p. 286-305.

et d'augmentation de salaire. Il s'agit bien, en effet, d'un facteur extrinsèque de la satisfaction dans le travail si l'on admet que les répondants y voient spontanément la récompense financière de leurs efforts. On pourrait dire alors que la perspective de promotion est en quelque sorte une rétribution différée. Il serait possible également de considérer les horaires – et donc la contrainte de temps – comme une dimension de l'*homo oeconomicus*, mais ils le sont de façon plus indirecte et ils relèvent en même temps de l'*homo faber*, au sens où ils permettent au salarié la souplesse nécessaire à la réalisation du travail et traduisent ainsi le degré de son autonomie créatrice. En général, l'artiste n'a d'horaires que ceux qu'il se donne et l'écrivain ne peut pas dire à l'avance à quelle heure lui viendra l'inspiration. C'est pourquoi si l'on reste tout à fait dans la logique de la rétribution, il semble préférable de se limiter aux deux premières dimensions.

Dans l'ensemble de l'échantillon, 65 % des salariés se disent satisfaits de leur salaire et 51 % de leur perspective de promotion (cf. appendice 2, tableaux 3 et 4, p. 401-402). De tous les critères de satisfaction étudiés dans l'enquête, ce dernier apparaît comme le moins souvent cité. Peut-être faut-il aussi y voir un effet de déclaration. Affirmer être satisfait de sa perspective de promotion, peut laisser entendre que l'on est « carriériste », voire que l'on cherche à se défaire de son groupe de collègues. Cela peut vouloir dire aussi que l'on a de bonnes relations avec le patron, attitude qui peut être considérée comme opportuniste. Sans écarter la possibilité de cet effet, on peut néanmoins considérer que la question de la promotion ne se pose pas uniquement pour les catégories les plus qualifiées, mais que tous les salariés l'intègrent d'une manière ou d'une autre lorsqu'ils réfléchissent en termes de carrière. Les syndicats utilisent aussi, au moins implicitement, cette notion lorsqu'ils défendent les intérêts des salariés.

Si l'on ne trouve pas de différence significative entre les sexes en ce qui concerne la satisfaction vis-à-vis du salaire, les femmes sont plus insatisfaites que les hommes en ce qui concerne la perspective de promotion (43 % contre 55 %). Notons aussi, comme précédemment, que cet effet n'est plus significatif lorsque l'on prend en compte le type d'entreprise. Cela traduit, encore une fois, davantage l'inégalité sexuelle qui subsiste sur le marché de l'emploi qu'une attitude spécifique des femmes. Dans l'échantillon de l'enquête, les femmes sont nombreuses à exercer dans des entreprises où les conditions de travail sont dégradées et les perspectives de promotion presque nulles, comme, par exemple, dans certaines entreprises agro-alimentaires.

Il faut souligner aussi que les jeunes de moins de vingt-cinq ans se disent plus souvent satisfaits de leur salaire que leurs aînés, alors que le salaire qu'ils reçoivent est en moyenne nettement plus bas. Les explications sont simples. Les jeunes ont des attentes moins élevées, l'essentiel pour eux étant de faire leurs preuves et de se faire reconnaître par leur employeur afin de conserver le poste qu'ils occupent. Par ailleurs, ils vivent souvent seuls ou chez leurs parents, ce qui limite leurs besoins. Il est frappant de constater qu'à partir de vingt-cinq ans, l'insatisfaction augmente fortement¹. Le rapport au travail et à sa rétribution se transforme à partir de cet âge charnière, souvent considéré socialement comme l'entrée « officielle » dans le monde du travail. L'exigence des salariés devient alors plus grande puisqu'ils savent qu'à travers leur rémunération se joue leur statut dans l'entreprise. La comparaison avec les autres salariés devient alors presque inévitable. J'ai souvent remarqué dans l'enquête par entretiens approfondis que les salariés savent combien perçoivent leurs supérieurs hiérarchiques et qu'ils évaluent sans cesse le mérite des uns et des autres. Cette confrontation salariale peut être aussi bien source de valorisation de soi que source de mécontentement, voire d'amertume. En ce qui concerne la satisfaction par rapport à la perspective de promotion, on peut vérifier aussi qu'elle atteint son maximum dans la tranche d'âge qui va de 25 à 35 ans et qu'elle régresse régulièrement ensuite pour atteindre, ce qui est logique, un taux très bas (27 %) dans la catégorie des salariés les plus âgés, ceux qui sont par conséquent proches de la retraite.

Comme on pouvait s'en douter, les différences de satisfaction vis-à-vis du salaire sont également fortes entre les catégories socioprofessionnelles. Les ouvriers ne sont pas toutefois les plus insatisfaits, même si l'on sait, qu'à âge égal, l'écart de salaire entre les cadres et les ouvriers s'est creusé au cours des trente dernières années². Les plus insatisfaits sont, en réalité, les employés. Un employé sur deux se déclare mécontent de son salaire. On peut sans doute expliquer ce phénomène

1. L'inégalité des salaires s'explique aujourd'hui, du moins en partie, par un effet de génération. Les écarts de salaire entre les tranches d'âge se sont creusés au cours des trente dernières années, mouvement qui s'est effectué au détriment des plus jeunes comme le montrent Christian Baudelot et Michel Gollac, « Le salaire du trentenaire : question d'âge ou de génération ? », *Économie et Statistique*, n° 304-305, 1997, p. 17-35.
2. Si le rapport des salaires moyens entre cadres et ouvriers a diminué à partir de 1968, cela s'explique par le rajeunissement de la population des cadres et, au contraire, le vieillissement de celle des ouvriers. Si l'on tient compte de cet effet d'âge, le constat est, en effet, opposé. Cf. Adrien Friez et Martine Julhès, *Séries longues sur les salaires*, Paris, INSEE Résultats, « Emploi-revenus », n° 136, 1998, p. 11.

en soulignant le risque de décalage grandissant entre les aspirations de ce groupe et la réalité du travail auquel il est confronté. Alain Chenu a montré combien, pris dans sa globalité, le monde des employés est proche aujourd'hui de celui des ouvriers, tant au regard des risques de chômage et de précarité des emplois qu'au regard des salaires perçus¹. Nombreux sont également les travaux qui insistent sur le processus de « prolétarianisation » de ces salariés appelés à devenir en quelque sorte des « O.S. du tertiaire »². Or, comme l'analysait très bien Maurice Halbwachs dans les années 1930, la catégorie des employés a une compétence jugée traditionnellement supérieure à celle des ouvriers : « L'employé lui-même s'aperçoit que ce ne sont pas tout à fait des choses sur lesquelles il opère, mais que ce sont des hommes : il peut être poli ou impoli ; il peut se mettre à la disposition des clients, leur rendre certains services, leur donner quelques conseils qui ne dépassent pas une petite compétence ; il peut les aider à gagner du temps. »³ On peut donc considérer que le statut des employés est aujourd'hui de plus en plus en décalage par rapport à cette image sociale et que l'insatisfaction salariale en est une expression directe. Notons aussi, pour confirmer cette tendance, que les employés sont peu nombreux à être satisfaits vis-à-vis de leur perspective de promotion (39 % contre 64 % pour les cadres). S'ils sont plus satisfaits que les ouvriers non qualifiés (25 %), ils le sont moins que les ouvriers qualifiés (54 %).

Enfin, même après avoir contrôlé l'effet du sexe, de l'âge et de la catégorie socioprofessionnelle, l'effet du type d'entreprise apparaît très significatif aussi bien dans le domaine de la satisfaction vis-à-vis du salaire que dans celui de la satisfaction vis-à-vis de la perspective de promotion. Il faut souligner ici que l'on retrouve à chaque fois des coefficients négatifs pour les quatre entreprises citées précédemment, dans lesquelles l'organisation du travail est dégradée ou en voie de restructuration, mais on peut observer aussi d'autres entreprises dans lesquelles l'insatisfaction salariale apparaît particulièrement forte : c'est le cas notamment de l'entreprise d'électricité (EDF) et de l'entreprise de chimie. Dans l'une et l'autre, les revendications syndicales sont particulièrement développées et celles qui concernent les salaires occupent une part importante. On peut donc penser que les salariés déclarent d'autant plus facilement leur

1. Cf. Alain Chenu, *L'archipel des employés*, Paris, INSEE, 1990 et *Les employés*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 1994.

2. Cf. notamment R. Crompton et G. Jones, *White-Collar Proletariat*, Londres, Macmillan, 1984.

3. Cf. Maurice Halbwachs, « Les caractéristiques des classes moyennes » (1939), in Maurice Halbwachs, *Classes sociales et morphologie*, Paris, Éd. de Minuit, 1972, p. 107.

insatisfaction dans ce domaine que ce thème fait l'objet de multiples négociations dans l'entreprise. Par ailleurs, les différences entre les entreprises en ce qui concerne l'insatisfaction vis-à-vis du salaire ne semblent pas proportionnelles à celles qui existent entre elles du point de vue des conditions de travail. Il serait logique pourtant que les pénibilités ressenties au travail ainsi que les risques et les nuisances soient compensés par des augmentations de salaire et, qu'en cas contraire, les salariés manifestent leur mécontentement. Or, on constate, par exemple, que l'insatisfaction salariale dans une entreprise agro-alimentaire de l'échantillon (une conserverie de poissons), où l'on sait qu'il existe des conditions de travail très pénibles et des salaires bas, reste inférieure à celle que l'on enregistre dans une entreprise comme EDF où les salariés connaissent, dans l'ensemble, un environnement de travail moins dégradant et des salaires plus élevés. Une telle différence ne peut s'expliquer que par les conditions générales dans lesquelles se développent ou disparaissent les luttes sociales dans les entreprises. Les mauvaises conditions de travail et les risques réels du métier d'électricien ont fait l'objet de revendications multiples à EDF et elles se sont traduites par une diminution des risques et des augmentations de salaire, alors que ce type de revendications se développe aujourd'hui plus difficilement – et a donc moins de chances d'aboutir – dans certaines entreprises agro-alimentaires. Pour qu'il puisse y avoir compensation salariale à des pénibilités, il faut que celles-ci soient tout à la fois dénoncées par les salariés, rendues visibles par l'action des syndicats et enfin reconnues par la direction¹. L'insatisfaction dans le domaine du salaire ou de la perspective de promotion est donc, en grande partie, conditionnée par l'environnement de l'entreprise et des rapports de force qui s'y développent. On comprend en tout cas à travers ces exemples pourquoi le type d'entreprise conserve un effet propre par rapport aux effets socio-démographiques classiques.

L'homo sociologicus au travail : la question de la relation aux autres

Enfin, parmi les dimensions de l'*homo sociologicus*, on peut retenir les relations avec les collègues, mais aussi l'ambiance dans le travail. La satisfaction dans les relations entre collègues est un indicateur de

1. Cf. Christian Baudelot et Michel Gollac, « Salaires et conditions de travail », *Économie et Statistique*, n° 265, 1993, p. 65-84.

l'intégration du salarié dans son groupe de travail. L'ambiance dans le travail est un indicateur plus général qui renvoie davantage à l'intégration de l'individu dans l'entreprise. Plus de 90 % des salariés déclarent être satisfaits des relations entre collègues, tandis que 60 % seulement le sont par rapport à l'ambiance dans le travail (cf. appendice 2, tableaux 5 et 6, p. 403-404). La différence de pourcentage que l'on obtient en comparant ces deux indicateurs est intéressante en elle-même. Sans doute est-il plus facile de déclarer que l'ambiance de travail est insatisfaisante que de déclarer que l'on ne s'entend pas entre collègues, mais ces deux dimensions ne sont pas équivalentes. Les relations entre collègues touchent à ce qui relève de la convivialité du travail. Le collègue est généralement du même statut, il occupe le plus souvent une fonction similaire ou complémentaire. L'ambiance dans le travail implique nécessairement d'autres équipes de travail ou d'autres niveaux de la hiérarchie. Les salariés peuvent se sentir solidaires de ceux qui partagent la même qualification ou la même culture professionnelle dans l'entreprise et être en désaccord avec la direction ou les équipes d'encadrement. L'identification positive à une culture d'entreprise ne va de soi¹. Ne pas apprécier l'ambiance du travail peut donc être considéré comme l'expression d'un malaise dont l'origine est à rechercher dans la dégradation des relations à l'intérieur de l'entreprise.

Les différences entre les hommes et les femmes sont très faibles quel que soit l'indicateur. C'est le cas également des différences selon l'âge. Les salariés de 55 ans et plus sont plus insatisfaits des relations entre collègues et de l'ambiance dans le travail, mais, une fois contrôlé l'effet du sexe, de la catégorie socioprofessionnelle et du type d'entreprise, les coefficients ne sont pas significatifs. En revanche, il existe un effet propre de la catégorie socioprofessionnelle. Ce sont les ouvriers non qualifiés qui apparaissent, une fois encore, comme les plus insatisfaits des relations entre collègues, mais aussi de l'ambiance de travail. Notons que c'est la seule catégorie dont le coefficient négatif reste significatif après l'introduction du type d'entreprise comme variable explicative. On peut retenir au moins deux facteurs d'explication.

Le premier est lié au type de travail effectué et à la nature des relations. Des recherches précédentes ont prouvé que la satisfaction au travail est liée à l'implication dans des équipes de travail, mais que le niveau moyen de qualification de ces dernières a aussi une forte inci-

1. Cf. *infra*, chap. 5 et chap. 6.

dence¹. Lorsque le cercle de collaborateurs détient un niveau d'éducation élevé, la relation est positive, ce qui n'est pas le cas lorsque les équipes sont constituées de personnes faiblement qualifiées. Autrement dit, les salariés trouvent davantage de plaisir à collaborer entre eux, lorsqu'ils ont quelque chose à échanger. Ils peuvent en retirer des compétences complémentaires qui facilitent ensuite la réalisation de leur travail. C'est le cas notamment des salariés qui utilisent l'informatique et qui ont sans cesse besoin d'échanger des informations et d'apprendre ainsi le plus rapidement possible de nouvelles techniques. Lorsque les salariés ont peu à échanger dans le travail, ce qui est le cas des ouvriers non qualifiés, on peut comprendre qu'ils restent globalement plus isolés et donc plus insatisfaits des relations entre collègues.

Mais cette explication, aussi plausible qu'elle soit, n'est pas suffisante, car il existe aussi des équipes composées d'ouvriers non qualifiés qui savent entretenir entre eux de bonnes relations en profitant, par exemple, comme l'enquête m'a permis de le constater, des pauses de travail pour jouer aux cartes ou, selon les saisons, à la pétanque. Ainsi, les quelques minutes de répit que leur accorde leur chef d'équipe sont aussitôt mises à profit, ce qui peut renforcer les liens entre les personnes et améliorer l'ambiance générale. Si les ouvriers non qualifiés ont peu de savoirs techniques à échanger, ils peuvent s'échanger autre chose et notamment des combines pour conquérir, sur le temps de travail contraint, des espaces d'autonomie et de relative liberté. Il faut donc tenir compte aussi de l'état d'esprit qui règne dans l'entreprise. Lorsque l'avenir de l'entreprise est incertain, tous les salariés en pâtissent d'une façon ou d'une autre, mais les ouvriers non qualifiés plus que les autres. Ils savent, par exemple, qu'ils ont une forte chance de perdre leur emploi les premiers, ce qui entraîne, presque inévitablement, comme je le montrerai de façon plus approfondie par la suite, des relations plus tendues entre eux : la menace du chômage les perturbe au point qu'ils renoncent quelquefois aux habitudes élémentaires de sociabilité ou de solidarité dans le travail, au point qu'ils perdent également tout intérêt pour ce qu'ils font. On peut vérifier d'ailleurs que si, pour les ouvriers non qualifiés, l'effet de l'insatisfaction par rapport à l'ambiance au travail ne disparaît pas totalement après l'introduction du type d'entreprise dans le modèle statistique, il diminue singulièrement : il passe de $-1,35$ à $-0,64$, ce qui prouve que le type de qualification n'est pas le seul fac-

1. Cf. Jeanne S. Hurlbert, « Social Networks, Social Circles, and Job Satisfaction », *Work and Occupations*, 18, 4, 1991, p. 415-430.

teur explicatif, mais qu'il faut tenir compte également des conditions objectives du travail, lesquelles dépendent en partie des perspectives de l'emploi.

Cette explication aboutit au constat logique que l'*homo sociologicus* au travail est fortement influencé par le type d'entreprise. Dans l'échantillon, deux entreprises ont un effet significatif sur la satisfaction des salariés dans les relations entre collègues. L'effet est négatif dans la première, ce qui signifie qu'après contrôle des autres variables explicatives, l'insatisfaction dans ce domaine est grande. Il s'agit d'une entreprise laitière qui a été reprise quelques mois après l'enquête par un autre groupe financier et on peut donc penser que la crainte du chômage pendant la période d'incertitude a eu une incidence sur les relations de travail. L'effet est positif dans la deuxième, c'est-à-dire qu'après les mêmes contrôles, les relations entre collègues sont jugées satisfaisantes. Il s'agit d'une grande entreprise informatique dans laquelle la nature du travail exercé par un personnel très qualifié dans l'ensemble implique une forte collaboration, ce qui tend à soutenir la thèse selon laquelle la satisfaction dans les relations entre collègues dépend en partie de l'intérêt des personnes à échanger leurs savoirs et, par conséquent, de leur niveau de qualification. L'effet propre de l'entreprise apparaît de façon encore plus nette, lorsque l'on prend en compte la satisfaction par rapport à l'ambiance dans le travail. L'effet négatif le plus fort est celui que l'on obtient pour l'entreprise agro-alimentaire spécialisée dans la conserverie de poissons. Si l'insatisfaction salariale n'était pas, on l'a vu, significative dans cette entreprise, les conditions de travail pénibles s'accompagnent d'un état d'esprit très dégradé, en partie liée aux menaces de licenciement qui la touchent directement, comme tout ce secteur de production dans la région où elle est installée.

Si les paradigmes de l'*homo faber*, de l'*homo oeconomicus* et de l'*homo sociologicus* constituent, comme on l'a vu, trois angles d'approche spécifiques de la satisfaction dans le travail, il convient de souligner que les facteurs qui les déterminent se recoupent très souvent. Le sexe et l'âge expliquent davantage la satisfaction dans le travail qui relève des deux premiers paradigmes. La catégorie socioprofessionnelle et le type d'entreprise, en revanche, sont des facteurs explicatifs pour chacun des trois. On retrouve, en effet, quel que soit l'indicateur utilisé, une tendance générale à la satisfaction dans le travail qui croît avec le niveau de qualification et qui dépend en même temps du type d'entreprise, de son mode d'organisation interne, mais aussi de sa situation économique face au marché. Il existe donc bien de très fortes inégalités dans le rapport au

travail qui constitue, on le sait, une dimension essentielle de l'intégration professionnelle.

On peut se demander pourquoi les personnes qui souffrent tant au travail, tout en recevant une faible rétribution matérielle et symbolique, ne démissionnent pas. « L'ouvrier de l'abondance » étudié par John Goldthorpe et David Lockwood dans les années 1960 pouvait compenser son manque d'intérêt dans le travail en lui-même par la satisfaction d'un salaire convenable et la possibilité d'améliorer ainsi son bien-être matériel. Les résultats de l'enquête réalisée dans le cadre de l'Observatoire sociologique du changement aboutissent, au contraire, au résultat que l'insatisfaction dans le travail en lui-même est fortement corrélée à l'insatisfaction salariale¹. Les ouvriers non qualifiés, mais aussi dans certains cas les employés ont de fortes chances de cumuler plusieurs types d'insatisfaction.

On touche donc ici à l'un des paradoxes de l'intégration professionnelle contemporaine. Certains salariés continuent à travailler bien que le rapport qu'ils entretiennent au travail soit plutôt pour eux un facteur de frustration, voire d'aliénation, que d'épanouissement ou d'exaltation. Je montrerai dans les chapitres suivants que l'on ne peut comprendre cette attitude que si l'on complète l'analyse du rapport au travail par l'analyse du rapport à l'emploi. Très souvent, en effet, les salariés acceptent les contraintes du travail — qui se sont, on l'a vu dans ce chapitre, fortement transformées au cours des dernières années — parce qu'ils tiennent à leur emploi et au statut social que celui-ci leur confère dans la société globale. Ce faisant, ils raisonnent non plus seulement en fonction de la logique productive qui caractérise le fonctionnement de l'économie, mais aussi et surtout en fonction de la logique protectrice qui caractérise le fonctionnement de l'État-providence. Par le maintien de leur emploi, ils assurent, en effet, leur protection sociale actuelle et future et donc la garantie de leur niveau de vie au-delà de leur période d'activité. Autrement dit, l'emploi leur donne un statut qui dépasse en réalité celui qui découle directement de leur travail. C'est la raison pour laquelle il faut examiner maintenant, pour approfondir les logiques sociales de l'intégration professionnelle, les nouvelles contraintes de l'emploi et en particulier son insécurité grandissante, thème du second chapitre.

1. On a vérifié, en effet, cette forte correspondance entre la satisfaction dans le travail en lui-même et la satisfaction salariale par le calcul des odds ratios qui donne un résultat très significatif de 4,1 pour l'ensemble des salariés et de 5,4 pour les ouvriers non qualifiés. Notons aussi que le calcul systématique des odds ratios pour chaque type de relation entre les indicateurs de satisfaction donne des résultats positifs et toujours significatifs, ce qui confirme l'hypothèse de la congruence des différents indicateurs utilisés.

L'insécurité grandissante de l'emploi

Si les salariés ne raisonnent pas seulement en fonction de la *logique productive* de la société industrielle et du rapport marchand qui découle de leur travail, c'est parce que l'enjeu, pour eux, est également de se garantir des droits sociaux dérivés de la *logique protectrice* de l'État-providence. Or, dans les sociétés d'Europe continentale comme la France, ces droits sociaux sont fondés sur le rapport à l'emploi. Avant d'étudier les évolutions majeures dans ce domaine au cours des dernières années, il est utile d'approfondir cette relation étroite entre rapport à l'emploi et rapport aux droits sociaux à partir des recherches récentes menées sur ce sujet. S'inspirant de la proposition de T. H. Marshall selon laquelle la citoyenneté sociale constitue le cœur de l'idée d'État-providence¹, Gøsta Esping-Andersen a suggéré de partir du concept de « démarchandisation » (*decommodification*)². Ce dernier renvoie à l'idée d'un détachement progressif du statut des individus vis-à-vis de la logique du marché. L'introduction de droits sociaux modernes dans les sociétés capitalistes a contribué à donner à chaque personne des moyens de vivre indépendamment du marché, ce qui a permis de faire de chaque citoyen autre chose qu'une simple marchandise échangeable. Cela dit, chaque société a appliqué cette logique de démarchandisation de façon spécifique et il est possible aujourd'hui de distinguer plusieurs modèles.

1. Cf. T. H. Marshall, *Citizenship and Social Class*, Cambridge, Cambridge University Press, 1950.

2. Cf. Gøsta Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 1990 (trad. *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, PUF, coll.

« Le Lien social », 1999).

La classification des régimes élaborée par Gøsta Esping-Andersen permet d'en distinguer trois : le modèle libéral, le modèle corporatiste ou continental, et le modèle social-démocrate ou nordique. Le premier se caractérise à la fois par des allocations d'assistance sous condition de ressources, des transferts sociaux à caractère universel modestes et un système d'assurances sociales limité. L'État encourage le marché, se limite à une intervention minimale pour assurer la protection sociale la plus élémentaire et parfois même cherche à favoriser l'essor des assurances privées. Il s'agit donc ici d'un processus de démarchandisation très faible : à la limite, seuls les plus défavorisés, notamment ceux qui ont échoués sur le marché, se tournent vers l'État-providence, ce qui peut représenter pour eux un réel coût social, puisqu'ils sont ainsi définis non vraiment comme des citoyens ayant des droits, mais comme des « assistés ». Ils risquent donc d'être fortement stigmatisés. Les exemples typiques de ce modèle sont les États-Unis, le Canada et l'Australie, pays où l'État-providence est fortement dominé par l'assistance sociale et dans lesquels les droits sont moins attachés au travail qu'à un besoin démontrable.

Le modèle continental est fondé, au contraire, sur le système des assurances obligatoires organisé dans un esprit corporatiste de défense des intérêts et des droits acquis. Il favorise le maintien des différences de statut social, mais il se fonde aussi sur une conception traditionnelle du rôle de la famille où les femmes sont encouragées par le système des allocations familiales à se tenir en marge de la sphère professionnelle et à prendre en charge avant tout l'éducation de leurs enfants. Les assurances privées jouent un rôle modeste, mais ce système de protection sociale n'assure pas de façon automatique une démarchandisation substantielle. En effet, les indemnités sont presque entièrement dépendantes des contributions issues du travail. Ce sont elles qui définissent le champ d'application des programmes sociaux et, par conséquent, les limites du détachement vis-à-vis du marché. Dans ce modèle, l'étendue de la sphère de l'assistance dépend en grande partie de la capacité du régime d'assurances à retenir en son sein l'essentiel de la population. Toute défaillance de sa part se traduit par une croissance de la population assistée. Cela se produit en particulier lorsque le chômage augmente fortement. Les pays proches de ce modèle sont, d'après Esping-Andersen, l'Autriche, la France, l'Allemagne et l'Italie.

Enfin, dans le modèle social-démocrate le principe de l'universalité des droits sociaux est appliqué de la façon la plus systématique, ce qui permet à l'ensemble de la société, la classe moyenne comme la classe

ouvrière, de bénéficier d'un très haut niveau de protection sociale. Ce modèle, qui est en quelque sorte une synthèse du libéralisme et du socialisme, favorise l'émancipation des individus par rapport aux lois du marché, mais aussi par rapport au rôle de la famille. Ce modèle pourrait être aussi appelé *beveridgien*, au sens de l'indemnisation généralisée du citoyen. Il s'agit bien entendu du modèle dans lequel le processus de «*démarchandisation*» est le plus avancé. La sphère de l'assistance est dans ce cas extrêmement limitée, à tel point que l'on pourrait dire que la catégorie institutionnelle des pauvres au sens de Georg Simmel ne peut être que marginale. Les pays qui se rapprochent le plus de ce modèle sont les pays nordiques, mais il faut se garder de penser que le processus à l'œuvre est achevé. Aucun système actuellement en vigueur ne peut vraiment octroyer des indemnités permettant aux citoyens de choisir de travailler ou non. Il est clair toutefois que le régime qui définit le mieux la nature de l'État-providence est le modèle social-démocrate.

Ces modèles d'État-providence relèvent d'une analyse idéal-typique. Ces trois types idéaux de l'État-providence forment une typologie des formes de l'État-providence telles qu'elles se sont développées historiquement. Cette typologie constitue un moyen pour comprendre le fonctionnement de la société moderne puisque chacun des types révèle en lui-même un mode spécifique de régulation sociale et a, en cela, des effets sur la structure sociale¹.

Comme tous les pays proches du modèle continental, le cas de la France est intermédiaire. Il comporte une forte ambiguïté puisque la protection des individus par l'État-providence et les droits de citoyenneté sociale qui en découlent dépendent en partie, mais fortement, de la participation à la sphère productive. L'État-providence intervient pour atténuer les effets sociaux de la crise économique en fonction de sa mission protectrice, mais les catégories administratives susceptibles de bénéficier de transferts sociaux compensatoires sont définies selon l'écart qui les sépare d'une norme qui reste celle de l'emploi stable. Or, puisque la démarchandisation est relative, les droits sociaux ont toutes chances de décliner en fonction de l'éloignement du noyau central du salariat stable.

1. Soulignons ici qu'il n'existe pas de «*cas pur*». Il ne faut pas confondre le type idéal et la réalité objective. Les pays scandinaves, proches du modèle social-démocrate, comportent des éléments du modèle libéral, lesquels ont même tendance actuellement à se développer sous l'influence de l'ouverture des marchés. Aux États-Unis, le pays le plus proche du modèle libéral, la politique de New Deal, était de nature social-démocrate. Enfin, en Allemagne, qui est désignée comme le modèle corporatiste par excellence, on constate aussi une évolution vers un système moins autoritaire dans lequel il est possible de discerner à la fois des traits du modèle libéral et des traits du modèle social-démocrate.

C'est la raison pour laquelle, comme l'a souligné Dominique Schnapper, les statuts sociaux sont si fortement hiérarchisés¹. L'État est redistributeur, mais il est aussi classificateur. Il contribue ainsi à la production des identités sociales. Dans les sociétés que Raymond Aron appelait « démocratico-libérales » – c'est-à-dire les sociétés qui ont intégré progressivement à leur constitution libérale une partie substantielle des droits sociaux ou libertés réelles au moins partiellement impliqués par la revendication socialiste² – les individus intériorisent d'autant plus rapidement le principe des droits créances que celui-ci ne s'applique jamais inconditionnellement et qu'il fonde au moins partiellement les différences observables dans la structure sociale. Selon cette logique, on peut comprendre pourquoi les salariés sont si attachés à leur emploi, parfois au point d'accepter des conditions de travail et de rémunération dévalorisantes. L'emploi leur apporte en réalité plus que le salaire. Il leur apporte des droits sociaux et une position dans la hiérarchie des statuts sociaux dérivés de l'État-providence et donc une identité sociale. C'est aussi la raison pour laquelle le rapport à l'emploi est fortement corrélé à la vie privée et aux différentes formes de participation à la vie sociale³.

Sans reprendre ici tous les travaux empiriques, je voudrais analyser dans ce chapitre les évolutions majeures qui concernent le rapport à l'emploi depuis une quinzaine d'années, comme je l'ai fait dans le chapitre précédent à propos du rapport au travail. J'étudierai ensuite les facteurs les plus déterminants de l'insécurité de l'emploi à partir des résultats de l'enquête que j'ai menée à l'Observatoire sociologique du changement.

LES ÉVOLUTIONS DU RAPPORT À L'EMPLOI

Au cours de la période des « Trente Glorieuses », caractérisée, entre autres, par le plein-emploi, la probabilité pour une personne active d'avoir une situation professionnelle stable était forte. Il existait certes

1. Cf. Dominique Schnapper, « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », art. cité.
2. Cf. Raymond Aron, *Essai sur les libertés*, 1^{re} éd., 1965, Paris, Le Livre de poche, coll. « Pluriel », 1977.
3. Cf. Pour cette démonstration, voir notamment Serge Paugam, Jean-Paul Zoyem et Jean-Michel Charbonnel, *Précarité et risque d'exclusion en France*, op. cit.

des secteurs où les conditions de travail et de rémunération étaient mauvaises et la rotation de la main-d'œuvre importante, mais le risque de la perte définitive de l'emploi était faible, y compris pour les travailleurs non qualifiés. Il faut sans doute considérer cette période comme exceptionnelle dans l'histoire économique et sociale. La réduction de la précarité économique et sociale a été possible par une conjonction aujourd'hui bien connue de plusieurs facteurs : la généralisation progressive de la sécurité sociale, l'augmentation de la taille et de la stabilité des entreprises, la croissance du salariat statutaire ou quasi statutaire dans le secteur public et nationalisé (représentant 20 % du salariat total en 1980) et enfin l'action syndicale en faveur de ce que l'on appelé les acquis sociaux¹. C'est au cours de cette période que s'est constituée la norme typique de l'emploi correspondant au contrat de travail à durée indéterminée. Sur le plan juridique, plusieurs textes vont définir des règles précises relatives à la rupture du contrat et rechercher la plus grande stabilité possible de l'emploi². La crise économique dans les années 1970 et 1980 a entraîné ensuite une diversification des situations par rapport à l'emploi. On a constaté un double phénomène : le chômage de longue durée – appelé par certains le chômage d'exclusion – et la précarité croissante de la relation de travail qui pèse en particulier sur les jeunes. Alain Supiot parle de remise en cause des sécurités acquises. D'après lui, « c'est parce que la protection juridique du travail salarié a acquis une forte consistance, qu'elle suscite le rejet de ceux qui veulent garantir la primauté de la liberté de l'entrepreneur sur la sécurité du travailleur. Ce rejet s'est principalement exprimé dans les politiques de flexibilisation ou de déréglementation des relations de travail. Les transformations du droit du travail résultant de ces politiques diffèrent selon les pays, mais elles ont toutes pour effet de promouvoir une diversification de la situation juridique des travailleurs, que ce soit par le développement du droit conventionnel (et singulièrement des accords d'entreprise) au détriment du droit étatique, ou par celui des formes atypiques d'emploi (travail à durée déterminée, à temps partiel, intermittent, temporaire, etc.). Ces transformations conduisent à

1. Cf. François Sellier, *La confrontation sociale en France, 1936-1981*, Paris, PUF, 1984.

2. Citons notamment la loi de 1958 sur le préavis légal de licenciement, les ordonnances de 1967 qui légalisent l'indemnité de licenciement fondée sur l'ancienneté dans l'entreprise, la loi de 1973 qui spécifie la cause du licenciement et la loi de 1975 sur le contrôle du licenciement pour motifs économiques. Cf. sur ce point l'article documenté de Bernard Fourcade, « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, 52, 1992, p. 4-19.

l'émergence d'une réglementation du travail de deuxième type où la plupart des notions fondamentales du droit du travail (employeur, entreprise, représentation, grève, voire même la notion de salarié) se trouvent prises à défaut »¹.

En réalité, l'évolution du marché de l'emploi a consacré l'affaiblissement du rôle intégrateur du salariat stable, contribuant ainsi, comme l'a bien montré Robert Castel, à une nouvelle métamorphose de la question sociale². De plus en plus de travailleurs sont devenus précaires ou instables sur le plan professionnel et certains n'ont jamais réussi à accéder au statut de l'emploi à durée indéterminée présentant des garanties de carrière et de protection sociale.

On peut aujourd'hui utiliser la notion d'emploi périphérique si l'on se réfère à la norme typique de l'emploi qui est devenue progressivement dominante à partir des années 1950. Les juristes parlent de formes particulières d'emploi. Chacune d'elles est définie en fonction de l'écart qui la sépare du contrat à durée indéterminée considéré par le Code du travail (loi du 16 juillet 1982) comme le contrat de travail de droit commun. Les formes particulières d'emploi seront donc toutes celles qui ne correspondent pas à l'un ou plusieurs des trois éléments suivants : la durabilité de la relation d'emploi, l'unicité de l'employeur, le temps plein avec salaire correspondant à l'activité normale et permanente dans l'entreprise. Parmi les formes juridiquement reconnues, on trouve le contrat à durée déterminée (CDD), l'intérim, les contractuels, auxiliaires et vacataires du secteur public, le travail à temps partiel, le travail intermittent, l'apprentissage, les stages de formation et les contrats aidés.

Ces formes particulières d'emploi renvoient à deux aspects différents qu'il ne faut pas confondre : l'un concerne la précarité du statut du salarié défini par le contrat qui le lie à son employeur, l'autre concerne la précarité associée à la notion de sous-emploi dont l'une des caractéristiques est notamment ce qu'on appelle le temps partiel contraint. Le développement des « emplois périphériques » ne doit pas faire oublier non plus un autre processus : celui de la déstabilisation des emplois stables. J'aborderai successivement ces trois points.

1. Cf. Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, coll. « Les voies du droit », 1994, p. 93.

2. Cf. Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

L'explosion des emplois à statut précaire

Quatre formes d'emploi à statut précaire sont recensées régulièrement dans les Enquêtes Emploi de l'INSEE : le CDD, l'intérim, les stages et contrats aidés et l'apprentissage. Les statuts du CDD et de l'intérim ont été progressivement rapprochés, en particulier depuis la loi de juillet 1990 qui visait à réduire les abus dans l'usage du travail temporaire¹. On peut dire qu'elles correspondent l'une et l'autre à un moyen pour les entreprises d'accroître leur flexibilité. Le statut de l'apprentissage a connu également une transformation. Depuis 1987, il correspond à une voie de formation par alternance offerte à tous publics, tous âges, tous niveaux, ce qui en fait aujourd'hui une formule assez proche des autres stages et contrats aidés par les pouvoirs publics au titre de la politique de l'emploi. L'évolution du nombre de salariés concernés a été très forte depuis le début des années 1980. Il est en effet passé de 736 000 en 1982 à près de 2 millions en 1998, ce qui correspond à un plus de 10 % des actifs salariés² (cf. tableau II.1 ci-après).

Le nombre total de ces salariés a été multiplié par 2,7 sur cette période. La progression la plus forte a été pour les stages et contrats aidés, tandis que l'apprentissage a connu une évolution à la fois moins régulière et plus faible. Si l'évolution globale touche aussi bien les hommes que les femmes en pourcentage de l'emploi salarié et suit sensiblement le même rythme, il faut toutefois souligner qu'il existe des différences importantes selon les types de contrat (cf. graphique 1). Les hommes sont plus concernés que les femmes par l'intérim et l'apprentissage. Les femmes le sont davantage par les stages et les contrats aidés, et même, surtout en fin de période, par les CDD.

1. Cf. François Michon et Christophe Ramaux, « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, 52, 1992, p. 37-56.

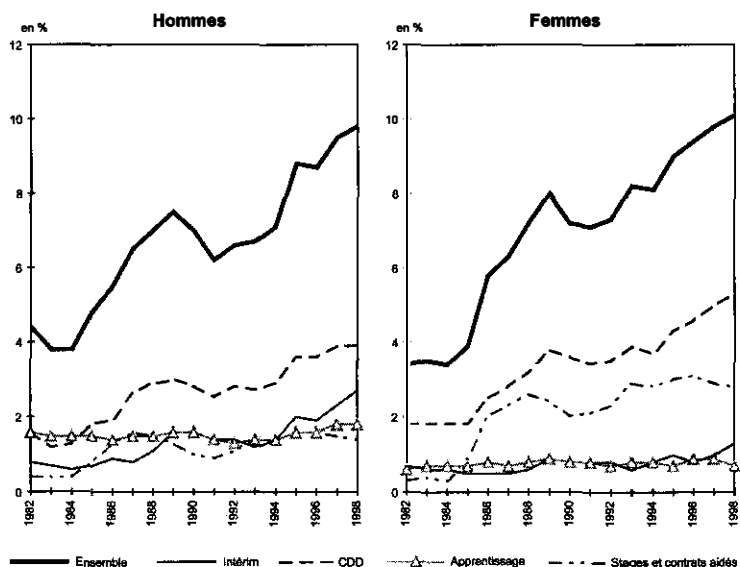
2. Notons que cette évolution ne concerne pas que les emplois peu qualifiés. On l'observe même parmi la catégorie des journalistes. Alain Accardo parle d'une « intelligentsia précaire » : « Au 31 janvier 1996, la population globale des journalistes professionnels s'élevait à 29 153 personnes, parmi lesquelles on comptait 5 165 pigistes, dont le nombre en augmentation de 31,3 % par rapport à 1991 (tandis que la population journaliste n'a augmenté "que" de 6,5 % dans le même temps) représente maintenant 17,7 % des effectifs de la profession contre 14,3 % en 1991. Ces chiffres semblent indiquer que la tendance à la précarisation de l'emploi journalistique non seulement se confirme mais encore s'accélère d'année en année, en particulier dans l'audiovisuel et dans la presse magazine » (C. Alain Accardo, « Une intelligentsia précaire », in A. Accardo et al., *Journalistes précaires*, Bordeaux, Éd. Le Mascaret, 1998, p. 15).

Tableau II.1 – Évolution du nombre de salariés ayant un statut précaire (en milliers)

	CDD	Intérim	Stages et contrats aidés	Appren- tissage	En- semble
1982	312	129	75	220	736
1986	392	130	302	211	1 035
1990	593	232	276	252	1 353
1994	614	210	394	224	1 442
1998	906	413	405	257	1 981
Ratio :					
1998/1982	3,0	3,2	5,4	1,7	2,7

Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

Graphique II.1 – Statuts précaires en pourcentage de l'emploi salarié



Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

Le constat de la croissance des emplois à statut précaire n'est pas nouveau. Dans les publications de l'INSEE¹ et dans les revues juridiques², il est devenu un sujet de préoccupation dès le milieu des années 1980. Dans ma première enquête sur la disqualification sociale réalisée en 1986-1987, j'observais déjà que la précarité de l'emploi – et pas seulement le chômage – était un facteur explicatif du recours à l'assistance. Les salariés concernés s'adressaient, le plus souvent de façon épisodique, aux services d'action sociale pour obtenir des aides financières en raison de la faiblesse et de l'irrégularité de leurs revenus³. Il était toutefois difficile à cette époque de dire s'il s'agissait d'un phénomène conjoncturel. Aujourd'hui, il est possible de confirmer, à l'aide de ces courbes établies sur une période de quinze ans, qu'il s'agit bien d'une tendance lourde de l'évolution du marché de l'emploi.

Comment peut-on l'expliquer ? On serait tenté de souligner tout d'abord que cette forte évolution dépend, au moins en partie, de la constitution d'un cadre juridique et institutionnel spécifique qui comprend les dispositions légales et réglementaires, les accords collectifs et aussi les politiques de l'emploi. Ce cadre ne s'est pas constitué du jour au lendemain, il résulte de multiples interventions de l'ensemble des partenaires sociaux. Il est, en ce sens, le produit d'une construction sociale. Il est frappant de constater que la distinction entre les emplois stables et les emplois à statut précaire varie fortement d'un pays à l'autre selon à la fois les droits que l'on reconnaît aux premiers et l'effort que l'on réalise pour définir les seconds. On sait, par exemple, que le licenciement de salariés permanents est soumis en France à des contraintes légales plus sévères qu'en Grande-Bretagne. Or, comme le note Gerry Rodgers, si le licenciement de travailleurs permanents est facilité, il n'y a plus guère de raison pour créer une catégorie de travailleurs temporaires⁴. Même si la courte période au cours de laquelle l'autorisation administrative de licenciement a été supprimée en France ne semble pas avoir eu d'effet massif sur l'usage de l'emploi à statut précaire et si

1. On peut citer notamment Jean-Luc Heller, « Emplois précaires, stages : des emplois "faute de mieux" », *Économie et Statistique*, n° 193-194, 1986, p. 27-35, et Michel Cézard et Jean-Luc Heller, « Les formes traditionnelles d'emploi déclinent », *Économie et Statistique*, n° 215, 1988, p. 15-23.

2. Cf., par exemple, Mireille Elbaum, « Petits boulots, stages, emplois précaires : quelle flexibilité pour quelle insertion... ? », *Droit social*, 4, 1988, p. 311-316.

3. Cf. Serge Paugam, *La disqualification sociale*, op. cit.

4. Cf. Gerry Rodgers, « Le débat sur le travail précaire en Europe », in Gerry et Janine Rodgers (éd.), *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail. La croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest*, Genève, Institut international d'études sociales, 1990.

l'évolution de ce type d'emplois relève aussi d'autres facteurs, il faut reconnaître que les contrats à durée déterminée sont relativement rares en Grande-Bretagne. La distinction entre emploi stable et emploi à statut précaire semble moins importante qu'en France. En conséquence, l'insécurité de l'emploi n'est pas associée dans ce pays à un statut particulier, mais tout simplement au risque de chômage des salariés permanents¹. La précarité renvoie davantage dans ce pays aux mauvais emplois (*bad jobs*), c'est-à-dire aux emplois dévalorisés et faiblement rémunérés. Notons aussi que l'attention s'est focalisée davantage, outre-Manche, comme dans d'autres pays européens, sur le travail à temps partiel qui peut constituer une forme importante de précarité économique comme on le verra plus loin. La comparaison internationale montre à quel point le cadre institutionnel est en lui-même un facteur explicatif du développement des emplois à statut précaire puisqu'il traduit à la fois l'état des représentations collectives et des luttes sociales et la façon dont les différents pays entendent réguler la flexibilité de l'emploi.

Les explications macro-économiques du travail temporaire ont tout d'abord porté sur le rôle de la conjoncture économique. Les économistes ont constaté que, depuis le milieu des années 1970, l'évolution des emplois temporaires a suivi globalement l'évolution de la conjoncture économique : en période de ralentissement de l'activité, l'emploi temporaire joue un rôle d'amortisseur en permettant aux entreprises de se séparer de leur main-d'œuvre temporaire ; en période de reprise, il permet, au contraire, aux entreprises de recourir, au moins dans un premier temps, à ce type de main-d'œuvre afin de faire face aux nouvelles commandes du marché². Cela dit, une analyse plus fine de l'évolution des courbes montre les limites de cette interprétation. On constate, par exemple, sur le graphique II.1 que la part des CCD dans l'emploi salarié a diminué aussi bien pour les hommes que pour les femmes au profit de l'emploi typique à partir de 1989, au cours de la période de reprise de la croissance. Le poids des CDD n'a cessé de croître ensuite en période de restriction. Le recours à l'intérim a aussi

1. Cf. Duncan Gallie *et al.*, *Restructuring the Employment Relationship*, *op. cit.* Voir en particulier le chapitre 5 « The growth of Job Insecurity », dans lequel il est essentiellement question de l'expérience du chômage dans la carrière professionnelle. Le lecteur trouvera une description détaillée sur les travailleurs temporaires en Grande-Bretagne dans l'article de Angela Dale et Claire Bamford, « Temporary Workers : Cause for Concern or Complacency ? », *Work, Employment and Society*, 2, 1988, p. 191-209.

2. Cf. François Michon et Christophe Ramaux, « CDD et intérim, bilan d'une décennie », art. cité, p. 42.

globalement augmenté dans les années 1990 bien que son évolution soit plus irrégulière. Si la conjoncture économique joue un rôle, elle n'explique donc pas entièrement le phénomène.

L'explication par l'offre de travail temporaire doit également être prise en compte. Il est clair que le chômage, en devenant massif, a modifié les conditions d'offre de travail temporaire par la main-d'œuvre. Les salariés qui acceptent ce type de contrat le font le plus souvent par contrainte. Le travail temporaire, quel que soit le statut, reste pour la grande majorité un pis-aller. Ce sont, pour ceux qui les acceptent, des « emplois faute de mieux », ce qui ne signifie pas, on le verra, qu'ils soient toujours des emplois dégradants synonymes d'asservissement au travail. Beaucoup de salariés acceptent un emploi temporaire en espérant qu'il se transforme en emploi permanent et attachent de ce fait beaucoup d'importance à leur travail. Le chômage massif a ainsi contribué à augmenter ce que l'on pourrait appeler l'offre contrainte et à réduire l'offre volontaire des salariés ne voulant pas « se fixer » et choisissant délibérément le changement¹. Pour donner une image positive de l'intérim, les entreprises de travail temporaire ne cherchent d'ailleurs plus beaucoup à valoriser ce goût de l'aventure auprès des salariés très qualifiés. Elles savent qu'elles disposent d'une main-d'œuvre abondante et entendent avant tout faire reconnaître sa compétence auprès des entreprises. Si l'offre de main-d'œuvre temporaire s'est accrue sous l'effet du chômage, il faut souligner aussi que l'offre des entreprises de travail temporaire a également fortement augmenté. Ces dernières se sont implantées un peu partout, y compris dans les communes de taille moyenne, et ont développé plusieurs stratégies commerciales. Elles ont notamment différencié leurs prestations en cherchant à répondre au plus près aux besoins des entreprises. Elles se sont également spécialisées dans le recrutement de certaines catégories de main-d'œuvre et dans des secteurs comme ceux de l'informatique et du médico-social.

Si l'offre est en augmentation, elle rencontre bien entendu, selon la loi du marché, une demande qui l'est aussi. Il existe une grande variété de modes d'utilisation de ces emplois à statut précaire par les entreprises, si bien qu'il devient difficile de généraliser. Une chose est sûre, c'est que tous les usages cherchent à atteindre le même but, à savoir une plus grande flexibilité. Il suffit de lire les positions du patronat fran-

1. Notons aussi qu'il existe des différences selon les pays. En Allemagne, par exemple, l'intérimaire a le plus souvent un contrat de travail permanent avec l'entreprise de travail temporaire, ce qui change bien entendu pour lui le sens de son statut.

çais telles qu'elles ont été exprimées par Yvon Gattaz en 1986 pour comprendre à quel point le renforcement de la flexibilité est pour les entreprises une condition de la lutte contre le chômage et la justification de toutes les formes d'emploi atypiques : « On a cru longtemps, que le progrès social c'était la sécurité, la rigidité, la réglementation et l'irréversibilité des avantages acquis. Or, aujourd'hui, le vrai progrès social, c'est l'emploi, pour lequel nous devons tous nous coaliser. Et cet emploi est bloqué par les rigidités. Les salariés en général l'ont bien compris, eux qui s'investissent de plus en plus dans leurs entreprises, dont ils comprennent de mieux en mieux les finalités, et qui, par ailleurs, souhaitent pour eux-mêmes des conditions de travail de plus en plus personnalisées, des horaires atypiques et des salaires différenciés. »¹ D'après lui, les principales flexibilités créatrices d'emploi concernent à la fois la liberté de moduler les effectifs – ce qui passe par l'autorisation administrative de licenciement, jugée au moins aussi importante que la liberté des prix –, la flexibilité des salaires pour tenir compte le plus possible du mérite individuel, la flexibilité des conditions de travail qui regroupe la flexibilité des horaires, et enfin la flexibilité des seuils sociaux liés à la taille de l'entreprise dont le franchissement implique des contraintes fiscales, sociales et administratives.

Le recours à l'emploi à statut précaire s'inscrit par conséquent, du moins dans l'esprit du patronat, dans le cadre d'un vaste programme de renforcement de la flexibilité qui passe par la remise en cause ou l'aménagement d'une partie substantielle du droit social du travail. Qu'il prenne la forme du CDD ou de l'intérim, le travail temporaire présente en réalité plusieurs avantages pour les entreprises². Le premier est évidemment l'avantage salarial. On pense aussitôt au coût que représente un licenciement pour l'entreprise, mais ce n'est pas la seule économie salariale qu'elle peut réaliser. En faisant appel au travail temporaire, l'entreprise n'a pas besoin de prévoir le paiement des mesures liées à l'ancienneté et aux politiques d'attachement et de motivation du personnel. Elle peut exercer également une pression à la baisse du taux de salaire, même si la loi l'oblige à respecter le principe d'égalité des rémunérations entre le salarié temporaire et le salarié permanent occupant un poste de même qualification. L'entreprise doit, certes, prendre

1. Cf. Yvon Gattaz, « L'emploi, l'emploi, l'emploi », *La Revue des entreprises*, Paris, CNPF, 1986, cité par Guy Caire « Le travail atypique salarié en France », in Gerry et Janine Rodgers (éd.), *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail*, op. cit.

2. Je reprends ici, en les résumant, l'essentiel des points abordés par François Michon et Christophe Ramaux, art. cité.

en charge les coûts fixes de gestion et de recrutement, mais dans le cas du CDD, ces coûts tendent à diminuer avec la durée du contrat. L'entreprise doit verser aussi une indemnité de fin de CDD ainsi qu'une indemnité de précarité d'emploi, mais, d'après les évaluations, il existe de nombreuses pratiques visant à contourner ces dispositions légales et on estime la sous-rémunération horaire des intérimaires à plus de 20 % en moyenne. Notons enfin que la pression à la baisse du taux de salaire est encore plus nette dans le cas des contrats aidés, lesquels sont le plus souvent accompagnés de différentes mesures d'exonération des charges sociales.

Au-delà du coût salarial, un autre avantage pour l'entreprise réside dans une meilleure utilisation du temps. Lorsque l'activité connaît des fluctuations saisonnières ou lorsqu'il faut honorer des commandes imprévues, il est facile de faire appel à ce type de main-d'œuvre. Ainsi l'entreprise économise sur les temps morts en ajustant au plus près le travail rémunéré au travail effectif. Les entreprises font appel en général à l'intérim pour un besoin bref, au CDD pour un besoin prévu, régulier et plus long, mais il existe de nombreuses possibilités d'écart par rapport à cette tendance.

Il faut enfin souligner l'ensemble des avantages liés à l'encadrement et au contrôle de la main-d'œuvre. Recruter sous la forme d'un emploi temporaire permet de sélectionner la main-d'œuvre, de la mettre à l'épreuve pour mieux discerner ses compétences et ses limites, pratique qui s'est considérablement répandue, puisque l'on estime aujourd'hui que plus des deux tiers des embauches annuelles se font sous la forme d'un emploi atypique. Une fois l'embauche temporaire réalisée, l'entreprise sait qu'elle peut attendre du salarié un effort productif important puisque celui-ci doit en quelque sorte faire ses preuves. Le plus souvent, on l'a vu, les salariés à statut précaire ont l'espoir d'une embauche ferme. Dans le cas de l'intérim, le salarié peut craindre également le bilan que l'entreprise d'accueil remettra à l'entreprise de travail temporaire à l'issue du contrat et redoubler d'efforts pour être le mieux apprécié possible, condition pour une nouvelle embauche, y compris le cas échéant dans les mêmes conditions et dans la même entreprise. Il ne faut pas écarter non plus l'hypothèse d'une plus forte stimulation des salariés permanents lorsqu'ils sont en contact avec les salariés temporaires dont l'un des objectifs est de donner une bonne image d'eux-mêmes en travaillant de façon soutenue. Enfin, la différenciation des statuts au sein de la même entreprise peut affaiblir l'esprit revendicatif. La syndicalisation des salariés temporaires est presque impossible, de

même que la participation à des mouvements de grève¹. De façon presque cynique, on pourrait conclure que le recours au travail temporaire est une arme pour assurer la paix sociale des entreprises.

L'intérêt des entreprises n'explique pourtant pas encore entièrement la forte évolution des emplois à statut précaire. Il faut en effet compléter l'analyse en examinant le rôle des pouvoirs publics lui-même dans le cadre de la politique de l'emploi. Entre 1973 et 1994, le nombre des bénéficiaires de cette politique est passé de 103 000 à 2,4 millions, ce qui a représenté au total trente millions d'entrées dans des mesures spécifiques au cours de cette période². Sans chercher à détailler toutes les mesures prises dans ce domaine, ce qui serait fastidieux compte tenu de leur nombre – le ministère de l'Emploi en recense 76 depuis 1973 –, examinons plutôt les logiques sous-jacentes à ce type d'intervention. On peut en distinguer quatre : la première consiste à favoriser l'emploi dans le secteur marchand dans le but notamment d'abaisser le coût du travail des personnes jugées peu qualifiées, la seconde est de favoriser le recrutement sous des formes particulières d'emploi dans le secteur non marchand, la troisième relève de la formation professionnelle s'adressant en particulier aux jeunes, et enfin la quatrième consiste à favoriser les préretraites. Le but général de l'ensemble de ces mesures est de diminuer le chômage. Dire qu'elles n'ont pas atteint cet objectif serait une analyse trop rapide. Bien que l'évaluation précise ne soit pas facile à envisager, il est clair que d'un point quantitatif et à court terme l'entrée de ces mesures a permis de réduire le nombre des chômeurs, ce que tous les gouvernements successifs ont cherché à faire avec obstination depuis le début de la crise. Mais ce type politique a aussi son revers. Elle contribue directement à la création de plusieurs statuts précaires d'emploi dont le principe, une fois institutionnalisé, a tendance à se pérenniser. Les mesures prennent des formes et des appellations variables, mais l'esprit reste souvent plus ou moins le même.

Une des grandes limites de ces politiques est qu'elles sont souvent détournées de la mission d'insertion pour laquelle elles ont été élaborées.

1. Ce phénomène de retrait vis-à-vis des syndicats se vérifie dans plusieurs pays, y compris en Espagne où les salariés ayant un statut précaire sont nettement plus nombreux qu'en France. Cf. Javier Garcia de Polavieja, *Labour Market Dualisation and Trade Union Involvement in Spain*, Typewrite, Nuffield College, 1998.
2. Cf. Dares, *40 ans de politique de l'emploi*, Paris, La Documentation française, 1996, p. 92. Le lecteur trouvera dans cet ouvrage de synthèse une présentation documentée de l'évolution de chacun des aspects de la politique d'emploi.

rées. Alors que ces aides visent des publics susceptibles de se maintenir durablement au chômage et qui nécessitent, par conséquent, une attention particulière en termes de formation et de qualification, elles sont souvent utilisées, aussi bien par le secteur marchand que par le secteur non marchand, à des fins de flexibilité de la main-d'œuvre. Elles constituent parfois une aubaine pour des structures qui voient la possibilité de faire exécuter à moindre coût des tâches saisonnières. En définitive, il s'agit souvent là pour elles d'une main-d'œuvre à bon marché. On sait aussi que certaines entreprises ou collectivités locales sélectionnent même les personnes susceptibles de bénéficier de ces stages et contrats aidés, non en fonction de critères sociaux liés à leurs difficultés personnelles, mais essentiellement en fonction de leurs compétences précises qui pourront être mises aussitôt à profit, d'autant que le chômage de masse constitue une réserve dans laquelle il est possible de puiser cette main-d'œuvre sans risque de pénurie.

La plupart des politiques publiques ont des effets indésirables et les politiques d'emploi n'échappent pas à cette règle. Lorsque les effets indésirables restent marginaux et ne remettent pas en cause l'objectif général visé, l'attitude des responsables politiques est le plus souvent de les tolérer à défaut de les supprimer totalement. En ce qui concerne certaines aides à l'emploi, les dérives constatées dans leur utilisation ne sont pas marginales et il devient difficile à la longue de les accepter. Il est frappant que les pouvoirs publics sont conscients de ces abus et sont parfois contraints de supprimer telle ou telle mesure ayant fait l'objet d'un détournement trop manifeste, comme cela a été le cas par exemple des *stages d'initiation à la vie professionnelle* fortement utilisés à la fin des années 1980, mais très vite considérés comme des substituts d'embauches normales. De façon plus générale, les mesures gouvernementales successives apparaissent instables. Chaque nouveau gouvernement fait le constat de l'échec ou de l'inadaptation des solutions proposées et en cherche de meilleures, ce qui est une façon d'imprimer sa marque. Il cherche ainsi à bénéficier de l'effet médiatique de la mise en place d'un nouveau programme, même si, sur le fond, les nouvelles mesures restent très proches des anciennes. Il en résulte une inflation de dispositifs qui, à la longue, aboutit au brouillage des catégories administratives et à leur dévalorisation¹. En réalité, c'est le principe même de ces aides qui est

1. Cf. Jacques Bichot, « Insertion professionnelle des jeunes : la valse des mesures », *Droit social*, 11, novembre 1987, p. 755-758.

équivoque : si elles partent d'un objectif d'insertion véritable et d'une volonté de faire reculer le chômage, elles contribuent en même temps à élargir la zone intermédiaire entre l'emploi stable et le chômage en renforçant la flexibilité à la périphérie du marché de l'emploi.

Pour certaines catégories de salariés, le risque est grand de se maintenir durablement dans ce segment périphérique et de connaître temporairement plusieurs expériences de chômage. Les enquêtes de l'emploi permettent en effet de vérifier une forte récurrence entre chômage et emploi à statut précaire. En 1983, 28 % des personnes qui étaient au chômage un an avant avaient accédé à un emploi stable, alors qu'en 1997, le pourcentage n'était plus que de 15 %. En revanche, 7 % avaient accédé à un emploi précaire en 1983, contre 15 % en 1997 (cf. tableau II.2). Les jeunes de moins de 25 ans sont particulièrement concernés par l'accès à un statut précaire à la sortie du chômage, mais l'évolution enregistrée entre 1983 et 1997 touche toutes les tranches d'âge.

Tableau II.2 – *Le devenir (en n) des chômeurs (en n – 1)
selon l'âge de 1983 à 1997 (en %)*

	<i>Emploi stable</i>	<i>Emploi précaire</i>	<i>Chômage</i>	<i>Inactivité</i>
15 à 24 ans				
1983	28,2	10,1	48,5	13,2
1990	18,6	22,1	47,6	11,7
1997	13,9	23,0	53,4	9,7
25 à 49 ans				
1983	33,9	6,5	50,7	8,8
1990	23,7	12,2	55,2	8,9
1997	17,8	16,7	58,9	6,6
50 ans et plus				
1983	10,1	1,4	71,4	17,1
1990	7,2	2,5	70,9	19,4
1997	6,9	5,9	70,7	16,4
Ensemble				
1983	27,8	7,0	53,3	11,8
1990	19,4	12,4	56,7	11,5
1997	15,2	15,5	60,5	8,9

Les résultats des recherches menées en Grande-Bretagne aboutissent également au constat que l'expérience du chômage renforce le risque d'obtenir un emploi « périphérique », ce qui conduit au constat d'une forte polarisation du marché du travail entre un centre stable et valorisé et une périphérie où les emplois sont à la fois précaires et peu qualifiés¹.

Si la sortie du chômage passe souvent par l'accès à un emploi à statut précaire, celui-ci constitue-t-il en France un marche-pied vers l'emploi stable ? Les personnes ayant un statut précaire en 1997 étaient 29 % à occuper un emploi stable en 1998. Elles étaient 42 % dans une situation précaire comparable, 24 % étaient au chômage et 5 % en inactivité. D'après les enquêtes de l'INSEE, cette situation a évolué depuis le début des années 1980 : de 1992 à 1997, la probabilité d'occuper un emploi stable à partir d'un emploi à statut précaire a diminué de 8 points ; parallèlement celle de conserver un emploi à statut précaire a augmenté d'autant². Il convient aussi de souligner que cette évolution globale masque de fortes disparités selon les dispositifs pour l'emploi³. Elle a tendance également à occulter les inégalités sociales. Les analyses montrent que la probabilité d'occuper un emploi stable à la suite d'un emploi à statut précaire augmente avec le niveau d'éducation, et celle d'être au chômage à la suite d'un emploi à statut précaire est beaucoup plus élevée chez les jeunes non diplômés que parmi les autres catégories. Ainsi, on en arrive à un double constat : le développement des emplois à statut précaire n'empêche pas d'accéder à l'emploi stable, il correspond pour certains à une phase d'insertion sur le marché du travail, mais, en même temps, les plus défavorisés en termes de qualification ont de plus en plus de chances de se maintenir durablement dans cette situation qui, à la longue, contribue à les dévaloriser.

1. Cette polarisation ne semble toutefois pas avoir augmenté dans les années 1980 en dépit de la dérégulation du salariat dans le secteur privé et de l'affaiblissement du pouvoir syndical. Cf. Joan Payne et Clive Payne, « Unemployment and peripheral work », *Work, Employment and Society*, vol. 7, n° 4, 1993, p. 513-534.

2. Cf. Laurence Bloch et Marc-Antoine Estrade, « Les formes particulières d'emploi en France : un marche-pied vers les emplois stables ? », in INSEE, *France, portrait social, 1998-1999*, p. 123-139.

3. Cf. Anne-Lise Aucouturier et Didier Gélot, « Les dispositifs pour l'emploi et les jeunes sortant de scolarité : une utilisation massive, des trajectoires diversifiées », *Économie et Statistique*, n° 277-278, 1994, p. 75-93.

Le développement du sous-emploi

Une autre façon d'appréhender les « emplois périphériques » est de considérer la notion de sous-emploi. Depuis la Conférence internationale du Travail de 1982, cette notion correspond à une définition précise : « Sont en sous-emploi visible les personnes pourvues d'un emploi qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail complémentaire, ou disponibles pour un tel travail dans la semaine de référence. » Depuis cette date, les instituts nationaux de statistique tiennent à jour des séries qui permettent d'analyser les évolutions. Si le phénomène était encore modeste au milieu des années 1980, sa croissance rapide commençait déjà à inquiéter. Les observateurs remarquaient son caractère transitoire soit vers le chômage, soit vers l'emploi à temps plein¹.

L'évolution du sous-emploi est liée en partie à l'évolution de l'emploi à temps partiel². Le poids de ce dernier dans le total des emplois s'est stabilisé au cours de la période d'expansion de 1987 à 1991 et a connu une croissance rapide et continue à partir de 1992 (progression d'un point par an). Cette évolution peut s'expliquer par l'instauration de mesures spécifiques d'exonération de cotisations sociales patronales. Elle correspond donc davantage à une augmentation de l'offre plutôt qu'à une augmentation de la demande des salariés pour ce type d'emplois. Les chômeurs ne cessent d'exprimer leur préférence pour des emplois à durée indéterminée et à temps plein, ce qui est logique puisque ces derniers assurent une meilleure protection sociale et de meilleures garanties face à l'avenir.

Puisque la norme de référence des demandeurs d'emploi reste l'emploi stable à temps plein, le développement des emplois à temps partiel correspond en partie à une augmentation du sous-emploi. On peut parler alors de temps partiel contraint. Celui-ci est passé de 800 000 environ en 1990 à 1,4 million en 1997 (cf. tableau II.3). Il représentait 35 % des emplois salariés à temps partiel en 1990 et 43 % en 1997. Si le terme « atypique » n'est pas vraiment approprié lorsque l'on parle d'emploi à temps partiel en raison du choix que peuvent faire

1. Cf. Claude Thélot, « Le sous-emploi a doublé en quatre ans », *Économie et Statistique*, n° 193-194, 1986, p. 37-42.

2. En mars 1997, 3,7 millions de salariés travaillent à temps partiel, soit près de 17 % des actifs occupés. Cf. Sophie Audric et Gérard Forgeot, « Le développement du travail à temps partiel » in INSEE, *Données sociales*, 1999, p. 177-181.

certains salariés de travailler dans ces conditions, il convient donc néanmoins de souligner qu'une part importante et croissante de ces emplois pourrait correspondre à la catégorie des emplois « périphériques » ou des emplois « faute de mieux ».

Tableau II. 3 – *Nombre de salariés en sous-emploi (en milliers)*

	<i>Temps partiel contraint (*)</i>	<i>Temps complet réduit (**)</i>	<i>Ensemble sous emploi</i>
1990	796	208	1 004
1994	1 212	249	1 461
1997	1 473	144	1 617

(*) Salarié à temps partiel, recherchant un emploi à temps complet ou souhaitant travailler davantage.

(**) Salarié à temps complet, mais ayant travaillé moins que d'habitude la semaine de référence.

Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

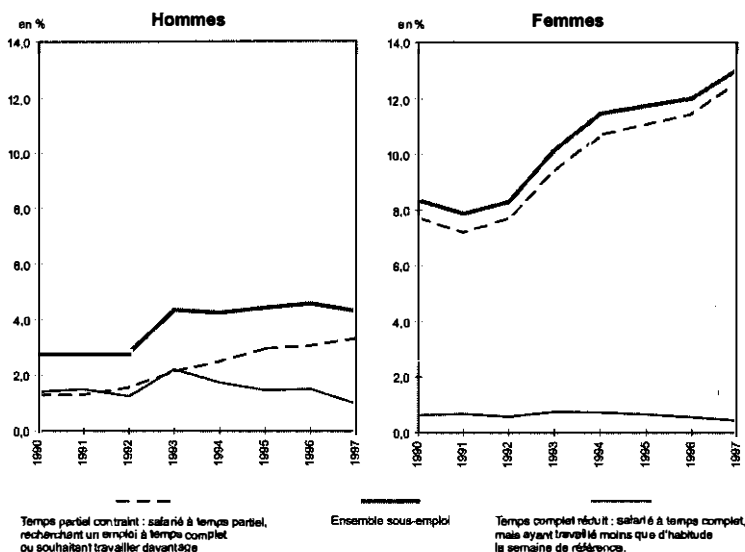
Ces emplois à temps partiel contraint correspondent aussi souvent à de faibles salaires. Une étude récente a montré que l'augmentation des bas salaires en France entre 1983 et 1997 est liée pour une large part à l'évolution du travail à temps partiel¹. Le risque de pauvreté est donc réel parmi cette frange des salariés dont la situation se rapproche de ceux que l'on appelle les *working poor* aux États-Unis². Même si la situation en France offre toujours de plus grandes protections contre le risque de paupérisation des salariés, par l'existence notamment du salaire minimum, il est possible pour les entreprises de contourner au moins partiellement ce socle de protection salariale en jouant non sur le montant horaire du travail, mais sur la durée de celui-ci, ce qui aboutit au même processus de fragilisation de la main-d'œuvre.

Les recherches menées dans plusieurs pays européens soulignent également le risque de pauvreté et d'insécurité sociale parmi les salariés à temps partiel. La protection sociale de cette catégorie apparaît particulièrement faible en Grande-Bretagne. On peut également faire l'hypothèse que le sous-emploi correspond désormais à un mode de

1. Cf. Pierre Concialdi et Sophie Ponthieux, *Les bas salaires en France, 1987-1997*, Paris, DARES, coll. « Documents d'études », n° 15, octobre 1997.

2. Cf. B. W. Klein et P. L. Rones, « A profile of the working poor », *Monthly Labor Review*, 112, n° 10, 1989, p. 3-13.

Graphique II.2 – Sous-emploi en pourcentage de l'emploi salarié



Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

régulation du marché de l'emploi qui repose, dans plusieurs pays, sur une forte inégalité entre les hommes et les femmes. En France, comme ailleurs, les femmes sont fortement exposées au risque d'être cantonnées dans ce type d'emploi. En 1990, environ 8 % des femmes salariées étaient concernées par le temps partiel contraint, contre environ 13 % en 1997. La part des hommes dans le travail partiel contraint est beaucoup plus faible : elle est passée de 1 % à 3 % entre les deux dates (cf. graphique II.2). Cette forte différence entre les sexes se maintient lorsque l'on raisonne sur l'ensemble du sous-emploi, même si les femmes sont peu concernées par le temps complet réduit.

Si le sous-emploi est une mesure statistique de l'insatisfaction des salariés par rapport à leur emploi, il ne constitue pas un statut juridique au même titre que le CDD, l'intérim, les stages et les contrats aidés, et ne peut donc pas être assimilé à ces derniers. Cela dit, son évolution s'explique, au moins en partie, par l'augmentation au cours des dernières années des emplois à statut précaire, lesquels, on l'a vu, sont souvent

pour les salariés des emplois « faute de mieux ». Le sous-emploi révèle en ce sens que la norme de référence reste l'emploi à temps plein et à durée indéterminée.

La déstabilisation des emplois stables

L'insécurité de l'emploi ne résulte pas uniquement de l'explosion des emplois à statut précaire et du développement du sous-emploi. Il faut bien entendu tenir compte aussi du risque de perdre son emploi. Les salariés peuvent avoir un contrat à durée indéterminée et vivre sous la menace d'un licenciement. La précarité salariale est liée dans ce cas à la gestion de l'emploi par l'entreprise et non à la nature du contrat de travail. La suppression des emplois stables est désormais une pratique courante qui se déroule dans le cadre des plans sociaux. Ces derniers prévoient un ensemble de mesures pour parvenir à l'objectif de réduction des effectifs, mesures qui peuvent être des départs en préretraites, mais aussi des licenciements secs. Ces plans sociaux sont souvent mis en œuvre par des entreprises en crise confrontées à des difficultés financières conjoncturelles ou à des problèmes de gestion. Ils sont parfois aussi établis par des entreprises en développement à des fins de rééquilibrage de l'emploi, soit en fonction de critères d'âge, soit en fonction des nouveaux projets de production nécessitant une adaptation du personnel¹. Qu'ils soient justifiés par difficultés économiques réelles ou par des stratégies préventives pour faire face à l'évolution des marchés, les plans sociaux sont toujours, comme on le verra de façon plus approfondie dans la seconde partie de ce livre, une source d'angoisse pour les salariés, en particulier quand la probabilité de se maintenir durablement au chômage après le licenciement est forte.

Depuis le début de la crise pétrolière, la probabilité des salariés de perdre leur emploi et de faire l'expérience du chômage a fortement augmenté. En 1974, 1 % des personnes actives ayant un emploi un an avant étaient devenus chômeurs. En 1997, la proportion était de 5 % environ (cf. tableau II.4). Pour les jeunes de moins de 25 ans, l'évolution a été encore plus forte : la part des actifs occupés devenus chômeurs était pour eux de 2 % en 1974 et de près de 16 % en 1997.

1. Cf. Gérard Desseigne, *Les plans sociaux et licenciements*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 1997.

Tableau 11.4 – *La proportion des actifs occupés (en $n - 1$)
devenus chômeurs (en n)
selon l'âge de 1974 à 1997 (en %)*

	15 à 24 ans	25 ans à 49 ans	50 ans et plus	En- semble
1974	2,2	0,8	0,7	1,0
1980	6,1	1,8	1,6	2,3
1986	11,0	3,1	2,0	3,6
1992	12,5	4,2	2,9	4,5
1997	15,8	4,8	2,9	4,9
Ratio 1997-1974	7,2	6,0	4,1	4,9

Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

Cette évolution s'explique, en grande partie, par la perte des emplois dans le secteur industriel que l'on évalue en France à 1,5 million depuis 1980. L'expérience du chômage est en effet liée au rythme des changements sectoriels de l'économie. Le passage d'une économie essentiellement rurale à une économie industrielle a marqué dans de nombreux pays européens une conversion de l'attitude des travailleurs à l'égard de la société. Cette conversion a pu se faire dans la période de prospérité de l'après-guerre sans crise de l'emploi. Les problèmes ont commencé à se poser à partir du moment où les pertes d'emploi dans certains secteurs d'activité n'ont pas été entièrement et immédiatement composées par des créations d'emplois dans d'autres secteurs. Le chômage est devenu alors un risque inégalement partagé dans la population.

Les sociétés européennes ont connu des changements sectoriels très variables depuis le milieu des années 1970. Si l'on se réfère maintenant à l'évolution du secteur industriel, il faut noter que les pertes d'emploi ont été plus importantes dans les pays qui étaient fortement industrialisés. La perte est de 10 points environ en Belgique, au Royaume-Uni, en Suède, en France et aux Pays-Bas. Elle est un peu plus faible en Allemagne, mais elle reste élevée. En revanche, les pertes d'emploi dans ce secteur ont été beaucoup plus faibles dans les pays du Sud : le Portugal, l'Espagne, la Grèce et l'Italie. Ce sont donc les pays les plus avancés dans le développement industriel qui ont été confrontés à des pertes massives d'emplois dans la grande industrie. Le développement économique qui les caractérise ne semble pas pour autant fléchir de façon radicale et homogène. Le chômage risque alors d'être beaucoup plus

sélectif. Il correspond à un phénomène de tri des individus les plus qualifiés : ceux qui sont susceptibles de s'adapter aux évolutions technologiques sont plus ou moins à l'abri du risque de refoulement du marché de l'emploi, mais les autres connaissent l'épreuve de la disqualification sociale. La conscience collective du chômage risque alors de se développer et se traduire par une véritable hantise pour des franges nombreuses de la population, y compris celles qui ne sont pas encore touchées par le phénomène, mais qui se sentent menacées.

Pour mesurer ce phénomène de déstabilisation des emplois stables, on peut donc se référer à la notion de risque de licenciement. Une question sur ce point a été posée dans l'enquête de l'INSEE « Situations défavorisées » en 1986-1987 et que j'ai reprise ensuite dans l'enquête de l'Observatoire sociologique du changement. Elle est formulée de la façon suivante : « Pensez-vous que dans les deux prochaines années, il y a un risque pour que vous soyez licencié ? » Les salariés avaient le choix entre quatre modalités : sans doute que oui, peut-être que oui, probablement non, ne sait vraiment pas (cf. tableau II.5).

Tableau II.5 – Répartition des salariés
selon le risque de licenciement (*) (en %)

	Enquête INSEE « Situations défavorisées » 1986-1987	Enquête « Salariés » OSC 1995
Sans doute que oui	3,2	3,2
Peut-être que oui	8,4	9,8
Ne sait vraiment pas	14,1	24,9
Probablement non	74,3	62,1
Total	100,0	100,0
N	4 855	1 036

(*) Pensez-vous que dans les deux prochaines années, il y a un risque pour que vous soyez licencié ?

Dans la première enquête, 74 % des salariés étaient convaincus de leur très faible probabilité d'être licenciés dans les deux années à venir. Dans la seconde enquête, soit près de dix ans plus tard, cette proportion est tombée à 62 %. Il faut évidemment être prudent quand on compare des enquêtes réalisées auprès d'échantillons de taille différente, mais il

est frappant de constater que la structure des réponses n'a pas été complètement bouleversée d'une enquête à l'autre. On trouve, en effet, dans les deux enquêtes le même pourcentage de salariés qui répondent « sans doute que oui » (3,2 %) et un pourcentage voisin de salariés qui répondent « peut-être que oui » (8,4 % en 1986-1987 et 9,8 % en 1995), ce qui donne une certaine crédibilité à ces résultats. La différence entre les deux enquêtes provient de la réponse « ne sait pas », nettement plus souvent donnée en 1995 qu'en 1986-1987 (25 % contre 14 %). On en arrive donc au constat que l'incertitude des salariés face à l'emploi s'est accrue au cours des dix dernières années, ce qui, sur le fond, est parfaitement compréhensible compte tenu de la conjoncture économique et des plans sociaux annoncés et réalisés au cours de cette période.

Existe-t-il une corrélation entre le risque de licenciement et la nature du contrat de travail (cf. tableau II.6). Comme on pouvait s'y attendre, on constate un écart entre les personnes employées à durée indéterminée et celles qui le sont à durée déterminée : les premières sont 64,1 % à avoir répondu probablement non et 2,3 % à avoir répondu sans doute que oui. Les secondes sont respectivement 30,6 % à avoir répondu négativement et 18,4 % à avoir répondu positivement.

Tableau II.6 – *Le risque de licenciement dans les deux prochaines années selon la nature du contrat (en %)*

	Oui	Peut-être	Ne sait pas	Non	Total
CDI	2,3	9,6	24,0	64,1	100
CDD	18,4	12,2	38,8	30,6	100
Ensemble	3,2	9,8	24,9	62,1	100

Chi2 (21) = 83,8550, Pr = 0,000.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995.

Il est normal que des personnes qui ont un emploi à statut précaire soient proportionnellement plus nombreuses que celles qui ont un emploi stable à penser qu'elles seront licenciées dans les deux ans à venir, mais on peut aussi s'interroger précisément sur ces salariés particulièrement optimistes sur leur avenir en dépit de leur situation actuelle incertaine. Il s'agit vraisemblablement de personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la direction de l'entreprise ou de leurs supérieurs

hiérarchiques et qui savent qu'elles seront embauchées à durée indéterminée à l'issue de leur contrat. Il ne faut pas oublier que ces contrats précaires correspondent dans certains cas à un statut de transition vers l'emploi stable. Notons, par exemple, que 8 % environ des salariés à durée indéterminée de l'échantillon de l'enquête de l'OSC ont été employés après un contrat à durée déterminée dans la même entreprise et que 4 % environ l'ont été également après avoir eu un statut d'intérimaire. Au total, si on ajoute encore les stages et les contrats aidés, on arrive environ à 15 % des salariés en contrat à durée indéterminée qui ont eu auparavant dans la même entreprise un autre contrat plus précaire. Ces résultats confirment que le statut de l'emploi tel qu'il est défini par la nature du contrat de travail est un indicateur utile, mais qui reste incomplet pour analyser la stabilité de l'emploi, laquelle peut-être assurée en dépit de l'apparence précaire du statut.

L'avantage de la question posée sur le risque de licenciement est qu'elle fournit une indication précise sur la stabilité de l'emploi qui dépasse la référence au contrat de travail en intégrant des éléments essentiels du rapport à l'emploi tel qu'il est vécu dans l'entreprise. C'est du moins l'hypothèse que l'on peut faire en observant, par exemple, la forte corrélation entre le risque de licenciement et le jugement du salarié sur son entreprise selon qu'elle est en développement ou en déclin. Lorsque l'entreprise est jugée en développement, la proportion de salariés qui estiment qu'ils ne seront pas licenciés dans les deux ans à venir est, en effet, nettement plus élevée que dans le cas contraire où l'entreprise est considérée en déclin (cf. tableau II. 7). La réponse sur le risque de licenciement peut donc être considérée comme une anticipation du salarié sur sa situation personnelle en fonction des contraintes externes qui peuvent peser sur son avenir et celui de son entreprise. Autrement dit, elle ne traduit pas un sentiment flou ou sans fondement, elle est le plus souvent le produit d'une analyse objective à laquelle d'ailleurs l'ensemble des salariés participent. Ces derniers connaissent, en effet, la situation de leur entreprise ou, du moins, se renseignent à ce sujet. Ils en discutent entre eux. La menace de licenciement ne leur est pas étrangère.

Au total, après avoir analysé l'évolution des emplois à statut précaire, du sous-emploi et du risque de licenciement, on peut conclure que l'insécurité de l'emploi a pris des proportions de plus en plus importantes au cours des quinze dernières années et que ce phénomène touche désormais, sous des formes différentes, non plus une minorité de salariés, mais des franges nombreuses de la population active.

Tableau II.7 – Le risque de licenciement dans les deux prochaines années selon que l'entreprise est considérée en développement ou en déclin

	Oui	Peut-être	Ne sait pas	Non	Total
Développement	1,8	7,1	23,9	67,2	100
Déclin	8,0	19,3	26,0	46,7	100
Ensemble	3,2	9,8	24,9	62,1	100

Chi2 (3) = 56,1279, Pr = 0,000.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995.

LES INÉGALITÉS FACE A L'INSÉCURITÉ DE L'EMPLOI

En s'appuyant sur des projections pour les dix années à venir, Robert Castel concluait en 1995 que « la diversité et la discontinuité des formes de l'emploi sont en train de supplanter le paradigme de l'emploi homogène et stable »¹. Cette conclusion est logique compte tenu des évolutions analysées jusqu'à présent dans ce chapitre. Il convient cependant de ne pas oublier que cette tendance globale n'a pas fait disparaître de fortes inégalités et qu'elle en a même créé de nouvelles. La multiplication des emplois périphériques et la montée régulière de l'insécurité salariale ne remettent pas en question l'emploi stable comme norme majoritaire à partir de laquelle les salariés continuent à se référer. Si cette norme devient plus difficilement accessible, elle devient en même temps à la fois l'expression de très fortes inégalités sociales et un enjeu de luttes entre salariés.

Le processus de disqualification sociale que j'ai étudié dans mes travaux précédents met l'accent à la fois sur le refoulement hors du marché de l'emploi de franges nombreuses de la population et sur les expériences vécues de la relation d'assistance qui en accompagnent les différentes phases. Se référer à ce cadre d'analyse conduit à analyser la spécificité actuelle des inégalités. Tout en se reproduisant, ces der-

1. Cf. Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, op. cit., p. 401.

nières, ainsi que les formes diverses de ségrégation, deviennent plus complexes et nécessitent, par conséquent, d'autres instruments d'analyse. Il n'est pas faux de dire que de plus en plus de personnes sont devenues fragiles alors qu'elles étaient – ou auraient été – à l'abri de ce risque au cours de la période des « Trente Glorieuses », mais il faut en même temps s'efforcer d'analyser la recomposition de la structure sociale qu'une telle évolution implique. La difficulté consiste alors à analyser les inégalités, non plus de façon statique, c'est-à-dire en identifiant les groupes défavorisés et en recherchant pourquoi leur condition sociale n'évolue pas, mais, au contraire, à repérer dans des trajectoires diverses, les processus qui conduisent certains individus à un cumul de handicaps et d'autres à un cumul d'avantages. Autrement dit, le concept de disqualification sociale encourage à mettre l'accent à la fois sur l'instabilité des situations et sur les processus par lesquels les inégalités se constituent et se renouvellent. L'utilisation de données rétrospectives ou longitudinales en est le moyen privilégié.

Il existe, on l'a vu, un flux entre l'emploi à statut précaire et l'emploi stable. L'intérim, par exemple, est pour certains salariés une voie d'accès à un contrat direct avec l'entreprise¹. La probabilité d'accéder à un emploi stable après un contrat de travail incertain est faible, mais elle n'est pas nulle. Ce qui la caractérise est surtout qu'elle croît avec le niveau de qualification des individus. De même, de fortes inégalités entre les sexes et entre les générations apparaissent lorsque l'on étudie le maintien durable dans les situations les plus précaires. On peut les étudier de façon plus approfondie à partir de l'enquête de l'OSC en ayant recours à des modèles de régression logistique (cf. appendice 2, tableaux 7 à 10, p. 405-408).

Les femmes plus exposées que les hommes

Tous les indicateurs pris en compte pour analyser l'insécurité de l'emploi aboutissent au même constat que, toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont plus exposées que les hommes. La probabilité d'être titulaire d'un contrat à durée déterminée est plus forte pour les femmes que pour les hommes une fois que l'on a contrôlé l'effet de l'âge

1. Plus du quart des intérimaires de janvier 1995 étaient en contrat direct avec une entreprise un an plus tard et 16 % d'entre eux occupaient un emploi permanent. Cf. Collette Jourdain, « L'intérim, une voie d'accès à l'emploi », in INSEE, *Données sociales*, 1999, p. 169-176.

et de la CSP¹ (cf. appendice 2, tableau 7, p. 405). On vérifie également que cette inégalité est très forte lorsque l'on analyse la probabilité d'avoir connu une expérience de chômage d'au moins trois mois dans sa vie professionnelle. Le coefficient est en effet positif et significatif pour les femmes par rapport aux hommes, y compris après avoir contrôlé l'effet du type d'entreprise (cf. appendice 2, tableau 8, p. 406). Le risque de licenciement les touche également davantage (cf. appendice 2, tableau 9, p. 407) ainsi que la probabilité de travailler dans une entreprise jugée en déclin (cf. appendice 2, tableau 10, p. 408).

Si ces inégalités entre les hommes et les femmes sont fortes, ce n'est pas, comme on le pensait encore très souvent au début de la crise économique, parce que ces dernières sont moins impliquées dans la recherche d'un emploi permanent, mais tout simplement parce que le mode de régulation du marché de l'emploi les expose davantage à la précarité.

Pour le démontrer, il faut se référer aux travaux sur l'activité féminine qui ont été assez nombreux ces dernières années. Les sociologues distinguent généralement plusieurs modèles d'activité féminine. Catherine Hakim, par exemple, en retient trois : l'emploi continu, l'inactivité stable (*homemaker career*) et l'emploi discontinu². Le premier est le stéréotype de la carrière masculine ininterrompue de la fin des études à la retraite. Ce modèle peut s'appliquer également aux femmes, en particulier dans les pays où les politiques sociales offrent des avantages pour concilier plus facilement leur vie professionnelle et leur vie familiale. C'est le cas notamment dans les pays scandinaves où le taux d'activité des femmes est très élevé³. Le second modèle correspond à une carrière interrompue, soit après le mariage, soit après la naissance des enfants. Cet arrêt est le plus souvent planifié dès la période des études. Les théoriciens du capital social soutiennent d'ailleurs que les femmes qui envisagent d'interrompre leur carrière s'impliquent fortement

1. Notons que cet effet n'est plus significatif lorsqu'on ajoute le type d'entreprise dans les variables de contrôle, ce qui est assez logique puisque dans l'échantillon les contrats à durée déterminée sont fortement concentrés dans un établissement particulier, en l'occurrence l'hôpital (il s'agit notamment de contrats emploi solidarité) et que ceux-ci concernent de façon très majoritaire (plus de 80 %) un public féminin.

2. Cf. Catherine Hakim, « Labour mobility and employment stability : Rhetoric and reality on the sex differentiation in labour market behaviour », *European Sociological Review*, 12, 1, 1996, p. 1-31.

3. Près de 50 % des enfants de moins de 2 ans ont une place en crèche au Danemark, contre 20 % en France, 2 % en Allemagne et en Grande-Bretagne. Cf. J. Gornick, M. Meyers et K. Ross, « Supporting the Employment of Mothers : Policy Variation across Fourteen Welfare States », *Journal of European Social Policy*, 7 (1), 1997, p. 45-70.

dans leurs études, ne fût-ce que pour épouser un conjoint d'un statut social au moins égal au leur. Enfin, le troisième modèle est celui du travail fragmenté, au sens d'une alternance de phases de travail et de non travail au cours de la carrière. Ce modèle est renforcé par la dérégulation du marché de l'emploi et notamment par le développement de la flexibilité du travail. Catherine Hakim soutient que ce modèle est dominant en Grande-Bretagne et que, contrairement à une idée reçue, il n'a cessé de croître depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. D'après ses évaluations, 39 % des femmes entrées sur le marché de l'emploi entre 1946 et 1950 ont connu un emploi discontinu au cours des quinze premières années de leur vie active, contre 61 % pour celles entrées sur le marché de l'emploi entre 1961 et 1965¹. La question de l'interprétation de cette évolution n'est pas facile. Catherine Hakim se garde bien de conclure que les femmes sont tout simplement dominées par les hommes et suggère plutôt de prendre en compte le fait que les femmes ont finalement plus de choix que les hommes et que l'alternance des phases de travail et de non travail n'est pas toujours contrainte. Néanmoins, si l'on admet que la discontinuité de l'emploi est devenue dans certains pays le modèle le plus important, il faut reconnaître qu'il y a, dans ce cas, un risque plus élevé d'accéder à des emplois moins protégés et moins valorisants. C'est le cas en particulier du travail à temps partiel en Grande-Bretagne.

La plupart des sociologues féministes en France soutiennent que les femmes expriment leur volonté d'exercer une activité professionnelle stable, mais qu'elles restent très désavantagées par rapport aux hommes. D'après Margaret Maruani, « la crise de l'emploi n'a pas chassé les femmes de l'emploi, mais elle a considérablement durci les conditions dans lesquelles elles travaillent. L'activité féminine prospère, donc, mais à l'ombre du chômage et sous le sceau de l'inégalité »². Elle rappelle tout d'abord qu'entre 1975 et 1995, la population active de la France a crû de 3,3 millions de personnes, dont 2,8 millions de femmes et 500 000 hommes, phénomène que l'on retrouve dans la plupart des pays industrialisés, du nord au sud de l'Europe, mais, contrairement à plusieurs d'entre eux, les trajectoires professionnelles des femmes actives françaises sont restées, pour la plupart, continues. Or, si les femmes sont nettement plus souvent touchées par le chômage que les hommes,

1. Cf. Catherine Hakim, « Labour mobility and employment stability... », *op. cit.*, p. 16.

2. Cf. Margaret Maruani, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115, 1996, p. 48-57.

elles sont également, on l'a vu, beaucoup plus concernées par le sous-emploi. Dans certains plans sociaux, on peut parler d'un chantage au licenciement qui se traduit notamment par l'obligation faite aux femmes d'accepter un temps partiel si elles veulent conserver leur emploi¹. De même, on utilise souvent le temps partiel contraint pour organiser le *turn over* et éviter ainsi le recours aux emplois temporaires. Les femmes en quête d'un emploi à temps plein quittent elles-mêmes l'entreprise. Dans les grands magasins, les caissières sont souvent employées à temps partiel, mais on leur demande d'accepter de faire des heures supplémentaires en période de pointe, à Noël ou au moment de la rentrée scolaire par exemple. Par ailleurs, puisque le sous-emploi débouche sur le sous-salaire ou le salaire partiel contraint, les femmes sont en même temps fortement exposées à la pauvreté économique. Par ce système, ce sont des centaines de milliers de femmes qui travaillent pour un revenu mensuel en dessous du SMIC.

A la flexibilité recherchée des entreprises qui passe, en partie, par l'exploitation de la main-d'œuvre féminine, il faut souligner également le rôle de l'État-providence dans la construction des modèles familiaux et des inégalités entre les hommes et les femmes. Ce rôle a été souligné ces dernières années par plusieurs auteurs². Les politiques familiales, comme les politiques d'indemnisation du chômage et les politiques d'emploi, diffèrent considérablement d'un pays à l'autre. Les comparaisons internationales font ressortir clairement que la situation en France est proche de celle des pays scandinaves en ce qui concerne le taux d'activité des femmes et le modèle de la carrière continue, mais éloignée en ce qui concerne les aides et les droits sociaux au cours de la vie professionnelle. C'est la raison pour laquelle il faudrait tenir compte davantage, lorsque l'on étudie les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi, de ce que certains sociologues appellent la dé-familialisation. Dé-familialiser la politique sociale signifie un engagement à collectiviser le poids et les responsabilités de la charge familiale, ce qui peut être considéré comme une condition pour les femmes de mener parallèlement une vie professionnelle et une vie familiale. Dans ce sens, on peut dire qu'il existe des États-providence

1. Cf. Margaret Maruani et Chantal Nicole, *Au labour des dames*, Paris, Syros, 1989.

2. On lira par exemple J. Lewis, « Gender and the Development of Welfare Regimes », *Journal of European Social Policy*, 2 (3), 1992, p. 159-173, A. S. Orloff, « Gender and the Social Rights of Citizenship : The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States », *American Sociological Review*, 58, June, 1993, p. 303-328 et J. S. O'Connor, « From Women in the Welfare State to Gendering Welfare State Regimes », *Current Sociology*, 44, 2, 1996 (special issue).

clairement « familialistiques » au sens où il est admis que la famille est à la fois le pivot de la société et le support légitime pour assurer les besoins sociaux de chacun de ses membres. Dans les pays proches de ce système, les femmes sont, par définition, « sacrifiées » sur le marché de l'emploi. Elles ne peuvent y jouer qu'un rôle marginal, limité au besoin d'un revenu d'appoint pour le ménage. Au contraire, dans les États-providence fortement « dé-familialisés » comme le sont les pays scandinaves, l'inégalité entre les hommes et les femmes sera plus faible. La situation en France est intermédiaire : les femmes sont nettement plus actives que dans les pays du Sud, mais elles restent fortement exposées à la précarité de l'emploi.

De fortes inégalités entre générations

Les jeunes, on l'a vu, sont fortement touchés par les emplois à statut précaire. Une fois contrôlé l'effet du sexe, de la CSP et du type d'entreprise, on vérifie encore que la probabilité des jeunes de moins de 25 ans d'être titulaire d'un contrat à durée déterminée est très forte par rapport aux salariés de 35 à 44 ans, catégorie de référence dans le modèle (cf. appendice 2, tableau 7, p. 405). La probabilité d'avoir connu une expérience de chômage d'au moins trois mois dans sa vie professionnelle est également très inégalement répartie : elle décroît de façon régulière en fonction de l'âge : elle passe de 53 % pour les jeunes de moins de 25 ans à 7 % pour les salariés de 55 ans et plus, et le résultat apparaît significatif pour toutes les tranches d'âge après les contrôles habituels (cf. appendice 2, tableau 8, p. 406). Enfin, si l'on se réfère au risque de licenciement dans les deux années à venir, les jeunes de moins de 25 ans s'opposent encore une fois de façon saisissante aux salariés de 55 ans et plus : ce risque passe en effet de 79 % pour les premiers à 17 % pour les seconds (cf. appendice 2, tableau 9, p. 407).

Ces résultats confirment plusieurs études réalisées ces dernières années. Claude Thélot et Olivier Marchand distinguent un *indice de vulnérabilité* au chômage mesurée par le flux mensuel de tombée en chômage rapporté à l'emploi et un *indice d'employabilité* des chômeurs calculé à partir de la durée du chômage. À l'aide de ces instruments, ils concluaient dans leur ouvrage de 1997 que la montée globale du chômage résulte principalement de l'augmentation de la vulnérabilité au chômage pour la main-d'œuvre juvénile, alors qu'elle résulte davantage de difficultés de reclassement pour les catégories plus

âgées¹. Ces auteurs précisait aussi que si l'allongement de la durée de chômage depuis 1974 reste plus modeste pour les jeunes, il n'en reste pas moins qu'au début de 1996, plus d'un jeune chômeur sur cinq est au chômage depuis plus d'un an.

Une autre approche est d'analyser les trajectoires sur une période donnée. En retenant une fenêtre d'observation de vingt-deux mois entre janvier 1993 et octobre 1994, une étude réalisée à partir des données françaises du Panel européen des ménages aboutissait au constat que, chez les plus jeunes, le chômage représentait un ou plusieurs épisodes insérés dans un calendrier varié, comportant le plus souvent plusieurs changements vis-à-vis de l'emploi. Les trajectoires instables avec chômage concernaient 13 % des jeunes hommes et 11 % des jeunes femmes de moins de 24 ans, contre respectivement 3 % et 2 % des adultes de plus de 50 ans².

La similitude des résultats d'une étude à l'autre donne de la robustesse au constat de l'inégalité entre les âges face à l'emploi. L'inégalité ainsi mesurée correspond, en réalité, à une inégalité plus générale entre générations³. Les salariés qui ont aujourd'hui entre 50 ans et 60 ans sont entrés sur le marché de l'emploi entre la fin des années 1950 et le début des années 1970, c'est-à-dire dans une période de très forte expansion économique, favorable tout à la fois à l'ascension sociale, à la croissance des salaires et à la stabilité de l'emploi. Ils ont pu entreprendre leur carrière dans des entreprises prospères. En revanche, les salariés qui sont entrés sur le marché de l'emploi à partir de la fin des années 1970 ont connu de plus grandes difficultés. C'est ce qui ressort des analyses récentes de Louis Chauvel. En compilant plusieurs enquêtes de l'INSEE, il est arrivé à constituer des diagrammes cohortaux qui couvrent pratiquement l'ensemble du XX^e siècle⁴. Celui qui concerne le chômage est saisissant. Pour la cohorte de 1965, la proportion de chômeurs à 30 ans était supérieure à 12 %, alors qu'elle n'était que de 1 % environ pour la cohorte de 1945. Pour cette dernière, le taux de chômage à 50 ans était bien entendu plus élevé (7 %), mais que sera-t-il au même âge pour la cohorte de 1965 ? On peut faire l'hypothèse qu'il sera beaucoup plus

1. Cf. Claude Thélot et Olivier Marchand, *Le travail en France, 1800-2000*, op. cit., p. 83.

2. Cf. Chantal Cases et Philippe Lagarde, « Activité et pauvreté. Une tranche de vie des personnes de 17 à 59 ans », *INSEE Première*, n° 450, mai 1996.

3. Ce thème de la précarité de l'emploi frappant les jeunes issus du monde ouvrier apparaissait déjà dans le travail de Michel Pialoux à la fin des années 1970 : « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26/27, 1979, p. 19-47.

4. Cf. Louis Chauvel, *Le destin des générations*, op. cit., voir en particulier, p. 74-75.

élevé, d'autant que des analyses micro-économétriques très poussées conduisent au résultat que les conditions de l'entrée sur le marché de l'emploi affectent, en particulier en France, le déroulement de l'ensemble de la carrière¹.

Il ne faut pas bien entendu en conclure qu'un retournement de conjoncture est impossible et que toutes les générations à venir sont condamnées à ce triste destin d'une précarité toujours plus grande. Les prévisions dans ce domaine doivent être faites avec prudence. Par ailleurs, il ne faut pas non plus en déduire que les inégalités entre générations ont supplanté toutes les autres. Celles qui relèvent du niveau de qualification et de la classe sociale d'origine restent, en effet, très fortes.

Le niveau de qualification et le type d'entreprise : deux autres facteurs d'inégalités

Souvent utilisée par le débat social, l'expression « ça n'arrive pas qu'aux autres » tend à accréditer l'idée que tout le monde de nos jours peut être touchée par la précarité et le chômage. Les associations caritatives accueillent de plus en plus de personnes ayant subi un grave déclassement social. Leurs responsables évoquent souvent le cas du cadre supérieur au chômage qui a tout à la fois connu une rupture conjugale, perdu son logement, rompu avec sa famille et descendu, un à un, tous les barreaux de l'échelle sociale jusqu'à se retrouver à la rue. La force de cet exemple vient de ce qu'il remet en question la représentation courante du chômeur ou du pauvre issu de catégories modestes. Il est vrai que le chômage des cadres a augmenté et que certaines professions sont assez fortement touchées. Le taux global de chômage des cadres était de 2,9 % en 1987 et de 5,1 % en 1997. Parmi les professions de l'information, des arts et spectacles, le chômage atteignait 9,7 % en 1987 et plus de 17 % dix ans plus tard². Les cadres administratifs et commerciaux sont également vulnérables au chômage, en particulier ceux qui travaillent dans des entreprises du secteur tertiaire peu concentrées. L'explication de ce phénomène se trouve en partie dans le mode de gestion des entreprises. Ces dernières

1. Cf. P. De Vreyer, R. Layte, A. Hussain et M. Wolbers, « Permanent Effects of Labour Market Entry » in D. Gallie et S. Paugam (éd.), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2000, p. 134-152.
2. Cf. Valérie André-Roux et Sylvie Le Minez, « Dix ans d'évolution du chômage des cadres : 1987-1997 », in INSEE, *Données sociales*, 1999, p. 140-147.

ont développé de nouvelles technologies, notamment dans le secteur informatique, ce qui les a conduit à modifier le contenu de certaines tâches de production et de gestion, et à rechercher une main-d'œuvre d'encadrement plus spécialisée.

Malgré tout, le taux de chômage des cadres reste globalement à un niveau relativement modeste par rapport aux autres catégories socio-professionnelles, comme les employés et les ouvriers pour lesquels il atteignait presque 15 % en 1998. En devenant plus diffus, le risque de précarité ne frappe pas pour autant de façon identique tous les individus indépendamment de leur situation sociale. Il est faux et absurde de dire que plus personne n'est à l'abri. Cette thèse conduit à minimiser l'effet des inégalités sociales.

Les différences entre les catégories socioprofessionnelles ressortent davantage encore lorsque l'on analyse les trajectoires. La probabilité d'avoir connu une expérience de chômage d'au moins trois mois dans sa vie professionnelle est de 16 % pour les cadres et de 38 % pour les ouvriers non qualifiés. On vérifie d'ailleurs, après avoir contrôlé l'effet du sexe, de l'âge et du type d'entreprise, que cette probabilité décroît de façon significative au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie socioprofessionnelle (cf. appendice 2, tableau 8, p. 406). Le même constat peut être fait lorsque l'on prend en compte l'indicateur de risque de licenciement dans les deux années à venir. Ce risque passe de 15 % pour les cadres à 70 % pour les ouvriers non qualifiés en augmentant de façon régulière d'une catégorie à l'autre de la hiérarchie. Ce résultat est constant puisque tous les coefficients restent significatifs après les contrôles habituels (cf. appendice 2, tableau 9, p. 407).

Si les ouvriers non qualifiés craignent pour leur emploi, ce n'est pas surprenant puisque, comme on le sait, ce sont les premiers visés dans les restructurations impliquant des licenciements collectifs. Le risque de perdre son emploi, tel que les salariés l'appréhendent, est donc très inégalement réparti entre les différents niveaux de la hiérarchie. Dans une période d'instabilité des emplois et de chômage massif, cette forme d'inégalité structure les rapports sociaux et devient par conséquent fondamentale pour les interpréter, alors qu'elle était secondaire, voire nulle, dans la période de croissance et de plein-emploi. Les cadres supérieurs savent sans doute très bien que le coût de leur remplacement est toujours très élevé pour l'entreprise et que celle-ci ne peut pas toujours se le permettre. L'investissement en termes de formation et de capital humain que les entreprises leur ont consacré les rend moins facilement interchangeables. Il est plus aisé pour les entreprises de remplacer les

catégories moins qualifiées. Cette concurrence qui peut s'exercer entre les salariés face au risque du chômage est donc fondée, en partie, sur le principe de l'excellence. La stabilité de l'emploi correspond donc en quelque sorte à une forme de pouvoir social qui accentue les clivages entre les différentes catégories.

Existe-t-il aussi un facteur spécifique du type d'entreprise ? Parmi les quinze entreprises de l'échantillon de l'enquête de l'OSC, certaines connaissent des difficultés économiques ou de gestion, d'autres, au contraire, sont prospères et bien armées face à la concurrence. Il est logique qu'il existe une forte corrélation entre le risque de licenciement et le type d'entreprise. L'entreprise de meubles, par exemple, dont on a vu qu'elle est confrontée à de très grandes difficultés et qui a déjà fait l'objet de plans sociaux, est celle où la proportion de salariés qui s'estiment concernés par le risque de licenciement est la plus forte (85 %). La proportion est également très élevée dans l'une des entreprises agro-alimentaires, une conserverie de poissons, où elle atteint également plus de 80 %. Dans ces deux entreprises, la grande majorité du personnel est objectivement dans une situation très incertaine. Si les salariés n'avaient pas le sentiment de l'être, ce serait vraiment très curieux. Dans cette situation, ils ne peuvent pas formuler des projets d'avenir. Le rapport à l'emploi est déterminé par l'attente de clarification, comme on le verra, de façon plus approfondie, dans la deuxième partie de ce livre. L'angoisse de la fermeture habite la plupart des esprits. A l'opposé de ce type d'entreprise, on trouve, comme on pouvait s'y attendre l'entreprise d'électricité, en l'occurrence un établissement d'EDF qui fait donc partie du service public, où moins de 10 % du personnel estime être concerné par le risque de licenciement. Dans une des entreprises d'assurance et dans l'entreprise informatique de l'échantillon, les salariés sont également très peu nombreux à craindre de perdre leur emploi. Dans ces entreprises qui appartiennent au secteur privé, la stabilité de l'emploi peut donc être considérée comme très satisfaisante. Elles se rapprochent sur ce point du modèle de l'entreprise du service public. Notons qu'après avoir contrôlé l'effet du sexe, de l'âge et de la catégorie socio-professionnelle, le résultat reste encore très significatif pour l'entreprise de meubles, la conserverie de poissons et l'entreprise d'électricité, ce qui permet de conclure à la possibilité d'un effet propre de l'entreprise (cf. appendice 2, tableau 9, p. 407).

Au-delà du type juridique du contrat de travail, la stabilité de l'emploi dépend donc soit de la protection que peuvent garantir les pouvoirs publics lorsqu'ils entendent contrôler un secteur particulier de

l'économie, soit de la santé elle-même des entreprises et de la position qu'elles occupent sur le marché. Dans tous les cas, à niveau de qualification égal, travailler dans une entreprise performante sur le marché ou, au contraire, dans une entreprise en déclin ou inadapté à celui-ci, n'a pas le même sens et ne se traduit pas, en réalité, par la même position sociale pour les salariés. Cette dimension des inégalités face à l'emploi reste cependant trop peu souvent prise en compte dans les analyses de stratification sociale.

La stabilité de l'emploi apparaît donc bien, en tout cas, comme l'une des conditions de l'intégration professionnelle. Vivre dans la précarité du statut ou sous la menace d'être licencié n'interdit ni d'être intégré dans l'entreprise, ni d'entretenir un rapport positif au travail, mais puisque l'insécurité de l'emploi est très inégalement partagée, elle structure les rapports sociaux et peut conduire certains salariés à se sentir en retrait par rapport aux autres. Ce processus peut nuire à la longue à la construction de leur identité professionnelle en conduisant parfois même au sentiment d'être inutile, point que je développerai dans les chapitres suivants.

L'espace social de l'intégration professionnelle

Dans les deux premiers chapitres, les évolutions du rapport au travail et celles du rapport à l'emploi ont été volontairement étudiées séparément. Le rapport au travail découle, on l'a vu, de la logique productive de la société industrielle, alors que le rapport à l'emploi relève de la logique protectrice de l'État-providence. Le travail peut être un facteur d'épanouissement, mais aussi de frustration, voire d'aliénation. L'emploi peut être stable et assurer dans ce cas un statut social valorisé au-delà du monde du travail, mais il peut être aussi instable, ce qui expose les salariés à l'insécurité sociale. Au cours des vingt dernières années, le rapport au travail et le rapport à l'emploi se sont également transformés. De nouvelles contraintes liées aux évolutions technologiques et aux politiques de gestion des entreprises affectent désormais le rapport au travail, tandis que l'évolution de l'économie et l'intervention des pouvoirs publics ont modifié en profondeur le rapport à l'emploi. En tenant compte de ces évolutions structurelles, l'objectif de ce chapitre est de constituer un cadre théorique d'ensemble pour analyser les mécanismes de l'intégration professionnelle.

LE TYPE IDÉAL ET SES DÉVIATIONS

Définir le type idéal de l'intégration professionnelle ne signifie pas repérer sa forme majoritaire d'un point de vue statistique, mais discerner à partir des formes historiques des sociétés contemporaines les traits

principaux, volontairement simplifiés, qui lui donnent un sens. Il ne faut pas se méprendre sur le terme « idéal » qui ne signifie pas dans l'esprit de Max Weber que l'objectif de cette entreprise d'élaboration intellectuelle est d'ordre normatif. Le terme le plus exact, comme l'a rappelé récemment Dominique Schnapper¹, serait « idéel » qui aurait l'avantage d'éviter la confusion en soulignant que la méthode pratiquée relève de la construction d'une idée ou d'un point de vue, c'est-à-dire de la schématisation consciente et raisonnée de la réalité pour mieux la comprendre. Mais il faut reconnaître que depuis les premières traductions de l'œuvre de Max Weber en français, le terme de type idéal s'est imposé, ce qui rend difficile aujourd'hui de ne pas l'adopter.

Le cœur de l'intégration professionnelle

Les sociétés occidentales sont à la fois des sociétés industrielles et des sociétés démocratico-libérales pour reprendre l'expression de Raymond Aron. Elles sont industrielles parce qu'elles sont fondées sur le principe de la division technique du travail, l'accumulation du capital, le calcul économique et la participation de tous à l'œuvre collective de production de biens et de services². Elles sont démocratico-libérales car elles ont toutes, à des degrés divers, intégré à leur constitution libérale des droits sociaux ou libertés réelles en partie impliqués par la revendication socialiste, ce qui correspond au processus de démarchandisation dont j'ai parlé au chapitre précédent³. Dans nos sociétés, l'intégration professionnelle assure aux individus la reconnaissance de leur travail, au sens de leur contribution à l'œuvre productive, mais aussi, en même temps, la reconnaissance des droits sociaux qui en dérivent. Autrement dit, l'intégration professionnelle ne signifie pas uniquement l'épanouissement au travail, mais aussi le rattachement, au-delà du monde du travail, au socle de protection élémentaire constitué à partir des luttes sociales dans le cadre du régime d'État-providence. L'exemple des revendications récentes des professionnels des arts et du spectacle en faveur d'une meilleure protection sociale permet de comprendre à quel point l'intégration professionnelle ne passe pas uniquement par

1. Cf. Dominique Schnapper, *La compréhension sociologique. Démarche de l'analyse typologique*, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 1999.

2. Cf. Raymond Aron, *Dix-huit leçons sur la société industrielle*, Paris, Gallimard, 1962 (voir en particulier la leçon V).

3. Cf. Raymond Aron, *Essai sur les libertés*, op. cit.

l'affirmation de soi dans l'univers du travail, mais qu'elle implique également la reconnaissance de droits dérivés de la logique protectrice de l'État-providence¹.

En ce sens, l'expression « avoir un travail » signifie pour les salariés à la fois la possibilité de l'épanouissement dans une activité productive, mais en même temps la possession de garanties face à l'avenir. On peut donc définir le type idéal de l'intégration professionnelle comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. On peut estimer que la première condition est remplie lorsque les salariés disent qu'ils éprouvent des satisfactions au travail, satisfactions qui, on l'a vu dans le premier chapitre, peuvent relever de l'*homo faber*, de l'*homo oeconomicus* ou de l'*homo sociologicus*. La deuxième condition sera remplie si l'emploi exercé n'est pas aléatoire et qu'il implique une certaine durée, autrement dit, lorsqu'il permet au salarié de planifier son avenir.

Les sociologues du travail des années 1960 ne se souciaient pas autant que les sociologues d'aujourd'hui du rapport à l'emploi. Stable pour une grande majorité de salariés, l'emploi ne semblait pas en lui-même un facteur d'inégalité. Le travail au contraire en était un. C'est la raison pour laquelle, la notion d'aliénation était en vogue au cours de cette période, en pleine phase d'expansion du fordisme, et que celle d'exclusion, en référence à l'emploi et aux droits sociaux, l'est autant aujourd'hui. Ces notions sont, l'une et l'autre, l'expression du regard social sur l'évolution des inégalités et méritent en cela d'être prises en compte par l'analyse sociologique, même si cela implique leur dépassement et l'élaboration de concepts plus précis².

Ce type idéal qui conjugue satisfaction dans le travail et stabilité de l'emploi peut être qualifié d'*intégration assurée*. Dans ce cas, les salariés peuvent élaborer des projets de carrière et s'investir dans le travail pour les réaliser. Les satisfactions qu'ils en retirent sont l'expression d'une intégration réussie dans l'entreprise, en particulier dans les relations avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques. C'est à partir de ce

1. Cf. Pour beaucoup de comédiens intermittents, par exemple, le régime d'assurance-chômage est un moyen de continuer à s'investir pleinement dans leur métier. Il leur permet en particulier d'éviter d'avoir recours aux « petits-boulois alimentaires » pendant les périodes creuses, et de rechercher les emplois plus nobles qui correspondent à l'idée qu'ils se font de leur vocation. On lira sur ce point le travail de Pierre-Michel Menger, *La profession de comédien. Formation, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études et de la prospective, 1997, voir en particulier p. 318 et s.
2. Cf. Serge Paugam, « Les formes contemporaines de la pauvreté et de l'exclusion. Le point de vue sociologique », *Genèses*, 31, juin 1998, p. 160-182.

type idéal de l'intégration professionnelle qu'il est possible maintenant d'étudier ses déviations, lesquelles constitueront autant de sources possibles d'insatisfactions pour les salariés.

Les formes de déviations

En reprenant les deux dimensions de base, on peut distinguer trois types de déviations par rapport à l'*intégration assurée* (cf. tableau III.1) que l'on qualifiera successivement d'*intégration incertaine* (rapport positif au travail, rapport négatif à l'emploi), d'*intégration laborieuse* (rapport négatif au travail, rapport positif à l'emploi) et d'*intégration disqualifiante* (rapport doublement négatif au travail et à l'emploi).

Tableau III.1 – *Le type idéal d'intégration professionnelle et ses déviations*

	Satisfaction dans le travail	Stabilité de l'emploi
Type idéal : <i>L'intégration assurée</i>	+	+
Déviations :		
– <i>L'intégration incertaine</i>	+	–
– <i>L'intégration laborieuse</i>	–	+
– <i>L'intégration disqualifiante</i>	–	–

L'*intégration incertaine* correspond à une forme d'intégration professionnelle plus limitée, où l'instabilité de l'emploi ne s'accompagne pas d'une insatisfaction dans le travail. Il s'agit notamment des situations vécues par les salariés qui, tout en travaillant dans de bonnes conditions, en ayant de bonnes relations avec leurs collègues et leurs supérieurs, savent néanmoins qu'ils ont de fortes chances de perdre leur emploi. Il peut s'agir aussi bien de salariés dont le contrat à durée déterminée ne sera pas renouvelé ou de salariés employés dans des entreprises dont l'avenir est incertain. Ce premier type de déviation par rapport à l'*intégration assurée* peut sembler marginal. Les attentes des salariés à l'égard de l'emploi stable sont si fortes que l'on peut faire l'hypothèse qu'ils ne cherchent pas outre mesure à s'impliquer dans un emploi temporaire ou dans un emploi stable qu'ils risquent de perdre, ce qui peut limiter leurs possibilités d'épanouissement au travail. Cette hypothèse est fondée et il ne faut pas l'écarter, mais elle n'épuise pas pour autant la réalité. On

peut, en effet, tout aussi bien postuler que l'instabilité de l'emploi est vécue par les salariés comme un moyen de s'affirmer dans le monde du travail, de consolider leur formation et de faire progressivement leurs preuves, d'autant que les employeurs utilisent parfois, on l'a vu, l'emploi précaire comme un moyen de sélection de la main-d'œuvre.

Plusieurs résultats empiriques semblent conforter cette hypothèse. Dans l'enquête INSEE de 1997 sur « Travail et modes de vie », on posait aux actifs stables et aux actifs temporaires une série de questions sur le rapport au travail. L'une d'entre elles consistait à leur demander de dire si plusieurs expressions comme une « jungle », une « galère », une « impasse », etc., caractérisaient leur situation professionnelle actuelle. Les résultats sont intéressants. Ils remettent en question l'idée reçue que l'emploi précaire est toujours synonyme de travail dévalorisé et aliénant (cf. tableau III.2). Les actifs temporaires ne sont pas de façon significative proportionnellement plus nombreux que les actifs stables à considérer que leur situation professionnelle correspond à une galère (moins de 20 % dans les deux cas). Ils sont 83 % à considérer leur situation professionnelle comme un travail en équipe et 59 % se disent passionnés par ce qu'ils font, proportion supérieure aux actifs stables (55 %). Notons aussi que s'ils sont plus nombreux que ces derniers à souligner que leur situation professionnelle est une impasse, le pourcentage reste inférieur à 20 %. Enfin, un sur deux des actifs temporaires voit dans sa situation professionnelle une aventure.

Tableau III.2 – *Les expressions suivantes caractérisent-elles votre situation professionnelle actuelle ? (en %)*

	<i>Actifs stables</i>	<i>Actifs temporaires</i>
Une équipe	75,3	82,8
Une galère	18,5	19,2
Une jungle	14,1	17,2
Une passion	55,4	59,0
Une course d'obstacles	42,7	39,5
Une impasse	9,0	18,8
Une routine	39,1	37,2
Une aventure	35,0	49,8
N	2 734	239

Source : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages, INSEE, 1997, « Travail et modes de vie ».

Il faut, bien entendu, relativiser ces chiffres qui ne saisissent le rapport au travail que de façon très grossière. Ils ne remplacent pas les résultats de l'enquête qualitative que j'utiliserai en particulier dans la deuxième partie de cet ouvrage. Mais, à ce stade, ils suffisent, me semble-t-il, à valider l'hypothèse de l'*intégration incertaine*, en fournissant la preuve que l'emploi temporaire ne se traduit pas forcément par un rapport négatif au travail. Ces chiffres confirment également certains résultats d'une thèse récente soutenue sur la relation d'emploi intérimaire¹, dans laquelle le cas de plusieurs intérimaires épanouis dans leur travail est analysé. Il s'agit en particulier de ceux qui disposent d'atouts professionnels pour se valoriser dans les entreprises en dépit de l'instabilité de leur emploi. Il peut s'agir aussi de salariés en attente d'insertion qui profitent de l'intérim en triant les emplois offerts pour n'accepter que ceux susceptibles d'accroître leur expérience professionnelle et d'enrichir ainsi leur *curriculum vitae*. Bien entendu, ces cas ne rendent pas compte de l'ensemble des expériences vécues de la précarité de l'emploi, mais il faut en tenir compte.

L'*intégration laborieuse* est une forme d'intégration professionnelle assez classique qui correspond aux salariés globalement insatisfaits dans leur travail, mais dont l'emploi n'est pas menacé. L'activité professionnelle ne correspond donc pas pour ces salariés à un plaisir puisqu'elle implique des souffrances physiques – lorsque les conditions de travail sont pénibles – ou morales, quand l'ambiance dans l'entreprise est tendue, les relations avec les collègues et supérieurs mauvaises. Ce qui garantit l'intégration professionnelle, ce n'est donc pas le travail en lui-même, mais l'emploi qui reste stable. Ces salariés peuvent garder l'espoir d'une amélioration de leur situation dans l'entreprise et éventuellement s'organiser pour faire aboutir leurs revendications. On peut penser que cette forme d'intégration est proche de celle qui a caractérisé le modèle fordiste des années de forte croissance économique. Les ouvriers de l'abondance que les sociologues anglais ont étudié dans les années 1960 avaient, pour la plupart, une relation instrumentale au travail et s'impliquaient, on l'a vu, de façon très limitée dans la vie collective de l'entreprise, l'essentiel étant pour eux d'améliorer leur vie quotidienne en dehors du monde professionnel, de pouvoir s'installer avec leur famille dans un pavillon confortable et d'avoir des loisirs. Dans une

1. Cf. Catherine Faure-Guichard, *La relation d'emploi intérimaire : identités professionnelles et sociales en questions et mobilités sur le marché du travail*, Thèse de doctorat de sociologie, Université d'Aix-Marseille II, mai 1998.

certaine mesure, le seul intérêt du travail pour ces ouvriers des « Trente Glorieuses » était le salaire, puisque c'était le niveau de ce dernier qui conditionnait la réalisation de tous les projets d'amélioration des conditions de vie. Or, le principe même du fordisme était, on le sait, de permettre l'augmentation des salaires, laquelle rendait possible la consommation de masse¹.

Les salariés proches de l'*intégration laborieuse* ont sans doute aujourd'hui moins de chances encore d'être satisfaits de leur salaire, puisque les entreprises limitent souvent les augmentations, en particulier dans les secteurs de l'économie fortement concurrencés par la production des pays en voie de développement. L'enquête qualitative a permis de vérifier que, dans certaines entreprises, les salariés n'ont pas connu d'augmentations substantielles de salaire depuis de nombreuses années. Dans ces entreprises, le malaise social atteint parfois des proportions importantes en touchant la quasi-totalité du personnel comme, on l'a vu, à travers les résultats présentés dans le chapitre 1.

Ce type d'intégration professionnelle peut également se développer dans l'administration et les entreprises de service public. La garantie de l'emploi est parfois pour certains salariés la seule raison qui justifie le maintien dans le poste. Il faut rappeler ici que certaines entreprises publiques ou administrations pratiquent ce que l'on appelle la « mise au placard », c'est-à-dire le renvoi du salarié ou du fonctionnaire « indésirable » à des tâches subalternes, voire inutiles. Dans ce cas, l'emploi et le traitement sont maintenus, mais l'épreuve est bien entendu douloureuse pour les personnes qui en font l'expérience, puisque leurs supérieurs hiérarchiques consacrent ainsi publiquement leur infériorité ou leur inaptitude. Cette pratique touche davantage les personnes les moins qualifiées, mais ce risque de « mise au placard » peut concerner les niveaux intermédiaires, voire supérieurs de la hiérarchie. Lorsqu'un haut fonctionnaire a été désavoué dans son service, on lui trouve une mission secondaire pour l'écarter, au mieux temporairement, au pire jusqu'à l'âge de la retraite. Cette « mise au placard » revient en définitive à nier purement et simplement les potentialités créatrices de l'individu dans son travail. On le réduit ainsi à un assisté. Cette pratique reste sans doute un cas extrême, mais de nombreux salariés du service public ou agents de l'administration font des expériences qui s'en rap-

1. Pour un rappel des principes du fordisme et une évaluation des transformations contemporaines des systèmes productifs, on pourra se référer à Robert Boyer et Jean-Pierre Durand, *L'après-fordisme*, Paris, Syros, coll. « Alternatives économiques », 1998.

prochent. Ils en arrivent à éprouver un profond dégoût de leur travail, ce que leurs collègues du privé ne peuvent comprendre tant ils ont à l'esprit que les fonctionnaires sont des gens « planqués », ce qui signifie pour eux qu'ils n'ont pas à se plaindre. Les entreprises privées peuvent en arriver dans certains cas à ce type de pratiques, mais elles sont généralement plus expéditives en ayant recours aux licenciements « secs ».

L'intégration peut aussi devenir laborieuse au moment d'une réorganisation des services d'une entreprise, lorsque les salariés constatent que leur poste travail est complètement transformé dans un sens qui leur semble plus dévalorisant. Ils doivent alors se réadapter à de nouvelles fonctions et accepter de force ce qu'ils considèrent comme un déclassement. Celui-ci peut n'être que symbolique, mais chacun sait que les symboles jouent un rôle considérable dans les relations sociales. L'idée même d'une régression ou d'un refus de promotion devient alors insupportable pour les salariés concernés qui y voient alors une non reconnaissance par autrui de leurs qualités professionnelles. Si leur emploi n'est pas menacé, ils n'en éprouvent pas moins de l'amertume et leur entrain au travail peut en être profondément affecté.

Enfin, l'*intégration disqualifiante* traduit une crise d'intégration professionnelle, puisqu'elle conjugue insatisfaction dans le travail et instabilité de l'emploi. Elle peut se traduire par des problèmes relationnels à l'intérieur de l'entreprise. Les salariés qui en font l'expérience éprouvent le sentiment d'appartenir à un groupe au sein duquel leur identité est menacée, soit parce que leur statut est nettement inférieur à celui des autres, soit parce que le groupe lui-même est condamné à disparaître. La souffrance dans le travail n'est pas, dans ce cas, compensée par l'espoir d'une amélioration. Le statut social de ces salariés est donc plus ou moins remis en question. Leur situation peut être comparée en cela à celle des chômeurs qui ont perdu leur emploi et qui doutent fortement de leur possibilité d'en trouver un autre. C'est la raison pour laquelle j'utilise l'expression « disqualifiante ». Je fais référence ici au processus de disqualification sociale qui touche aujourd'hui des franges nombreuses et diverses de la population en menaçant leur identité sous des formes variées¹. L'intégration est disqualifiante, car elle est le début d'un processus qui peut conduire à un cumul de handicaps.

D'aucuns souligneront que ce type ainsi défini est éloigné de l'idée d'intégration professionnelle. Il s'agit, en effet, de la déviation la plus importante par rapport à l'*intégration assurée*. Elle est malgré tout une

1. Cf. Serge Paugam, *La disqualification sociale*, op. cit.

intégration professionnelle puisque les salariés ont un poste de travail, un contrat de travail et une rémunération. Ces éléments n'offrent en réalité au salarié que le cadre élémentaire de son intégration et le privent en même temps de tout ce qui peut lui donner un sens, à savoir la reconnaissance, la dignité, le moyen d'expression et enfin la stabilité. Ce type d'intégration est donc paradoxal. Il peut conduire à l'apathie. Je tenterai de montrer dans la troisième partie de ce livre que ses effets sociaux et politiques sont considérables.

Le type idéal de l'*intégration assurée* et ses trois déviations constituent une typologie de l'intégration professionnelle. Cette typologie n'est pas à proprement parler une typologie des identités professionnelles au sens des travaux de Renaud Sainsaulieu¹ et de Claude Dubar², mais elle constitue un cadre qui permet de les étudier. En mettant l'accent sur les évolutions et le sens du rapport au travail et à l'emploi qui fondent historiquement les identités salariales ainsi que sur les logiques à partir desquelles elles se constituent au sein des entreprises, dans les relations de travail, mais aussi en dehors de ces relations, en référence à la logique protectrice de l'État-providence, cette typologie de l'intégration professionnelle constitue un instrument qui tente de concilier une approche psychosociologique des expériences vécues et une approche « structurelle » des conditions économiques et sociales du développement du capitalisme moderne.

LA VÉRIFICATION PAR L'ENQUÊTE

La typologie de l'intégration professionnelle qui vient d'être présentée n'est pas une fin en soi. Pour étudier les effets sociaux et politiques de chaque type, il faut commencer par en vérifier la représentation statistique. Je présenterai donc tout d'abord les résultats d'une analyse factorielle de correspondances multiples qui permet d'analyser les principales oppositions au sein d'un espace social représentant le monde du salariat.

1. Cf. Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, op. cit.

2. Cf. Claude Dubar, *La socialisation*, op. cit.

Un espace social à quatre dimensions

L'espace social est un espace à plusieurs dimensions construit selon plusieurs principes de différenciation des individus qui le composent. Dans la littérature sociologique, on a souvent utilisé cette notion d'espace social pour décrire un ensemble de rapports de force objectifs qui s'imposent à tous les individus qui entrent dans un champ déterminé¹. On peut l'utiliser ici non pas seulement pour analyser la distribution des agents selon le volume et la composition du capital qu'ils détiennent (économique, culturel, social), mais pour analyser surtout les différents types d'intégration professionnelle et leurs logiques sociales. Ces différents types d'intégration peuvent constituer dans l'espace social des champs ou des configurations plus ou moins autonomes que l'on peut définir comme des sous-dimensions caractérisées par des modes de socialisation et d'interaction particuliers. Le type d'entreprise favorise plus ou moins, on l'a vu, tel ou tel type d'intégration professionnelle. Analyser les types d'intégration professionnelle dans l'espace social revient alors à étudier l'ensemble des positions des individus en fonction des positions occupées par les groupes professionnels auxquels ils appartiennent et des relations sociales qu'ils établissent en leur sein.

L'avantage des analyses de correspondances multiples est justement de pouvoir analyser simultanément l'individu et le groupe et la relation entre eux dans un espace qui les englobe. Les variables actives prises en compte renvoient, d'une part, à la satisfaction dans le travail et à la stabilité de l'emploi et, d'autre part, à des formes précises d'engagement social. Elles sont liées aux questions suivantes :

- Dans votre travail, les points suivants vous apportent-ils une satisfaction (perspective de promotion, revenu, sécurité d'emploi, relations avec collègues, liberté d'initiative, avantages sociaux, le travail en lui-même) ?
- Pensez-vous que dans les deux prochaines années, il y a un risque que vous soyez licencié ?
- Quelle est l'expression qui illustre votre parcours professionnel dans l'entreprise (en évolution permanente, en dents de scie, en stagnation, en régression) ?
- Pensez-vous gravir les échelons dans votre entreprise ?
- Votre entreprise est-elle en développement ou en déclin ?
- Les phrases suivantes correspondent-elles à une situation que vous vivez dans votre entreprise (l'organisation du travail est bonne, l'ambiance de travail est

1. Cf. Pierre Bourdieu, « Espace social et genèse des classes », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, 52/53, 1984, p. 3-12.

agréable, les perspectives de promotion sont nombreuses, les conditions de travail sont mauvaises, il y a des risques de licenciements) ?

- A quel syndicat appartenez-vous ?
- Participez-vous aux élections professionnelles ?
- Faites-vous partie d'associations sportives, culturelles, de loisirs ?
- Faites-vous en ce moment du travail bénévole ?
- Considérez-vous que vous appartenez à une religion ?
- De quel parti politique vous sentez-vous le plus proche ?

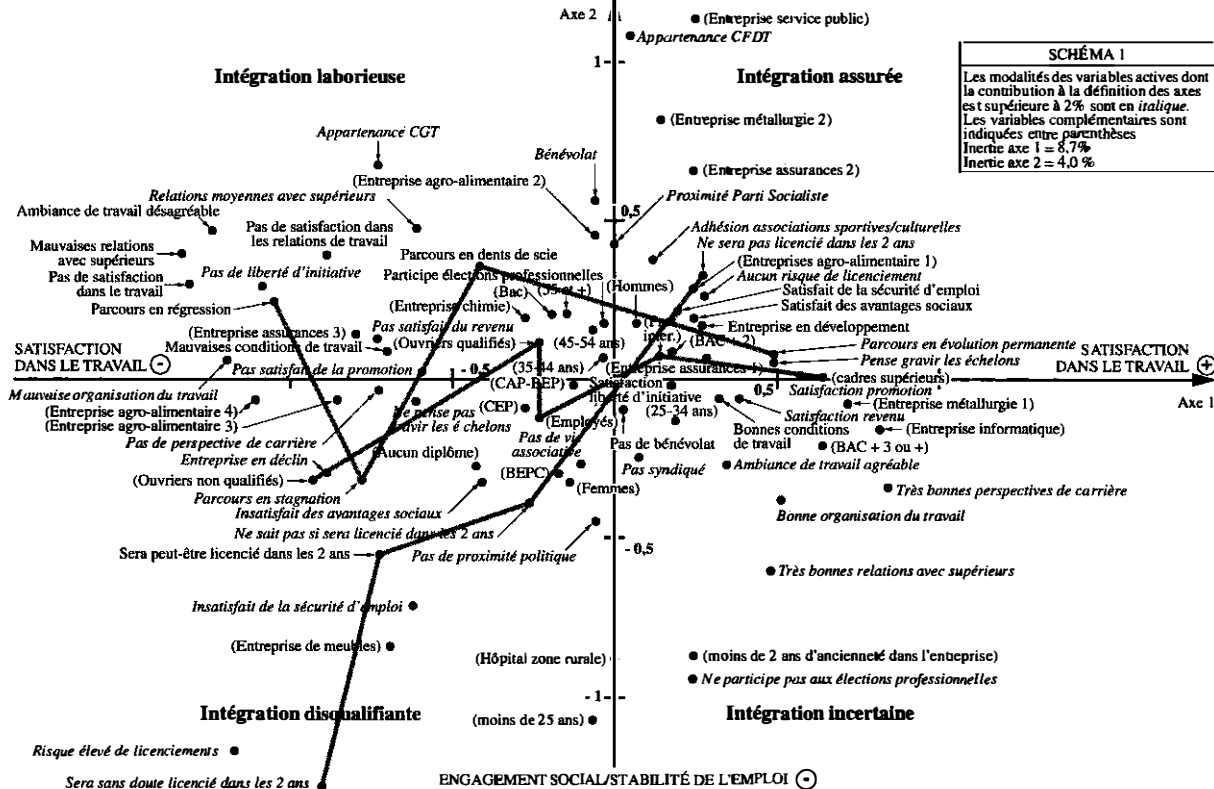
Les résultats de cette analyse peuvent être étudiés à partir du schéma 1 sur lequel ont été représentées dans le plan des deux premiers axes factoriels les positions des différentes variables actives sélectionnées. Des variables complémentaires ont été portées : l'âge, le sexe, la situation familiale, l'entreprise, l'ancienneté dans l'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle, le diplôme.

L'axe 1 oppose les personnes situées dans la partie droite du graphique qui ont eu un parcours professionnel en évolution permanente, qui éprouvent de nombreuses satisfactions dans leur travail, en particulier en ce qui concerne les perspectives de promotion, le revenu, la liberté d'initiative, qui apprécient le travail en lui-même et les conditions dans lesquelles il se réalise, à d'autres personnes, situées dans la partie gauche, beaucoup moins avantagées sur le plan professionnel en raison du parcours en stagnation ou en déclin qu'elles ont connu dans l'entreprise, mais aussi en raison de la faiblesse de leur revenu, des mauvaises conditions de travail, de l'absence de perspectives de carrière et des relations professionnelles peu agréables dont elles font l'expérience. Il est frappant de constater que les variables qui ont le plus contribué à la définition de cet axe relèvent toutes plus ou moins de la première dimension de l'intégration professionnelle que nous avons définie, à savoir la satisfaction dans le travail.

L'axe 2 oppose les personnes dans la partie supérieure du graphique qui sont membres d'un syndicat, qui participent aux élections professionnelles et qui sont adhérentes à des associations sportives ou culturelles, à d'autres personnes, situées dans la partie inférieure, qui restent, au contraire, en retrait de toutes formes d'engagement social et qui ne se sentent pas concernées par la politique (aucune proximité d'un parti). Les variables qui contribuent à la définition de cet axe concernent également la question de la stabilité de l'emploi. Dans la partie supérieure, les personnes considèrent qu'elles n'ont aucun risque d'être licenciées, tandis que dans la partie inférieure, on trouve celles, au contraire, qui estiment qu'elles seront sans doute licenciées dans les deux ans à venir. Ainsi, on peut définir cet axe comme celui de l'engagement social et de stabilité de l'emploi, ces deux dimensions étant fortement corrélées.

En projetant sur cet espace factoriel, constitué à partir des variables actives sélectionnées, les points obtenus par les variables complémentaires, on obtient également des résultats intéressants. Les catégories socioprofessionnelles sont hiérarchiquement ordonnées le long de l'axe 1. Les ouvriers non qualifiés se trouvent dans la partie gauche du graphique et dans la partie inférieure du graphique, tout comme les employés. Les ouvriers qualifiés sont situés à peu près à la même position que les employés sur l'axe 1, mais plus en hauteur sur l'axe 2. Les professions

ENGAGEMENT SOCIAL/STABILITÉ DE L'EMPLOI (•)



Les modalités des variables actives dont la contribution à la définition des axes est supérieure à 2% sont en *italique*. Les variables complémentaires sont indiquées entre parenthèses
Inertie axe 1 = 8,7%
Inertie axe 2 = 4,0%

intermédiaires et les cadres supérieurs se situent dans la partie droite, c'est-à-dire proches des situations de travail les plus satisfaisantes. On retrouve à peu près ce positionnement de la gauche à la droite en ce qui concerne le diplôme : les diplômés de bas niveau se situent davantage dans la partie gauche du graphique et les autres de plus en plus à droite selon la position hiérarchique qu'ils représentent. L'âge est ordonné verticalement. Les plus jeunes se trouvent en bas du graphique dans le pôle négatif de l'engagement social et de la stabilité. On observe que l'âge s'élève au fur et à mesure que l'on monte le long de l'axe 2. Les femmes sont positionnées dans la partie inférieure du graphique, tandis que les hommes le sont dans la partie supérieure. Enfin, il n'est pas inutile d'observer la position des entreprises. Ces dernières sont disséminées dans les quatre secteurs du schéma, ce qui prouve leur grande hétérogénéité. Comme on pouvait s'y attendre, on trouve les entreprises en développement, comme l'entreprise informatique, dans la partie droite du graphique. Les entreprises du secteur sidérurgie-métallurgie sont éclatées. L'entreprise sidérurgique (non représentée sur le schéma) est située près du centre, les deux autres à droite, l'une près de l'axe 1, et l'autre dans la partie supérieure. L'entreprise de meubles ainsi que l'hôpital situés en zone rurale sont positionnés dans la partie inférieure, près du pôle des emplois menacés. Les entreprises agro-alimentaires sont également éclatées. Deux d'entre elles sont situées à gauche du graphique, les deux autres plus à droite et dans la partie supérieure. L'entreprise de service public se situe tout en haut de l'axe 2. Deux des entreprises d'assurances sont également situées dans la partie supérieure, l'une étant, au contraire, proche du pôle de l'insatisfaction du travail (il s'agit notamment de l'organisme de la Sécurité sociale). Enfin, l'entreprise de chimie se trouve dans la partie gauche et supérieure du graphique.

Quatre secteurs du graphique se dégagent nettement. Le secteur 1 occupe l'espace droit et supérieur. Il représente un pôle favorable à l'intégration professionnelle qui correspond au type que nous avons appelé *l'intégration assurée*. Ce pôle se trouve, en effet, délimité par le segment positif de l'axe 1 (satisfaction dans le travail) et le segment positif de l'axe 2 (engagement social / stabilité de l'emploi). Notons que la variable « Appartenance à la CFDT » est positionnée à la limite de ce secteur, de même que la variable « Proximité Parti socialiste ». Les salariés proches de ce pôle restent actifs dans et en dehors de l'entreprise.

Le secteur 2 occupe l'espace droit et inférieur. Ce pôle représente une situation moins favorable à l'intégration professionnelle. Il correspond au type que nous avons qualifié d'*intégration incertaine*. Bien que délimité par le segment positif de l'axe 1, il l'est aussi par le segment négatif de l'axe 2. Si les conditions de travail y sont satisfaisantes, elles ne se traduisent pas par une mobilisation collective dans ou en dehors de l'entreprise. L'emploi y est plus globalement menacé, en particulier dans la zone la plus basse du schéma. On peut penser que les salariés cherchent avant tout à améliorer individuellement leur situation professionnelle.

Le secteur 3 occupe l'espace gauche supérieur. Ce pôle correspond à la définition que nous avons donnée à l'*intégration laborieuse*. Il est délimité à la fois par le segment négatif de l'axe 1 et le segment positif de l'axe 2. Il regroupe, par conséquent, les situations de fort mécontentement à l'égard du travail, mais de relative protection face à l'emploi. La variable « Appartenance à la CGT » y apparaît. Ce secteur caractérise aussi, le pôle le plus favorable à l'action traditionnelle syndicale organisée en particulier autour des revendications ouvrières.

Enfin le secteur 4 occupe l'espace gauche inférieur qui est incontestablement le plus désavantagé. Il s'agit d'un pôle conforme au type d'intégration que nous avons appelé l'*intégration disqualifiante*. Il est délimité par les segments négatifs de l'axe 1 et de l'axe 2. Dans ces conditions de cumul d'insatisfaction au travail et d'insécurité d'emploi, l'action collective y est plus aléatoire. Les salariés qui sont proches de ce pôle ont, en effet, une tendance au repli sur eux-mêmes. Ils font l'expérience des désillusions qui affectent le monde du travail, ce qui constitue, en quelque sorte, une forme d'anticipation de l'épreuve du chômage.

L'analyse factorielle de correspondances multiples a donc fait ressortir les deux axes à partir desquels la typologie de l'intégration professionnelle a été constituée. Il faut y voir une première confirmation empirique des hypothèses qui en étaient à l'origine. Pour poursuivre dans cette voie, il faut maintenant passer au classement des individus de l'échantillon. Celui-ci permettra de vérifier la représentation empirique des quatre types et de réaliser ensuite, dans les chapitres suivants, les traitements statistiques sur les effets sociaux et politiques de chacun d'entre eux.

La représentation statistique de chacun des types

Pour classer les individus afin de les rapprocher de la typologie de l'intégration professionnelle, la méthode a consisté, dans un premier temps, à définir les indicateurs renvoyant à la fois à la satisfaction au travail et à la stabilité de l'emploi. En raison du nombre important de critères renvoyant à la satisfaction au travail, un score a été établi.

Parmi les variables prises en compte, on peut distinguer des variables directes de satisfaction (promotion, salaire, relations avec les collègues, relations avec les supérieurs hiérarchiques, horaires de travail, liberté d'initiative, reconnaissance des qualifications, le travail en lui-même), des variables indirectes portant sur l'entreprise (bonne organisation du travail, bonne ambiance, bonnes possibilités de réaliser une carrière, bonnes conditions de travail), des variables sur la trajectoire

dans l'entreprise (en constante évolution, bonnes possibilités d'améliorer sa formation) et enfin des variables sur les gênes rencontrées quotidiennement dans le travail (bruit, odeur, éclairage, températures, manipulation de produits désagréables, rythme, isolement, entourage, risque d'accidents, posture, efforts physiques, déplacements et niveau élevé d'attention). Parmi ces variables, toutes ne figurent pas dans l'analyse factorielle de correspondances multiples, en particulier celles qui portent sur les gênes au travail. J'ai préféré en limiter le nombre pour éviter toute surcharge inutile dans la représentation graphique des résultats. Ce problème ne se pose pas dans la définition d'un score. Au contraire, plus les différents aspects de la satisfaction au travail sont couverts, plus le score a de chances d'être robuste. Au total, 26 variables ont été sélectionnées. Le résultat obtenu a été contrôlé par le test de Cronbach : le coefficient alpha qui mesure la fiabilité du score à partir de la concordance des variables mises ensemble est de 0,81, seuil que les statisticiens considèrent comme satisfaisant. Après plusieurs tests de sensibilité, on a fixé le seuil de satisfaction au travail à 16 points sur un maximum de 26, le score moyen étant de 17,3. Ainsi, les salariés dont le score est supérieur à 16 ont été codés comme de salariés globalement satisfaits et ceux dont le score est inférieur ou égal à 16 comme des salariés globalement insatisfaits. Ce choix a été guidé par le score moyen obtenu par les salariés d'une des entreprises de l'échantillon, celle de meubles en l'occurrence, où l'enquête qualitative a révélé de nombreux cas de souffrances à la fois physiques et morales au travail. Le score moyen pour cette entreprise était de 16,1. En fixant le seuil à 16, on pouvait être certain de procéder à un découpage sociologiquement significatif. Il convient toutefois de préciser que l'on raisonne ici en termes de probabilité forte. La définition des seuils comporte toujours une part d'arbitraire qu'il faut tolérer pour les besoins de la démonstration statistique. Ce qui vaut pour la définition d'un seuil de pauvreté vaut aussi *a fortiori* pour la définition d'un seuil de satisfaction au travail.

Pour définir statistiquement la stabilité de l'emploi, il m'a semblé que la question « Pensez-vous que dans les deux prochaines années, il y a un risque que vous soyez licencié ? » était la plus appropriée.

Cet indicateur, déjà étudié dans le chapitre 2, correspond à une appréciation subjective du risque de perte d'emploi. Il ne signifie pas que tous les salariés qui répondent positivement à cette question ou qui expriment une incertitude face à leur avenir professionnel connaîtront l'épreuve du chômage dans les deux années à venir. Néanmoins, parmi les indicateurs possibles, il est le plus adapté à la mesure elle-même de la stabilité de l'emploi. Si le risque de chômage comporte toujours une part de subjectivité, on a pu vérifier une forte corrélation entre l'évaluation de ce risque par les salariés et les difficultés économiques objectives des entreprises dans lesquelles ils travaillent. On a vérifié également que le risque de licenciement est fortement corrélé à la nature du contrat de travail, au contrat à durée déterminée notamment. On a admis que seuls les salariés ayant répondu « probablement non » à cette question pouvaient être considérés comme des salariés à emploi stable et que tous les autres, y compris ceux qui ont répondu « ne sait pas », pouvaient être considérés comme des salariés dont l'emploi est, au moins partiellement, menacé.

Après avoir classé les individus selon leur score de satisfaction au travail et selon leur degré de stabilité de l'emploi, et croisé ces deux axes selon la définition de la typologie de l'intégration professionnelle, on obtient ainsi la répartition suivante de l'échantillon : les individus proches de l'*intégration assurée* représentent 42 %, ceux qui sont proches de l'*intégration incertaine* 18 % environ, ceux qui sont proches de l'*intégration laborieuse* 20 % environ et, enfin, ceux qui se rapprochent de l'*intégration disqualifiante* 20 % également (cf. tableau III.3).

Comme on pouvait s'y attendre, les hommes sont plus représentés que les femmes dans le type de l'*intégration assurée* (44 % contre 38 %). En revanche, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans le type de l'*intégration incertaine*. On n'observe pas d'écarts significatifs dans les autres types. Ces variations confirment les résultats sur les inégalités du rapport au travail et à l'emploi entre les sexes que l'on a examinés dans les deux premiers chapitres.

En ce qui concerne la répartition des types par âge, il n'est pas surprenant non plus de constater une forte proportion des jeunes de moins de 25 ans dans l'*intégration incertaine* et dans l'*intégration disqualifiante* (respectivement 47 % et 32 %). Les salariés de 25 à 34 ans sont un peu plus représentés dans l'*intégration assurée* (46 %)¹. Bien que les données examinées ici ne soient pas longitudinales, l'importance des écarts entre ces deux tranches d'âge conduit à faire l'hypothèse d'une forte transformation au seuil de 25 ans dans le processus d'intégration professionnelle. Plusieurs recherches ont abouti à la conclusion selon laquelle la précarité n'est pas durable pour tous les jeunes salariés. Une partie non négligeable d'entre eux parvient à se stabiliser avec l'âge². On pourrait presque dire que la phase antérieure à 25 ans joue le rôle de filtrage : une partie se prépare à l'emploi stable en se qualifiant peu à peu, tandis que l'autre s'oriente progressivement vers une carrière dans l'emploi précaire et le chômage. Les salariés de 55 ans ou plus sont, quant à eux,

1. On pouvait déjà constater ce phénomène dans l'analyse factorielle de correspondances multiples réalisée sur l'ensemble des actifs de 18 à 64 ans à partir de l'enquête INSEE « Situations défavorisées » de 1986-1987. Les jeunes de moins de 25 ans étaient situés dans la zone que nous avions qualifiée de « fragilité », près des variables comme « emploi instable » et « chômage de moins de deux ans », tandis que les actifs de 30 à 35 ans étaient, au contraire, situés dans la zone de « l'intégration économique et sociale », près des variables comme « emploi stable non menacé », « revenu élevé » et de « stabilité conjugale », etc. Cf. S. Paugam, J.-P. Zoyem et J.-M. Charbonnel, *Précarité et risque d'exclusion en France*, op. cit., voir p. 86 en particulier.
2. Ces observations rejoignent celles d'Olivier Galland, *L'entrée dans la vie. Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 1997 (2^e éd.) et « Une entrée de plus en plus tardive dans la vie adulte », *Économie et Statistique*, n° 283-284, 3-4, 1995, p. 33-52.

plus représentés dans l'*intégration assurée* (55 %) et s'opposent en cela aux salariés de moins de 25 ans, mais ils sont aussi assez nombreux dans l'*intégration laborieuse* (28 %). La fin de la carrière pour la génération qui a le plus bénéficié des « Trente Glorieuses » est donc globalement encore favorable, mais une partie de ces salariés ont pu connaître au cours des dernières années le même déclin que celui de certaines entreprises aujourd'hui peu adaptées à la concurrence internationale.

La répartition des CSP par type d'intégration professionnelle confirme les inégalités que l'on pouvait attendre. Plus de 75 % des cadres sont dans l'*intégration assurée* et 3 % environ dans l'*intégration disqualifiante*. A l'autre extrémité de l'échelle socioprofessionnelle, les ouvriers non qualifiés sont, au contraire, très faiblement représentés dans l'*intégration assurée* (13 % seulement) et fortement représentés dans l'*intégration disqualifiante* (55 %). On constate aussi une forte représentation des ouvriers qualifiés dans l'*intégration laborieuse* (27 %) et surtout dans l'*intégration disqualifiante* (33 %). On notera enfin un poids élevé des employés dans l'*intégration incertaine* (27 %). Au total, les catégories socioprofessionnelles sont donc fortement corrélées aux quatre types d'intégration professionnelle. Ces derniers traduisent ainsi à la fois les inégalités au sein de l'espace social et les structures fondamentales de la précarité telles qu'elles se constituent aujourd'hui dans les entreprises.

Il existe aussi de fortes différences selon les entreprises, ce que révélait déjà l'analyse factorielle de correspondances multiples. Lorsque les entreprises sont à la fois performantes et ajustées au marché et composées d'une main-d'œuvre qualifiée dans l'ensemble satisfaite des conditions de salaire et de travail, l'intégration des salariés a de fortes chances d'être parfaitement assurée. C'est le cas dans notre échantillon de deux entreprises en particulier, l'une est celle d'électricité (EDF), entreprise bien placée dans la compétition internationale et qui appartient au secteur public, l'autre est l'entreprise informatique connue dans le monde entier. Dans cette dernière, la proportion de salariés proches de l'intégration assurée est la plus importante (74 %), dans l'entreprise publique d'électricité, elle est de 69 %.

En revanche, dans les entreprises qui connaissent des difficultés économiques et qui peuvent être amenées à supprimer des emplois, une part importante du personnel a des chances de se rapprocher soit de l'*intégration incertaine*, soit de l'*intégration disqualifiante*. Dans une des entreprises agro-alimentaire, la proportion des salariés proches de l'*intégration disqualifiante* s'élève à 70 %, suivie par l'entreprise de meubles où elle atteint 47 %.

Tableau III.3 – *Les types d'intégration professionnelle selon le sexe, l'âge la catégorie socioprofessionnelle et le type d'entreprise (en %)*

	<i>Inté- gration assurée</i>	<i>Inté- gration incertaine</i>	<i>Inté- gration laborieuse</i>	<i>Intégration disqua- lifiante</i>	<i>Total</i>	<i>N</i>
Sexe						
Hommes	43,9	15,6	20,3	20,2	100	679
Femmes	38,2	22,5	19,9	19,4	100	346
Age						
< 25 ans	14,7	47,1	5,9	32,3	100	34
De 25 à 34	46,1	17,4	18,1	18,4	100	293
De 35 à 44	40,3	16,6	21,4	21,7	100	355
De 45 à 54	40,7	19,3	21,0	19,0	100	290
55 ans et >	54,7	3,8	28,3	13,2	100	53
CSP						
Cadres	75,5	12,0	9,0	3,5	100	200
Prof. interméd.	44,8	17,1	23,3	14,8	100	344
Employés	38,7	26,7	19,3	15,3	100	176
Ouv. qualifiés	20,8	18,6	27,6	33,0	100	221
Ouv. non qual.	13,1	15,5	16,7	54,7	100	84
Entreprise						
Agro (poiss.)	3,7	11,1	14,8	70,4	100	27
Agro (lait)	6,7	23,3	40,0	30,0	100	30
Agro (from.)	26,7	6,7	36,6	30,0	100	30
Métallurgie 1	26,5	16,3	28,6	28,6	100	60
Meuble	9,4	38,5	5,2	46,9	100	96
Org. Sécu. Soc.	28,2	17,9	38,5	15,4	100	39
Sidérurgie	28,2	22,4	20,0	29,4	100	85
Hôpital	31,4	28,9	22,3	17,4	100	121
Chimie	48,7	7,7	25,6	18,0	100	117
Agro (lég.)	28,1	25,0	28,1	18,8	100	32
Électricité	68,8	5,0	22,5	3,7	100	80
Assur. spéc.	62,1	6,1	24,2	7,6	100	66
Métallurgie 2	48,4	15,0	18,3	18,3	100	49
Assur. gén.	60,3	23,3	9,6	6,8	100	73
Informatique	74,2	12,5	9,2	4,1	100	120
Ensemble	42,0	17,9	20,2	19,9	100	1 025

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995.

Enfin, il existe dans l'échantillon des entreprises qui ne sont pas vraiment menacées face à l'avenir, mais qui maintiennent les salariés dans des conditions de travail et de rémunération peu satisfaisantes. Dans ce cas, les salariés se rapprochent surtout de l'*intégration laborieuse*. C'est le cas en particulier d'un organisme de Sécurité sociale dépendant du régime agricole où d'importantes modifications dans l'organisation du travail ainsi qu'une apparente mauvaise gestion du personnel ont provoqué l'incompréhension et l'amertume de nombreux salariés. Dans cette entreprise, 38 % des salariés sont proches de l'*intégration laborieuse*.

Les types d'intégration professionnelle, tels qu'ils ont été définis, ne sont donc pas uniquement liés à des déterminants individuels. Deux salariés de qualification égale pourront connaître des formes d'intégration opposées selon qu'ils sont employés dans des secteurs dynamiques ou des secteurs en déclin, mais aussi selon qu'ils travaillent dans des entreprises où le rapport au travail est semblable pour l'ensemble du personnel ou dans des entreprises dans lesquelles il est, au contraire, très différent pour les différents niveaux de la hiérarchie.

Ces résultats apportent ainsi une consistance empirique à la typologie élaborée à partir du type idéal de l'*intégration assurée*. Les deux dimensions retenues, la satisfaction dans le travail et la stabilité de l'emploi, se complètent l'une et l'autre et se révèlent donc, ensemble, très utiles à la compréhension sociologique des mécanismes de l'intégration professionnelle. L'intérêt de cette typologie doit toutefois résider avant tout dans son pouvoir interprétatif des représentations, des expériences vécues et des comportements des salariés. Pour commencer à le vérifier, on peut prendre en compte des indicateurs du sentiment d'utilité, de la santé et de la détresse psychologique. Il est possible, par exemple, de comparer l'effet sur ces indicateurs du type d'intégration professionnelle et de la catégorie socioprofessionnelle.

Inutilité, santé dégradée et détresse psychologique

On qualifie parfois les exclus du marché du travail d'*inutiles au monde*¹. On entend par là que les chômeurs, et en particulier les chômeurs de longue durée, perdent le sentiment de l'interdépendance

1. Selon Robert Castel, « il y a homologie de position entre, par exemple, ces "inutiles au monde" que représentaient les vagabonds avant la révolution industrielle et différentes catégories d'« inemployables » d'aujourd'hui ». Cf. R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, op. cit., p. 16.

sociale. Ils sont en effet dépendants de la collectivité et n'apportent rien en échange des subsides qu'ils reçoivent. La strate sociale à laquelle ils appartiennent est tellement dévalorisée qu'ils intériorisent souvent le jugement négatif que la société tient à leur égard, même s'ils tentent en même temps de résister à cette épreuve en retournant le stigmate dont ils font l'objet. Les salariés en situation précaire éprouvent-ils le même sentiment que ces chômeurs de longue durée ? Le sentiment d'inutilité serait alors l'expression d'une non-interdépendance sociale dans le travail. Il exprimerait, dans la perspective de Durkheim, l'absence de complémentarité entre les salariés et serait donc le signe d'une dégradation profonde du lien social dans l'entreprise ?

Pour les salariés, ce sentiment pourrait provenir, comme le suggère Christophe Dejours, de « l'absence de désignation et de destination du travail ». « L'ouvrier à la chaîne, comme l'employé aux écritures d'un service de comptabilité ne connaissent souvent pas la signification même de leur travail par rapport à l'ensemble de l'entreprise. Mais plus encore leur tâche n'a de signification humaine. Elle ne signifie rien pour la famille, pour les amis, pour le groupe social, ni dans le cadre d'un idéal social, altruiste, humaniste, ou politique. Rares sont ceux qui croient encore au mythe du progrès social ou de la participation à une œuvre utile. »¹ Les exemples pris par cet auteur pourraient laisser entendre que la catégorie socioprofessionnelle est un facteur explicatif. Le sentiment d'utilité serait en quelque sorte proportionnel au niveau de qualification. Mais est-ce si simple ?

L'analyse statistique effectuée à partir d'un modèle de régression logistique révèle que si les ouvriers non qualifiés sont proportionnellement plus nombreux que les cadres supérieurs à se sentir inutiles, la catégorie socioprofessionnelle, dans son ensemble, n'est pas une variable significative (cf. tableau III.4). Notons, que mis à part le type d'intégration professionnelle, aucune des autres variables contrôlées par ce modèle, à savoir le sexe, l'âge, et le type d'entreprise, n'est significative, ce qui prouve que les critères habituels de différenciation sont insuffisants pour expliquer les mécanismes de l'expérience vécue de l'inutilité. En revanche, par rapport à l'intégration assurée, les salariés proches de l'intégration laborieuse et plus encore les salariés proches de l'intégration disqualifiante éprouvent plus souvent, et de façon très significative, le sentiment d'être inutiles. Le type d'intégration professionnelle

1. Cf. Christophe Dejours, *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard, 2^e éd., 1993, p. 60.

est donc bien, en lui-même, un facteur explicatif, et les salariés les plus éloignés de l'*intégration assurée* peuvent être considérés comme les plus vulnérables face au risque que représente ce sentiment particulier sur la santé mentale.

Tableau III.4 – Effet propre de la catégorie socioprofessionnelle et du type d'intégration professionnelle sur le sentiment d'être inutile¹

	Coefficient	Sig.	%
CSP			
Cadres	Réf.	Réf.	3,5
Prof. intermédiaires	.45	n.s.	5,8
Employés	.23	n.s.	6,9
Ouvriers qualifiés	.42	n.s.	5,8
Ouvriers non qualifiés	.57	n.s.	10,7
Type d'intégration			
<i>assurée</i>	Réf.	Réf.	3,0
<i>incertaine</i>	.47	n.s.	4,4
<i>laborieuse</i>	1.14	***	8,2
<i>disqualifiante</i>	1.59	****	11,4

¹ Modèle de régression logistique qui contrôle, outre la CSP et le type d'intégration, le sexe, l'âge et le type d'entreprise. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage.

*** : $P < .01$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif ($P > .1$).

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 028).

Si la classification des catégories socioprofessionnelles n'a pas d'effet significatif sur le sentiment d'inutilité, c'est parce qu'au sein de chaque catégorie, les problèmes de l'intégration et de la reconnaissance individuelle ou collective des salariés dans l'univers de l'entreprise et en dehors se posent de façon contrastée. Même lorsqu'ils sont peu qualifiés, les ouvriers peuvent se sentir utiles dans leur activité professionnelle si, par exemple, l'entreprise dans laquelle ils travaillent le leur rappelle et valorise, d'une façon ou d'une autre, leur fonction, ou si les relations entre collègues favorisent la complémentarité et la solidarité dans le travail. En revanche, un cadre menacé de chômage aura le sentiment que l'on cherche à l'exclure ou le « mettre au placard » et qu'il est par conséquent inutile à l'entreprise. Il pourra même à la longue

douter de lui-même. Son attitude s'écartera alors fortement de celle de ces collègues¹. On ne pourra pas expliquer cette différence tant que manquera l'information sur le rapport au travail et à l'emploi. C'est la raison pour laquelle le type d'intégration professionnelle a, sur ce point, un pouvoir explicatif plus fort que celui de la CSP.

On trouve aussi des différences entre l'effet propre de la catégorie socioprofessionnelle et celui du type d'intégration professionnelle sur l'état de bien-être et l'insomnie (cf. tableau III.5). Même si les inégalités face aux grandes maladies et à la mort sont, on le sait, très fortes selon les milieux socioprofessionnels, il est frappant de constater, tout d'abord, que l'état de santé déclaré, qui peut être considéré comme un état général de bien-être, n'est pas significatif, toutes choses égales par ailleurs, selon la catégorie socioprofessionnelle. On constate cependant que cet indicateur est fortement corrélé au type d'intégration professionnelle. Les salariés proches soit de l'*intégration laborieuse*, soit de l'*intégration disqualifiante*, déclarent plus souvent un état de santé dégradé que les salariés proches de l'*intégration assurée*. Ce résultat est conforme à ceux qui ont été dévoilés ces dernières années à partir de recherches épidémiologiques : en analyse multivariée, il apparaît notamment que l'inquiétude face à l'emploi est significativement associée à des problèmes de santé². Les médecins du travail ont observé également ces dernières années de nombreux cas de troubles graves de santé mentale liés aux évolutions du monde du travail. Pour Dominique Huez, « faute de défense psychologique efficace, les conséquences ultérieures de la fatigue accumulée, de la moindre performance, des effets du vieillissement et des transformations brutales de l'organisation du travail peuvent entraîner des décompensations psychiatriques brutales, des tentatives de suicide, des troubles psychosomatiques importants, des consommations de psychotropes légales ou illégales, médicalisées ou non »³. Les médecins du travail constatent enfin que la crainte de perdre son emploi pousse certains salariés à se maintenir coûte que

1. Pierre Rosanvallon note d'ailleurs que l'on qualifie de plus en plus d'« invalides sociaux » ceux qui ne parviennent pas à s'intégrer dans le monde du travail : « La catégorie de handicap s'est ainsi progressivement déplacée du champ médical au champ social et allant même jusqu'à désigner les travailleurs qui ne s'adaptent pas aux mutations technologiques. » Cf. Pierre Rosanvallon, *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, Éd. du Seuil, 1995, p. 119.
2. Cf. Pierre Chauvin, « Précarisation sociale et état de santé : le renouvellement d'un paradigme épidémiologique », in Jacques Lebas et Pierre Chauvin (éds), *Précarité et santé*, Paris, Flammarion, 1998, p. 59-73.
3. Cf. Dominique Huez, « Santé et précarisation du travail », in Jacques Lebas et Pierre Chauvin (éds), *Précarité et santé*, *ibid.*, p. 150.

coûte en activité, même si les conditions de travail détériorent fortement leur santé. Les médecins, qui connaissent les effets dévastateurs du chômage, sont parfois contraints d'ignorer les états de santé individuels pouvant interagir avec le travail. Face à ce dilemme, ils ne peuvent pas toujours imposer, de façon préventive, des restrictions d'aptitude qui pourraient avoir des conséquences fâcheuses pour les salariés. Il en résulte, pour eux, presque inévitablement, une amplification de l'état général de morbidité.

L'insomnie résulte également, au moins partiellement, du rapport au travail et à l'emploi. La CSP a un effet sur les troubles du sommeil. Les résultats montrent une coupure entre les ouvriers et les autres catégories. Les ouvriers apparaissent comme les moins touchés et, parmi eux, les non-qualifiés le sont encore moins (10 % environ, contre 22 % pour les cadres). Ces résultats ne permettent pas toutefois de soutenir que l'insomnie croît avec le niveau de responsabilité au travail, car, si cela était le cas, les employés seraient moins insomniaques que les professions intermédiaires et les cadres, ce qui n'est pas vérifié. Si l'insomnie est liée à l'activité, c'est donc pour d'autres raisons. Le type d'intégration professionnelle est encore un facteur explicatif. On constate, en effet, que plus les salariés s'écartent de l'*intégration assurée*, plus le risque d'insomnie augmente. La proportion de salariés insomniaques passe de 16 % (*intégration assurée*) à 28 % (*intégration disqualifiante*). Les coefficients sont très significatifs à la fois pour les salariés proches de l'*intégration laborieuse* et pour ceux qui sont proches de l'*intégration disqualifiante*. Le risque de connaître des troubles du sommeil est donc le plus élevé lorsque les salariés sont à la fois confrontés à des problèmes spécifiques dans leur travail et préoccupés de l'avenir de leur emploi¹.

Enfin, si l'on se réfère à des indicateurs de détresse psychologique très utilisés dans les études sur le chômage, comme la perte de confiance en soi ou le sentiment d'être « mal dans sa peau », il apparaît, une fois encore, que la catégorie socioprofessionnelle ne constitue pas un facteur explicatif. Les coefficients ne sont significatifs pour aucune catégorie. En revanche, la perte de confiance en soi est une forme de détresse psychologique qui touche fortement et de façon significative les salariés proches de l'*intégration laborieuse* et ceux qui sont proches de

1. Notons ici qu'une enquête a permis de vérifier, entre autres, que lorsque le travail ne laisse pas de marge de manœuvre suffisante et de moyens appropriés pour permettre au salarié d'obtenir un résultat de qualité, les troubles de sommeil deviennent plus forts. Cf. F. Derriennic, A. Touranchet et S. Volkoff, *Age, travail, santé : étude sur les salariés âgés de 37 à 52 ans, enquête ESTEV 1990*, Paris, Éditions INSERM, 1996.

Tableau III.5 – Effet propre de la catégorie socio professionnelle et du type d'intégration professionnelle sur l'état de bien-être et l'insomnie¹

	Mauvais état de santé ²			Insomnie ³		
	Coeffi- cient	Sig.	%	Coeffi- cient	Sig.	%
CSP						
Cadres	Réf.	Réf.	4,0	Réf.	Réf.	21,9
Prof. interm.	-.08	n.s.	4,9	-.28	n.s.	23,2
Employés	-.01	n.s.	7,9	-.19	n.s.	22,7
Ouv. qualifiés	-.29	n.s.	3,6	-.92	***	17,8
Ouv. non qual.	-.05	n.s.	4,8	-1.52	***	10,7
Intégration						
assurée	Réf.	Réf.	3,2	Réf.	Réf.	15,8
incertaine	-.14	n.s.	2,7	.32	n.s.	18,6
laborieuse	.86	****	7,3	.93	****	25,1
disqualifiante	.86	****	8,3	1.25	****	28,4

¹ Modèle de régression logistique qui contrôle, outre la CSP et le type d'intégration, le sexe, l'âge et le type d'entreprise. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage.

² Échelle établie en fonction de la réponse à la question : « Comment vous sentez-vous en ce moment ? » (régression logistique ordonnée). Les pourcentages correspondent aux modalités : « plutôt mal » et « très mal ».

³ Être préoccupé au point de perdre le sommeil.

*** : $P < .01$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif ($P > .1$).

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 028).

l'intégration disqualifiante. On peut faire exactement le même constat à propos du sentiment d'être « mal dans sa peau » qui concerne davantage ces deux types d'intégration professionnelle (cf. tableau III.6). Ces résultats conduisent à penser que ces salariés fortement éloignés du type de *l'intégration assurée* ont des attitudes psychologiques proches de celles des chômeurs qui font l'expérience du *chômage total*¹ pour reprendre l'expression de Dominique Schnapper. Comme eux, en effet, ils souffrent d'un manque de moyens de se valoriser et d'être reconnu par leur travail et en sont le plus souvent humiliés. Si les chômeurs aspirent à un emploi, on pourrait dire que les salariés mal intégrés professionnellement-

1. Cf. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, op. cit.

ment en sont arrivés au point de ne plus pouvoir supporter les conditions dans lesquelles ils exercent leur activité professionnelle et de rêver d'une autre situation.

Tableau III.6 – *Effet propre de la catégorie socioprofessionnelle et du type d'intégration professionnelle sur la détresse psychologique¹*

	<i>Perdre confiance en soi</i>			<i>Être « mal dans sa peau »</i>		
	<i>Coefficient</i>	<i>Sig.</i>	<i>%</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Sig.</i>	<i>%</i>
CSP						
Cadres	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	9,5	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	3,5
Prof. interm.	-.45	n.s.	8,7	.23	n.s.	6,1
Employés	.02	n.s.	17,5	.54	n.s.	10,8
Ouv. qualifiés	-.38	n.s.	6,3	.10	n.s.	4,0
Ouv. non qual.	-.69	n.s.	13,1	.42	n.s.	9,5
Intégration						
<i>assurée</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	6,6	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	3,3
<i>incertaine</i>	.42	n.s.	9,8	-.07	n.s.	3,8
<i>laborieuse</i>	1.11	****	13,5	1.09	***	8,7
<i>disqualifiante</i>	1.23	****	15,3	1.47	****	11,8

¹ Modèle de régression logistique qui contrôle, outre la CSP et le type d'intégration, le sexe, l'âge et le type d'entreprise. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage.

*** : $P < .01$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif ($P > .1$).

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 028).

Au total, la comparaison du pouvoir explicatif de la catégorie socioprofessionnelle et du type d'intégration professionnelle sur le sentiment d'utilité, et l'état de bien-être en général, aboutit à la conclusion d'une supériorité du second par rapport au premier. En raison de la diversité des situations professionnelles, la classification des salariés par grandes catégories socioprofessionnelles est un instrument qui reste trop grossier pour appréhender les nuances des états psychologiques. Il faudrait descendre à un niveau beaucoup fin de la classification pour repérer des effets spécifiques, mais cela ne donnerait pas une vue d'ensemble. Son utilité est plus grande, on le sait, lorsqu'il s'agit d'analyser les modes de vie. La typologie de l'intégration profession-

nelle qui combine le rapport au travail et le rapport à l'emploi peut donc être considérée comme un instrument complémentaire. Son objectif n'est pas de se substituer aux CSP. Elle apporte un éclairage nouveau sur les différentiations au sein du salariat à partir de critères qui n'ont pas été pris en compte au moment de l'élaboration et de la transformation des CSP par l'INSEE¹.

Après cette vérification empirique de la typologie élaborée à partir du type idéal de l'*intégration assurée*, je suggère d'étudier maintenant, à l'aide de ce cadre analytique, les identités collectives et les rapports sociaux dans l'entreprise (2^e partie), mais aussi les mécanismes de la mobilisation et de l'apathie dans l'univers professionnel, familial et politique (3^e partie).

1. Cf. Alain Desrosières et Laurent Thévenot, *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte, 1992.

Deuxième partie

Identités collectives et rapports sociaux en entreprise

« Sans doute, les sentiments individuels ou particuliers qu'inspirent aux employés les employeurs sont très variables. L'on trouvera dans la petite production artisanale des petits patrons d'autant plus rapaces qu'ils ont eu de la peine à s'élever à ce niveau social, si bien que leurs ouvriers les détestent plus encore que des patrons nettement bourgeois. Inversement, entre des groupes capitalistes et des collectivités ouvrières, surtout en période d'essor industriel dans les branches concernées, en particulier dans les pays où les employeurs prennent l'initiative de stimuler par des accroissements de salaire l'effort productif des ouvriers (au lieu de se les laisser imposer), des relations amicales peuvent s'établir, surtout si les deux groupes comprennent que leur entente momentanée est pour eux le seul moyen de profiter vite des circonstances exceptionnelles. Sans doute, encore, ce sont là des réactions collectives passagères, et limitées à des groupes restreints. Il n'y a pas de raisons pour que l'une d'elles s'impose durablement à tous les groupes d'une catégorie, pour que tous les artisans, tous les ouvriers de la petite industrie, tous ceux de la grande, tous les employés des sociétés anonymes s'organisent en autant de groupes distincts qu'il y a de régimes de la production. »

Maurice Halbwachs, *La classe ouvrière
et les niveaux de vie*, 1912.

Introduction

Les évolutions des formes de l'intégration professionnelle ont été étudiées dans la partie précédente à partir d'une analyse statistique des transformations du rapport au travail et du rapport à l'emploi au cours des dernières années. L'objectif de cette seconde partie est de prolonger cette analyse de façon plus qualitative en se référant à des exemples précis d'entreprises. Il s'agit précisément d'entreprendre à la fois une analyse interne et une analyse externe de huit entreprises afin de mieux comprendre les mécanismes de l'intégration professionnelle et en particulier des identités collectives et des rapports sociaux.

L'analyse interne de l'entreprise dont il est question dans cette partie concerne avant tout le sens que les salariés donnent à leurs expériences vécues, notamment à celles qui renvoient à la fonction qu'ils exercent dans l'entreprise, selon qu'elle leur apporte des satisfactions ou des insatisfactions, selon aussi qu'elle est valorisée ou dévalorisée par les collègues et les supérieurs hiérarchiques. C'est dans ce sens que l'on étudiera, à partir de cas précis, les notions de qualification, de compétence et, plus généralement, de métier. L'analyse externe de l'entreprise implique de prendre en compte sa position sur le marché, position qui peut être aussi bien dominante que dominée, valorisée par la qualité, voire le prestige, de ses produits, que discréditée au point de perdre la confiance de sa clientèle.

Cette position de l'entreprise dans un espace public large peut être appréhendée par le jugement que portent les salariés qui y travaillent. Ces derniers sont en effet bien placés pour savoir si le fait de travailler dans l'entreprise est un facteur de prestige ou, au contraire, de fragilité, voire de déshonneur. Les travaux sociologiques ont souvent examiné le

phénomène de la domination dans le travail en fonction des seuls rapports sociaux au sein de l'entreprise. Ne faut-il pas également étudier les rapports de domination des entreprises entre elles et voir dans la position qu'elles occupent sur le marché un facteur qui participe, au moins partiellement, de l'intégration professionnelle des salariés ? Le positionnement de l'entreprise sur le marché peut avoir un effet sur le rapport au travail et le rapport à l'emploi. On peut faire l'hypothèse que la motivation de travailler dans une entreprise qui gagne des marchés est plus grande, puisque sa prospérité permet d'offrir plus facilement à ses salariés un salaire convenable et des conditions de travail satisfaisantes. On peut également faire l'hypothèse que la stabilité de l'emploi est meilleure dans les entreprises dont l'avenir n'est pas compromis, même si elles peuvent chercher à assurer leurs performances économiques par le recours à une main-d'œuvre temporaire. De l'avenir de l'entreprise dépend de toute façon, en grande partie, la stabilité du salarié et, par conséquent, la possibilité pour lui d'y trouver des satisfactions. Bien entendu, il ne s'agit pas de dire que les salariés sont tous parfaitement intégrés lorsque la position de l'entreprise est dominante sur le marché.

A l'intérieur de la même entreprise, il peut exister de fortes différences d'intégration professionnelle au sein du personnel. Dans une entreprise performante dont les produits sont généralement appréciés par les consommateurs et dans laquelle le mode d'organisation du travail permet dans l'ensemble aux salariés de se sentir utiles et reconnus pour leurs compétences et leur contribution à l'activité, il est possible qu'une frange du personnel soit cantonnée à des tâches répétitives qui ne lui procurent aucune satisfaction dans le travail et aucune reconnaissance par les autres. Il est possible aussi que dans ce type d'entreprise, certains salariés n'aient aucune stabilité d'emploi. Il faut donc se garder de déduire automatiquement le type d'intégration professionnelle de l'entreprise. Autrement dit, l'entreprise ne détermine pas en elle-même le type d'intégration professionnelle. On peut seulement souligner que certaines entreprises, à la fois par leurs performances économiques et leur mode d'organisation du travail, favorisent globalement davantage tel ou tel type d'intégration professionnelle. On fait donc ici l'hypothèse que le statut de l'entreprise, sa santé économique, son mode d'organisation constituent des facteurs d'explication de l'intégration professionnelle.

Même s'il est question dans cette partie de la régulation de plusieurs entreprises, l'analyse proposée ne saurait s'inscrire dans la socio-

logie classique des organisations. L'objet d'études ne concerne pas l'ensemble des stratégies des acteurs engagés dans ces entreprises, mais essentiellement le double rapport que les salariés entretiennent à leur travail et à leur emploi. Par ailleurs, si le style des trois chapitres de cette partie s'apparente à celui de la monographie, il ne s'agit pas non plus à proprement parler de monographies d'entreprise, lesquelles auraient nécessité des investigations dans d'autres domaines que ceux qui ont été sélectionnés.

Le chapitre 3 étudie les expériences vécues des salariés de deux grandes entreprises performantes où la proportion de salariés proches de l'*intégration assurée* est élevée. Le chapitre 4 analyse deux autres entreprises dans lesquelles les salariés sont attachés à la fonction et au métier qu'ils exercent, mais dont l'avenir et l'identité apparaissent néanmoins menacés. Il s'agit de deux entreprises connaissant des difficultés où la proportion de salariés proches de l'*intégration incertaine* est forte. Enfin, le chapitre 5 aborde le cas de salariés employés dans des entreprises en déclin où les conditions de travail sont jugées déplorables et les rapports sociaux très tendus. Quatre entreprises y sont étudiées. L'une proche de l'administration offre une certaine garantie de l'emploi en dépit de ses effectifs qui apparaissent trop élevés. La proportion de salariés proches de l'*intégration laborieuse* y est élevée. Les trois autres sont des entreprises industrielles en crise où les emplois sont menacés. Les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* y sont particulièrement nombreux.

Les conditions de l'attachement à l'entreprise

L'*intégration assurée* a été définie dans le chapitre précédent comme le type idéal qui conjugue satisfaction dans le travail et stabilité de l'emploi. On peut se demander maintenant quelles sont les conditions pour que se produise cette association dans les entreprises. La probabilité de l'*intégration assurée* est évidemment plus forte lorsque ces dernières sont elles-mêmes stables et performantes. On peut toutefois faire l'hypothèse que cette condition n'est pas suffisante et qu'il faut en plus que les entreprises puissent créer un environnement culturel susceptible de donner aux salariés un ensemble de représentations communes, de valeurs, de symboles, à partir desquels ils pourront élaborer leur identité personnelle et collective. Pour Renaud Sainsaulieu, « l'entreprise peut être en soi une valeur avec les caractéristiques de sécurité, soutien et même refuge, que l'on accorde souvent à la "maison" »¹. L'esprit particulier qui peut caractériser une entreprise est alors intériorisé par les salariés. Il devient l'un des signes de leur intégration à celle-ci. Les salariés parlent de leur entreprise comme si cette appartenance représentait, au moins en partie, ce qu'ils sont. Ils adhèrent parfois au système de valeurs de leur entreprise à tel point que celui-ci se confond avec leurs propres valeurs. Les valeurs de solidarité, d'esprit d'équipe, de savoir-faire peuvent représenter, par exemple, aussi bien leur être professionnel que leur être intime dans la vie de tous les jours. Il est frappant de

1. Cf. R. Sainsaulieu, *L'identité au travail*, op. cit., p. 367. Sur le problème de l'esprit maison, on pourra lire également les résultats de l'enquête qu'il a menée dans le cadre du Centre de sociologie des organisations à la fin des années 1960 auprès des salariés d'une grosse entreprise électrotechnique. Cf. R. Sainsaulieu, *Les relations de travail à l'usine*, Paris, Les Éditions d'Organisation, 1972.

constater que cet esprit d'entreprise ne reflète généralement que les côtés positifs de l'entreprise. Quand les salariés portent un jugement négatif sur l'évolution de leur entreprise, ils diront volontiers que « l'esprit maison a disparu ». Il s'agit donc d'un élément essentiel de l'identité collective. L'esprit maison caractérise une culture et des rapports sociaux particuliers et exprime en cela un « être ensemble », une forte solidarité et interdépendance des membres de l'entreprise.

Dans les entretiens, l'attachement des salariés à leur entreprise s'exprime particulièrement dans deux entreprises, une grosse entreprise informatique connue dans le monde entier et un centre d'EDF (Électricité de France), entreprise du service public. Or, il se trouve que c'est dans ces deux entreprises, comme on l'a vu dans le chapitre précédent, que la proportion de salariés proches de l'*intégration assurée* est la plus élevée. On peut penser, d'une part, que l'attachement à l'entreprise est fonction de la capacité de celle-ci à garantir à ses salariés à la fois des conditions de travail susceptibles de leur apporter des satisfactions et une stabilité de l'emploi, source de protection face aux aléas de l'existence, et, d'autre part, que ces conditions générales peuvent constituer la base d'un système culturel et d'une histoire collective.

Ces deux entreprises ont un mode d'organisation très différent. L'une appartient au secteur privé, l'autre au secteur public. La première est souvent considérée comme l'exemple parfait du nouveau type de management participatif que les entreprises innovantes cherchent aujourd'hui à adopter¹. La seconde reflète, au contraire, la tradition corporatiste fondée sur la conquête et le maintien de droits et avantages sociaux. Sur les sites où l'enquête a été réalisée, moins de 2 % des salariés sont syndiqués dans la première, contre près de 80 % dans la seconde. Tout semble les opposer. Néanmoins, elles ont en commun d'être l'une et l'autre compétitives sur les marchés mondiaux. Pour la grande majorité des salariés qui y travaillent, elles symbolisent, l'une et l'autre, à la fois une technologie avancée et reconnue, une organisation globalement performante et des résultats économiques honorables rendant possible le maintien, voire l'amélioration, des conditions économiques et sociales du personnel.

1. Sur le discours de management des années 1990, on lira les analyses éclairantes de Luc Boltanski et de Eve Chiapello. D'après eux, ce discours qui met l'accent sur la convivialité et l'authenticité des rapports humains est une réponse aux critiques qui dénonçaient l'aliénation au travail et la mécanisation des relations humaines. Cf. L. Boltanski et de E. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, op. cit. Sur ce point, voir en particulier le chapitre 1.

On tentera dans ce chapitre de montrer que l'attachement à l'entreprise est l'expression d'une identité collective et de rapports sociaux particuliers qui favorisent l'intégration professionnelle des salariés. En prenant l'exemple de ces deux entreprises en apparence opposées, on s'attachera en même temps à souligner les constances et les similitudes de la construction identitaire des salariés dont l'intégration est assurée.

L'IDÉE DE L'EXCELLENCE DANS UNE ENTREPRISE DE HAUTE TECHNOLOGIE

L'entreprise informatique de notre échantillon est située depuis les années 1970 dans une région économiquement prospère. Profitant de l'essor du secteur informatique de ces dernières décennies, elle s'est fortement développée en créant de nombreux emplois, aussi bien sur un site de production d'ordinateurs que sur un autre site administratif et de gestion. Elle atteint aujourd'hui la taille de 2 000 salariés. Par la présence de laboratoires de recherche et de développement, elle a renforcé son image d'entreprise innovante et hautement compétente tant sur le plan technologique et commercial que sur celui de la gestion des ressources humaines. La composition de son personnel a également changé. La part des cadres y est désormais majoritaire, l'essentiel des recrutements se fait d'ailleurs aujourd'hui presque exclusivement au profit de cette catégorie. L'enquête a été réalisée auprès des salariés du pôle administratif et de gestion.

Le pari de la confiance

Cette entreprise américaine a une conception de l'organisation du travail différente de celle que l'on a l'habitude de rencontrer dans les entreprises françaises. Sur l'ensemble de ses vastes bâtiments, il est frappant de constater qu'aucune cloison ne sépare les salariés. Tout le monde travaille sous le regard des autres. Ce sentiment d'appartenir à une vaste communauté de travail est encore renforcé par l'absence de repères hiérarchiques facilement identifiables. Tout le monde s'habille de la même manière – le style « casual » est le plus répandu – et le tutoiement est de rigueur. La hiérarchie est donc peu visible.

Cela ne signifie pas, on s'en doute, la disparition des chefs. Dans cette entreprise comme ailleurs, et peut être encore davantage dans la culture française, la séparation entre le monde des cadres et celui des non-cadres est réelle et le passage de l'un à l'autre est souvent vécu comme une épreuve. Toutefois, les salariés ne l'expriment pas sur un registre d'opposition entre « eux » et « nous », comme c'est le cas, on le verra, dans d'autres entreprises, mais sur celui d'une opposition entre « eux » et « moi », voire entre « lui » – le supérieur – et « moi ». La forme de relation hiérarchique est donc à la fois démocratique et fondée sur un rapport individuel à son supérieur et à l'entreprise. L'idée de groupes antagonistes n'est pas présente.

Il s'agit en quelque sorte d'un rapport social personnalisé qui est exprimé par la référence commune à ce que les salariés appellent le « HP way ». De nombreux extraits d'entretien confirment que cet état d'esprit est fortement intériorisé par les salariés. On peut citer, par exemple, ce jeune cadre qui supervise l'activité d'une équipe de huit personnes :

Question : Est-ce que vous pourriez me définir l'esprit de votre entreprise ?

« En termes de relations humaines, c'est un modèle qui est basé sur la confiance, sur la communication, sur l'esprit d'équipe, sur les valeurs du HP way qui font que l'on évolue dans une ambiance où l'on se sent à l'aise. On sait qu'il n'y a pas de coups bas, de requins aux dents longues qui vont vous marcher dessus. Ça ne veut pas dire non plus qu'il n'y a pas de clash, mais en tout cas lorsque les choses ne vont pas bien ou que les gens ne se sentent pas à l'aise, ils le diront. Lorsque les gens ne disent rien, c'est qu'*a priori* ça se passe bien, donc on est dans un mode de confiance dans les relations avec les autres. Ça ne veut pas dire que c'est parfait, loin de là, mais c'est vraiment un modèle dans lequel on se sent à l'aise. On ne se sent pas mis sur la touche. Lorsque quelqu'un vous regarde, vous n'êtes pas en train de vous dire qu'il vous fait un grand sourire pour derrière vous assassiner. Encore une fois il y a des exceptions qui confirment la règle mais il y a quand même une norme HP en matière de communication envers les gens qui est très très forte. »

Pour lui, cet esprit est un héritage, celui des fondateurs de l'entreprise dont il parle avec admiration. Il va même jusqu'à reconnaître le caractère philanthropique du mode d'organisation du travail en vigueur dans son entreprise :

« L'entreprise est basée sur les valeurs du "HP way", sur la confiance et sur certaines conceptions de nos amis (il cite le nom des fondateurs de l'entreprise) qui disaient qu'un employé ne pourra donner de bons résultats dans son travail que s'il se sent bien dans l'environnement dans lequel il travaille. Tout cela concourt à une forme de philanthropie. Encore une fois, cela ne veut pas dire qu'on se tape tous sur l'épaule et que tout le monde est beau et gentil, mais il y a quand même

une ambiance générale dans la société qui est différente d'autres sociétés. C'est beaucoup moins cloisonné. Les gens ne travaillent pas dans des bureaux fermés par une porte. Il n'y a pas une hiérarchie pesante. Il y a tellement de liens de reporting qu'il n'existe pas une seule et même hiérarchie pour tout HP dans le monde entier. On peut très bien être amené à discuter avec un vice-président comme avec son superviseur, même si le vice-président est 14 fois plus haut. Si vous avez de bonnes idées et de bons points à faire valoir, vous serez écouté. Mais, pour aborder le 14^e niveau, il faut être bien motivé... Mais, quand même, ça veut dire que la porte est ouverte. »

H., 34 ans, marié, trois enfants, cadre systèmes informatiques, entreprise informatique (n° 42).

Cet état d'esprit est l'expression de ce que l'on appelle couramment aujourd'hui le management participatif et dont les caractéristiques sont désormais bien connues des formateurs et des sociologues de l'organisation¹. Il convient toutefois de préciser que l'application de cette politique revêt des formes spécifiques dans chaque entreprise. Dans notre entreprise informatique, les salariés et la direction s'y réfèrent d'autant plus facilement qu'ils ont le sentiment que leur entreprise a été pionnière dans ce domaine – ce qui est d'ailleurs vérifié – et que l'expérience acquise lui vaut d'être un pôle d'excellence dans le monde entier. La responsable des ressources humaines confirme que l'ensemble de la politique du personnel est conforme à cet état d'esprit.

« Sur le fond, il y a une croyance entre guillemets qui est majeure à HP, qui est une phrase qu'on cite très souvent, une des phrases des fondateurs, qui dit en substance que tout employé fera un travail créatif et efficace si on crée l'environnement qui lui permet de donner le meilleur de lui-même. Et ça je pense que c'est vraiment le fondement de la motivation. A la base, il y a une conviction entre guillemets qui est la confiance. On est loin des techniques de motivation avec des incentives salariaux, etc., mais je pense que c'est ça qui est fondamental. Alors après bien sûr, il y a des techniques qui peuvent se mettre en œuvre mais ce critère-là, qui est plus qualitatif, peut-être moins visible aussi, parce qu'il se décline de manière non standard, ça dépend beaucoup des managers et de leur style, etc., mais ce critère-là, à mon avis, est fondamental pour la compréhension de notre politique de motivation (...). L'origine du HP way est pour moi majoritairement des convictions qui sont identifiées, communiquées, repérées dont celle que je viens de vous donner. Il y a une déclinaison de ces valeurs – ce que j'appelle chez nous des valeurs dans un système de management –, management par objectifs, avec le fait que, sur le fond, dès que l'entreprise a été créée il y a eu une volonté d'intégrer les employés au succès de l'entreprise en les associant aux résultats. Alors c'est vrai qu'aujourd'hui ça n'est absolument pas différenciateur,

1. Cf. Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques et Dalloz, 1987. On lira aussi l'article de Jean-Louis Laville, « Participation des salariés et travail productif », *Sociologie du travail*, 1993, 1, p. 27-47.

mais en 1939, c'était un différenciateur. Le HP way se décrit autour de systèmes de valeurs, d'objectifs et de pratiques qui, elles, évoluent avec le temps. Autant les valeurs sont éternelles d'une certaine manière, autant les objectifs et les stratégies mis en œuvre peuvent évoluer. »

F., 45 ans, mariée, responsable des ressources humaines, entreprise infonnatique (n° 48).

Si cet état d'esprit se maintient, c'est en grande partie grâce au processus de socialisation à l'œuvre dans l'entreprise. Lorsque les salariés sont recrutés, ils ont une forte probabilité de ne pas la quitter avant d'y avoir passé de nombreuses années, souvent jusqu'à l'âge de la retraite. Le taux de renouvellement externe est en effet de 2 % seulement par an, ce qui est peu quand on sait que le niveau de qualification du personnel est, dans l'ensemble, très élevé. Recherchés pour leurs compétences, les salariés de cette entreprise ont de nombreuses opportunités de changer d'employeur. S'ils restent, c'est que l'entreprise a su leur donner les moyens de se valoriser en interne tout en jouant un rôle important auprès des nouvelles recrues dans la transmission des connaissances et des expériences. Les salariés rencontrés font rarement état de leur déception ou de leur amertume. Ils sont de façon très majoritaire convaincus de la qualité du modèle d'organisation que représente leur entreprise et de l'utilité de la fonction qu'ils y occupent. La figure emblématique du cadre « mercenaire » prêt à tout pour réussir et faiblement attaché à l'entreprise qui l'emploie est difficilement compatible avec l'esprit « HP ».

« Je pense que nous sommes payés correctement, peut-être un peu en dessous du marché mais à la rigueur on le récupère sur la manière dont on travaille. C'est sympa. Le mode de travail est assez libre. Ça se compense avec le salaire. C'est sûr que dans une autre entreprise j'aurais un salaire plus important, mais je n'aurais pas la liberté que j'ai actuellement. Si j'ai envie de partir un jour à 3 heures pour aller faire une course, je peux le faire. Globalement, on assume la tâche et on assume les objectifs. C'est un confort incomparable. »

H., 31 ans, marié, un enfant, cadre consultant technique, entreprise infonnatique (n° 45).

Si les salariés, cadres ou non, s'identifient à leur entreprise et y sont dans l'ensemble fortement attachés, c'est aussi parce que celle-ci a une dimension internationale qui leur offre de nombreuses possibilités de faire de nouvelles expériences professionnelles, y compris à l'étranger. Les salariés utilisent d'ailleurs couramment de nombreuses expressions anglaises pour parler de leur travail, ce qui témoigne de leur imprégnation de cette culture d'entreprise présente dans le monde entier. Leur horizon de carrière ne se limite donc pas à l'établissement dans lequel

ils travaillent. L'entreprise est en elle-même un marché du travail comme continue à l'expliquer avec enthousiasme la responsable des ressources humaines :

« Je pense que c'est très motivant de voir que HP est une entreprise diverse, qu'il y a plusieurs PME dans HP, qu'on peut changer de job en changeant de pays. Il y a une politique de formation assez agressive, ça oui, ça motive. »

Relance : Vous rendez ainsi possible une ascension sociale au sein du groupe HP ?

« Absolument, on retrouve à l'intérieur toutes les pratiques du marché de l'emploi externe. C'est-à-dire que les postes sont diffusés bien sûr sur notre site internet interne, mais en même temps on retrouve des pratiques de chasse de tête, exactement comme on peut être chassé par des consultants à l'extérieur, on peut faire des candidatures spontanées, quand on a repéré une division intéressante, on peut exprimer le fait que l'on est intéressé sans qu'il y ait des postes ouverts, donc, il y a énormément de flexibilité, on a accès à la base de données de tous les postes ouverts au niveau mondial, ce qui donne des opportunités fantastiques, on a énormément de personnes qui partent en Asie, aux États-Unis, etc. Donc, bon, il faut être vraiment blasé pour avoir besoin de partir ailleurs (de quitter l'entreprise), ou il faut se sentir très décalé par rapport à la culture d'entreprise, pas à l'aise. »

F., 45 ans, mariée, responsable des ressources humaines, entreprise informatique (n° 48).

À en croire les résultats économiques de l'entreprise et les propos des salariés interviewés, il semblerait que le pari de la confiance ait été gagné. La confiance est d'ailleurs, on le voit, réciproque. Les salariés ont confiance en leur entreprise, laquelle s'est donnée pour principe de valoriser l'autonomie dans le travail et l'initiative individuelle. En réalité, l'application de ce principe ne saurait être le seul facteur d'explication de la réussite. Il faut, en effet, compléter l'analyse en soulignant une autre référence fondatrice de l'organisation : l'ambition de performance qui vaut aussi bien pour l'entreprise dans son ensemble que pour les salariés pris individuellement.

Le culte de la performance

L'attachement à l'esprit maison est d'autant plus fort que l'entreprise est performante sur le marché. On a souvent critiqué cet aspect en soulignant, non sans raison, qu'il pouvait conduire à de nouvelles formes de domination des salariés¹. Au nom de la défense des intérêts économiques de l'entreprise, de sa rentabilité et de sa puissance par rapport aux entre-

1. Voir en particulier Jean-Pierre Le Goff, *Le mythe de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 1993.

prises concurrentes, il est possible en effet de justifier de nombreux sacrifices. Il ne s'agit pas ici de nier les ruses possibles du patronat pour rendre la main-d'œuvre plus docile en lui faisant croire qu'elle est la meilleure, et en lui inculquant un esprit d'engagement et de dévouement¹. Il s'agit seulement de reconnaître que la performance de l'entreprise entre dans les mécanismes de l'intégration professionnelle, qu'elle soit ou non fondée sur la domination consciemment organisée des salariés. L'attachement à l'entreprise en raison de ses performances économiques est, en effet, non négligeable, car ces dernières peuvent justifier le mode d'organisation et l'esprit qui l'anime.

Les salariés de cette entreprise informatique, par exemple, sont nombreux à être satisfaits de leur entreprise. Sa puissance économique est fondée d'après eux sur la qualité des relations de travail. Le fait d'y travailler est généralement considéré dans l'entourage des salariés comme un avantage, voire un privilège. Ainsi, l'image généralement très positive de l'entreprise à l'extérieur conforte l'identité de ceux qui y travaillent. L'identité pour autrui se confond dans ce cas progressivement à l'identité pour soi. Les salariés n'ont pas besoin de se défendre publiquement puisque leur entreprise ne fait généralement pas l'objet de critiques, bien au contraire. A la question « Est-ce que vous êtes fier de travailler dans cette entreprise ? », les réponses sont plus ou moins nuancées, mais traduisent, sinon une fierté, du moins une satisfaction presque générale. En voici quelques exemples issus d'entretiens réalisés aussi bien auprès de cadres que d'autres catégories du personnel :

« Oui, par certains aspects, dans le sens où c'est une entreprise performante. C'est une entreprise qui développe la personne, c'est d'ailleurs la raison pour laquelle je compte pour l'instant y rester. Elle donne une importance assez grande à tout ce qui est vie personnelle et au développement de l'être humain par rapport à ses compétences professionnelles. » (...)

Question : Est-ce qu'il vous arrive de parler d'HP à l'extérieur de l'entreprise ?

« Oui, ça m'arrive même avec des gens qui ne sont pas d'HP. Avec les gens qui sont d'HP, j'essaie d'ailleurs de ne pas trop le faire. Par contre avec des amis, on parle du boulot. J'ai pas mal d'amis que je connais depuis que je suis étudiant et qui travaillent dans d'autres entreprises, on discute souvent du boulot et on échange nos points de vue sachant qu'il y a des paramètres fondamentaux qui sont différents d'une entreprise à l'autre. »

1. On peut se référer sur ce point aux techniques de manipulation étudiées en psychologie sociale. Cf. Robert-Vincent Joule et Jean-Léon Beauvois, *La soumission librement consentie. Comment amener les gens à faire librement ce qu'ils doivent faire*, Paris, PUF, coll. « Psychologie sociale », 1998.

Question : Comment est-ce que vous percevez le regard des autres sur HP ?

« Elle est vue comme une entreprise compétitive avec des conditions de travail très agréables, donc beaucoup envieraient ma place... »

H., 32 ans, marié, cadre gestion de projet achat, entreprise informatique (n° 44).

« Je suis très fière d'en être un des membres. Je pense que c'est une entreprise qui a la lourdeur de son volume, qui a la lourdeur des freins de certains de ses employés. Je pense que c'est une des rares entreprises que je connaisse qui soit perfectible, qui s'adapte assez rapidement aux changements. Je pense que c'est une très bonne entreprise. »

Question : Lorsque vous parlez à l'extérieur de votre entreprise, comment la présentez-vous ?

« Je la présente comme ça. Je mets aussi un petit peu l'accent pour faire baver les gens sur le terrain de badminton, de foot qu'on peut avoir ainsi que les diverses possibilités qui nous sont offertes comme le plan d'achat d'actions. C'est une très bonne entreprise et je suis très contente d'y être. »

Question : Est-ce que vous diriez qu'HP est une entreprise sociale ?

« Je dirais que c'est une entreprise citoyenne qui a un certain respect de son environnement en termes de lieu géographique, d'employés, de réseaux... »

F., 35 ans, célibataire, gestionnaire d'approvisionnement, entreprise informatique (n° 39).

« Fièvre, je ne me sens pas comme un supporter de l'équipe de France, mais je dirais que je suis contente, car c'est une société qui marche bien, qui est agréable, qui a une bonne image de marque, surtout de qualité et de sérieux. J'aime bien cette image. On a une image vis-à-vis de l'extérieur. On travaille beaucoup avec des sociétés extérieures et travailler à HP, c'est quand même une carte de visite. »

F., 33 ans, mariée, cadre marketing et communication, entreprise informatique (n° 46).

« Fièvre, non, mais ça ne me déplaît pas de le dire. Au départ, je ne me rendais pas compte. Quand tu dis que tu travailles à HP, les gens te demandent toujours conunent j'ai fait pour y entrer, mais je me rends compte que c'est une boîte qui est bien. Si je devais partir d'HP je sais qu'après dix ans dans cette boîte, c'est bien dans mon CV. C'est valorisant à tout point de vue. Par exemple, j'ai acheté un appartement et la personne m'a fait confiance du premier coup, car je travaillais à HP. Pareil pour ma voiture, à la présentation de ma promesse d'embauche, on m'a fait un crédit tout de suite. »

F., 35 ans, célibataire, assistante service clientèle, entreprise informatique (n° 47).

« HP est une des entreprises les plus admirées aux États-Unis et même dans le monde. Je sais que je suis rentré à HP car j'avais vraiment envie d'y rentrer. Ce n'était pas une opportunité ou un job parmi tant d'autres, c'était vraiment une envie de rentrer à HP. C'est un choix. Il y a une image qui est associée à HP. Il y a une image particulière et pas parce que je suis en interne. (...) Je n'ai pas honte de dire que je travaille chez HP. Je ne la ramène pas non plus là-dessus, mais intérieu-

rement, je suis fier de travailler à HP. (...) Les gens sont plutôt attirés. J'ai plein de copains qui me demandent comment on y entre. »

H., 31 ans, marié, un enfant, cadre consultant technique, entreprise informatique (n° 45).

Si dans l'ensemble, les salariés éprouvent une certaine satisfaction d'appartenir à cette entreprise en raison de ses performances économiques et de sa réputation internationale, ils sont conscients du rôle important qu'ils y jouent et de la nécessité de se plier aux exigences de ce succès. Prenons des exemples. Le risque de licenciement est très faible dans cette entreprise, ce qui est l'une des conséquences de sa prospérité, mais tous les salariés savent qu'ils doivent changer de poste de travail au cours de la carrière. Il faut, en effet, qu'ils acceptent de se remettre en question pour s'adapter en permanence à la fois aux nouvelles technologies et à de nouvelles équipes. Ce mode de fonctionnement est généralement accepté par les salariés qui y voient souvent, non pas une contrainte, mais, au contraire, un moyen de connaître une progression de carrière et d'accroître leurs compétences. Cet extrait d'entretien recueilli auprès d'un cadre résume un état d'esprit particulièrement répandu dans cette entreprise.

Question : Est-ce que vous avez une crainte pour votre emploi ?

* (silence) Ça serait faux de dire que j'en ai pas. Dernièrement, il y a eu des restructurations chez HP qui ont amené à un redéploiement de personnes dans d'autres divisions. Ça peut donc très bien arrivé qu'HP licencie des personnes et que je sois sur la liste, surtout que le marché des PC ou des imprimantes est extrêmement fluctuant et changeant aujourd'hui... Maintenant, ce que je me dis c'est qu'HP avec son facteur philanthrope fortement développé ne fera pas comme certaines boutiques et ne se lancera pas dans des plans sociaux sans réfléchir. Je pense que toutes les solutions en interne seront envisagées avant de passer à des plans beaucoup plus drastiques. De ce fait, je me dis que oui, ça peut arriver, mais qu'il y aura peut-être moyen de se retourner au sein de la boutique avant de se retrouver dans un moment critique. Il y aura sûrement une possibilité, même s'il faut voir la conjoncture à ce moment-là. Je pense que l'on pourra se retourner ici ou ailleurs. C'est à ce moment-là qu'il faut être flexible dans sa tête et puis dans son mode de fonctionnement. Mais c'est vrai aussi qu'aujourd'hui, je n'ai pas envie de quitter HP. Même d'un point de vue business, je n'ai vu que 10 % de ce que je pouvais voir de cette société. J'ai encore de belles années. »

H., 34 ans, marié, trois enfants, cadre systèmes informatiques, entreprise informatique (n° 42).

Dans cette entreprise, le mouvement fait partie de la culture des salariés puisqu'ils sont incités à se former en permanence et à envisager leur carrière de façon la plus intéressante pour eux-mêmes et pour leur entreprise. L'intégration passe par l'adhésion du salarié à cette conception du travail et de l'entreprise. L'exemple de cette entreprise justifie d'ailleurs

la distinction conceptuelle entre qualification et compétence¹. Alors que la notion de qualification est statique et se réfère le plus souvent à la formation acquise, celle de compétence met davantage l'accent sur la dynamique de l'apprentissage individuel et sur la capacité d'adaptation aux exigences de l'organisation. La notion de compétence traduit en cela des attentes nouvelles liées à l'intensification de la concurrence et à la recherche incessante de la meilleure adaptation possible aussi bien de l'entreprise au marché que de la main-d'œuvre aux exigences de l'innovation. Dans cette entreprise informatique, la compétence des salariés relève à la fois de l'apprentissage individuel de nouvelles fonctions et de l'apprentissage organisationnel au sens d'une nécessaire adaptation de chacun au mode d'organisation lui-même en évolution. C'est en ce sens que le haut niveau de performance de l'entreprise correspond au haut niveau de compétence des salariés.

La plupart des salariés ont parfaitement intériorisé ce schéma. Ils sont persuadés que c'est à eux que revient la responsabilité de s'adapter à l'organisation et de rechercher les meilleures opportunités de carrière. La maximisation des compétences est par conséquent tout autant au service de leur bien-être personnel et de leur promotion sociale qu'au service de l'entreprise. Celle en ce sens que la performance de celle-ci est aussi la leur.

« Je pense qu'HP a la force de promouvoir cette évolution, dans le sens où théoriquement un superviseur ne devrait jamais vous retenir "de force" dans son équipe. Il devrait au contraire vous développer. Le discours officiel consiste à dire que c'est lui qui devrait essayer de vous développer mais je pense que c'est très utopique, car c'est en fait plutôt les personnes qui doivent se positionner, se demander ce qu'elles ont envie de faire, essayer d'avancer, d'aller de l'avant... Je pense que la politique d'HP est de ce côté-là très saine. Ils essaient de promouvoir ces mouvements à travers un certain nombre de points. Par exemple, lorsque que quelqu'un change de domaine, ne pas considérer que c'est une régression. Ils essaient de promouvoir les mouvements transversaux, de pousser les gens à se former dans de nouveaux domaines de compétence. Ils sont très ouverts pour le développement des personnes et ils rejettent par principe les attitudes de superviseurs qui essaient de retenir les gens. Il y a tout de même un principe relativement bien admis par l'ensemble des superviseurs et des employés qui consiste à dire qu'il ne faut pas bouger d'un poste avant deux ans. Il y a en effet un an de période d'apprentissage et au bout de six mois un an on devient vraiment une valeur

1. On lira sur ce point les contributions réunies dans l'ouvrage collectif dirigé par Dominique Foray et Jacques Mairesse, *Innovations et Performances. Approches interdisciplinaires*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 1999, en particulier les commentaires de Pierre-Michel Menger et de Olivier Favereau. Pour une approche synthétique et critique des recherches menées dans ce domaine, on pourra se reporter à l'article de Stefan Peter Vallas, « The concept of Skill: A Critical Review », *Work and Occupations*, vol. 17, n° 4, novembre 1990, p. 379-398.

ajoutée pour l'équipe dans laquelle on travaille. On doit donc au minimum 1 an à l'équipe dans laquelle on est intégré. »

H., 32 ans, marié, cadre gestion de projet achat, entreprise informatique (n° 44).

« Ils (HP) ont une ligne directrice qui est que si l'on n'évolue pas, on régresse. Partant de là, les gens sont amenés à essayer systématiquement d'évoluer. S'ils ne le font pas... Si tu as envie d'avoir un boulot intéressant et si tu ne te donnes pas toi les moyens de le rendre intéressant... Soit tu es là et tu fais ton boulot et point final, tu ne vas pas plus loin à ce moment-là, tu es sur une voie de garage. Soit tu es là pour ton plaisir alors là tu t'en donnes les moyens. Il faut quelquefois vouloir se remettre en question et donc faire des formations, des choses comme ça. »

F., 39 ans, célibataire, assistante relations publiques, entreprise informatique (n° 38).

La responsable des ressources humaines est réservée vis-à-vis de l'idée que l'entreprise cherche à motiver le personnel. D'après elle, c'est le personnel qui se motive lui-même en fonction des objectifs de l'entreprise. Si ce processus peut sembler *a priori* utopique, voire de l'ordre de la manipulation, les entretiens réalisés confirment en tout cas que les salariés font l'expérience d'une adéquation – souvent vécue de façon harmonieuse – entre l'intérêt de l'entreprise et le leur. L'argument de la direction des ressources humaines est double. Premièrement, c'est à l'individu que revient la responsabilité d'évoluer au sein de l'entreprise. Il n'existe pas, d'après elle, de modèle valable pour tous :

« La programmation de carrières est inexistante ici. Le système HP est un système très ouvert avec un marché de l'emploi interne qui est ouvert, mais la responsabilité du pilotage de la carrière revient à l'employé. C'est sa responsabilité à lui de piloter son parcours professionnel. C'est une responsabilité qui est partagée dans le sens où son "superviseur", donc son supérieur hiérarchique, en français, et HP participent à ce développement, mais ils ne peuvent pas en avoir le leadership, la responsabilité. On ne fait pas évoluer les gens malgré eux, on ne les développe malgré eux, l'énergie de départ, elle est mise par la personne. Après, nous on participe en formant, en identifiant les meilleures formations, en aménageant les postes de travail s'il le faut, en payant une expatriation à quelqu'un enfin, mais la responsabilité du déclencheur, c'est l'employé. »

F., 45 ans, mariée, responsable des ressources humaines, entreprise informatique (n° 48).

Deuxièmement, l'entreprise a compris qu'il ne suffit pas de raisonner en termes d'*homo oeconomicus* pour motiver les salariés et les rendre heureux et performants au travail. La thèse selon laquelle ce n'est pas l'entreprise qui motive le personnel est en effet juste si l'on se réfère aux incitations salariales qui n'existent effectivement pas. Certains salariés ont confirmé qu'ils pourraient être mieux payés dans d'autres

entreprises, mais qu'ils préfèrent néanmoins y rester. La responsable des ressources humaines est opposée au système de primes.

« Le système des primes n'existe pas. L'intéressement des employés aux résultats, c'est sous forme de participation aux résultats avec un intéressement au niveau mondial qui existe toujours et qui n'est pas lointain, qui est très immédiat, qui est bien perçu par les employés. Bon, par exemple, quelqu'un qui va faire des dépenses un peu outrancières ou qui ne paraissent pas justifiées, ses collègues vont avoir tendance à lui dire : "Dis donc, c'est mon intéressement qui est entrain d'être dilapidé." C'est vraiment quelque chose qui est intégré dans la vie quotidienne (...). Je pense que l'on crée un environnement dans lequel les salariés trouvent eux-mêmes leurs motivations profondes. Et une fois qu'ils les ont trouvées, les choses coulent de source. Le boulot d'un manager c'est de trouver ce qu'on appelle les drivers, ce qui va motiver la personne de manière profonde et créer l'environnement de travail qui sera adapté à cela. C'est cela la science ou plutôt l'art du management, plutôt que d'utiliser un arsenal de techniques de motivation, alors je ne dis pas qu'on ne s'occupe pas des salaires, on a un système avec une rémunération globale qui est quand même assez performant, mais si sur le fond la personne n'accroche pas, cela ne sert à rien d'augmenter les gens, ça sert absolument à rien, c'est un leurre. »

Il convient cependant de souligner que si le salarié est motivé et tient le plus souvent à donner le meilleur de lui-même, c'est aussi parce que l'entreprise a instauré un système formel d'évaluation. Dans cette entreprise où chacun travaille sous le regard permanent des autres, être bien évalué est essentiel. S'il est vrai que l'entreprise n'oblige pas directement à la performance individuelle et ne s'appuie pas sur un système d'incitations salariales pour y parvenir, elle a solennisé l'instance d'évaluation qui est en quelque sorte le passage obligé pour la reconnaissance des qualités de chaque salarié. Chaque salarié est en effet régulièrement évalué au cours d'un entretien avec son « superviseur » dans le but de définir avec lui les moyens d'améliorer encore ses compétences. Le superviseur est ensuite lui-même évalué par un autre superviseur. Personne ne peut y échapper.

« C'est automatique, à l'issue de l'entretien de performance, de l'évaluation de performance, il y a un entretien qu'on appelle de développement où on fait le point sur les compétences actuelles, l'évolution dans le poste ou en dehors du poste, il y a un document qui est un support à ça. Je ne dirai pas que c'est une incitation, c'est un processus intégré. C'est automatique, on fait ça tous les ans, tout le monde sait qu'on le fait. »

F., 45 ans, mariée, responsable des ressources humaines, entreprise informatique (n° 48).

On pourrait presque dire que, par cette technique, cette entreprise cherche à renforcer le principe de l'*homo sociologicus* – tel que nous l'avons défini précédemment – dans la motivation et la satisfaction au

travail. Une « bonne » évaluation est le signe d'une réussite et, par conséquent, la source de la reconnaissance par autrui des compétences, mais elle n'est jamais un aboutissement tant il est demandé à chacun de poursuivre inlassablement ses efforts et d'accroître son potentiel. Le bilan se fonde bien entendu sur le rapport entre les objectifs définis et les résultats obtenus. L'évaluation est cependant plus générale. Elle concerne aussi la façon de se présenter, de communiquer avec autrui, de contrôler ses émotions, d'éviter les tensions. Il est conseillé d'être ouvert et disponible et d'éviter de montrer un empressement démesuré dans son travail, même en période de forte intensité de l'activité. La convivialité est de règle et les occasions de la mettre en pratique ne manquent pas. Le sport joue par exemple un rôle important d'autant qu'il permet de concilier la recherche de la forme physique – indispensable à la performance individuelle et expression de l'attention attachée au corps et à la présentation de soi – et la communication entre les salariés. En un mot, on attend de la personne des compétences variées qui relèvent aussi bien d'aptitudes physiques et techniques que relationnelles. La performance individuelle est indissociable de l'esprit d'équipe.

« Le critère de teamware, par exemple, enfin d'esprit d'équipe pardon, est un critère d'évaluation performance, ce qui est une manière justement de contrecarrer entre guillemets l'effet compétitif, concurrentiel de notre système individualisé. Ça c'est caractéristique d'HP, on est souvent dans les paradoxes, on est très capables de demander à un employé la même chose et son contraire, c'est-à-dire de réussir au niveau individuel, mais en même temps de le faire dans une logique d'esprit d'équipe, d'être très court terme, mais en même temps de préparer le futur. »

F., 45 ans, mariée, responsable des ressources humaines, entreprise informatique (n° 48).

Puisque la performance renvoie à des critères multiples et devient l'un des objectifs essentiels qui s'applique autant à l'individu qu'à l'entreprise, on peut comprendre que l'évaluation permanente de chacun est incontournable. C'est en soi un système de management¹. A tous les niveaux de la hiérarchie, il faut tendre à la perfection. On peut se demander alors comment s'effectue la prise en charge des cas problématiques. Ce système risque, en effet, d'exacerber le besoin de se valoriser et de créer des troubles psychologiques chez ceux qui n'y parviennent pas. L'échec est alors source de souffrance au sens où il consacre souvent une défaillance individuelle. Les salariés en sont fortement affectés. Dans cette entreprise où les cadres, on l'a vu, sont majoritaires, il est difficile,

1. Cf. Gabrielle Balzacs et Jean-Pierre Fagner, « Une nouvelle forme de management : l'évaluation », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, n° 114, septembre 1996, p. 68-78.

par exemple, pour les non-cadres ne pas pouvoir accéder au statut supérieur. Ils peuvent y voir le manque de reconnaissance de leurs compétences par leurs supérieurs. Ils peuvent également éprouver le sentiment d'être injustement maintenus dans une position inférieure, laquelle est, pour eux, d'autant plus insupportable qu'elle leur apparaît plus ou moins marginale dans l'entreprise. Le risque est, en effet, selon leur expression, de « se retrouver sur une voie de garage ». Face à ce problème, la responsable des ressources humaines reconnaît les exigences de ce mode d'organisation et explique comment l'entreprise tente de le résoudre.

« Les limites sont celles de tous ces systèmes basés sur une forte individualisation. C'est que la pression au final est beaucoup dans l'interface entre l'employé et l'entreprise et que ça exige un niveau de solidité et de maturité individuelles excellent. L'entreprise ne met pas *a priori* des limites, les limites vont être mises par l'employé qui va devoir être capable de dire non, devoir être capable de renégocier son contrat. C'est vrai que la maturité est un critère de recrutement, qu'on recrute des gens solides, mais c'est fondamental ça quand même, donc ça veut dire qu'il peut y avoir des gens qui ont à réajuster leurs attentes par rapport au boulot, qui passent pour le faire par une phase de souffrance. Tout échec est vécu à la hauteur de l'investissement, c'est pas un petit boulot qu'on fait où si on se plante c'est pas grave. On se sent très concerné quand il y a un échec. Il y a une implication individuelle forte, donc un coût individuel potentiel élevé. »

Toutefois, d'après elle, l'échec n'est pas irrémédiable. Au contraire, l'évaluation doit consister à trouver des solutions. On comprend au passage le rôle central que joue l'entretien d'évaluation pour la régulation des difficultés.

« On ne dit pas que les gens sont moins performants, on dit des gens dont la performance est moindre, ça peut paraître subtil, mais c'est fondamental. Ça veut dire que l'on n'est pas définitivement moins performant, on peut être dans une situation d'apprentissage, on peut être dans une situation de décalage par rapport à un job pour lequel on n'est pas fait, on peut être dans un contexte qui n'est pas facilitateur, enfin il peut y avoir plein de choses. Donc la première réaction de toute façon, c'est de mettre en place un plan d'action pour que ça s'améliore. C'est bien prévu par notre système. On a un label clairement identifiable de gens dont la performance est en dessous du niveau attendu, je veux dire c'est bien repéré dans notre système, donc là on met en place des plans d'action en général à trois mois, on revalide au bout de trois mois, en général on l'étend à six mois, parce que pour les cadres, il faut en général six mois pour que ça se remette en route, bon, puis après si ça va toujours pas, ben en fonction de la cause, du problème, on va avoir des plans d'action différents : ou une réorientation sur un autre job ou un autre environnement, ou éventuellement travailler sur une réorientation plus majeure avec bon je ne sais pas une formation à plus long terme, des choses comme ça ou si c'est de manière récurrente, travailler sur une sortie oui, sachant que l'on doit faire deux licenciements par an sur le site, à tout casser, peut-être même un seul. »

F., 45 ans, mariée, responsable des ressources humaines, entreprise informatique (n° 48).

Tout est donc fait dans ce type d'entreprise pour que chaque salarié parvienne à accepter l'idée de l'excellence pour lui-même et pour son entreprise. Il est très difficile dans ces conditions de s'en prendre à l'organisation et de trouver un système collectif de revendications. Le principe de l'évaluation oblige chacun à une relation personnalisée avec l'entreprise. La distance est suspecte et la critique presque impossible à supporter psychologiquement. L'attitude de retrait risque en effet d'être perçue comme un manquement à l'éthique de la performance et, éventuellement, comme l'expression d'une défaillance individuelle. C'est la raison pour laquelle la souffrance et les contraintes du travail sont le plus souvent rationalisées par les salariés.

La rationalisation des contraintes

Il est rare que les salariés déclarent être en harmonie parfaite avec leur milieu de travail. Les avantages qu'ils en retirent ont le plus souvent un revers dont ils ont conscience. Ce qui est frappant dans le cas des salariés de cette entreprise, ce n'est pas l'existence en tant que telle des contraintes dans le travail, c'est surtout la capacité des salariés à en rationaliser la portée et à les surmonter.

Dans ce type d'entreprise où la politique de management est fondée, on l'a vu, sur la confiance accordée aux salariés dans la réalisation d'objectifs préalablement définis avec un superviseur, il faut travailler sans relâche. La pression est forte pour accepter des charges de travail élevées, ce qui se traduit pour beaucoup par un nombre d'heures de travail qui dépasse largement le seuil des 39 heures réglementaires. Ceux qui ne parviennent pas à atteindre les objectifs fixés risquent, en effet, d'être moins considérés — « avoir une mauvaise évaluation » —, ce qui se traduit automatiquement par une réduction des chances de promotion. Plusieurs salariés ont ainsi, selon leur expression, la hantise d'être relégués à des fonctions jugées subalternes ou inférieures à ce qu'ils estiment mériter exercer. Autrement dit, il est difficile d'accepter de faire du surplace lorsque les autres adoptent la grande vitesse.

L'un des problèmes majeurs auxquels les salariés de cette entreprise sont confrontés est le stress : l'enquête quantitative a permis de vérifier que 57 % d'entre eux considèrent qu'ils travaillent toujours sous pression, contre 28 % pour l'ensemble de l'échantillon. On a vu dans le premier chapitre que ce phénomène est à mettre en relation avec l'intensification du travail et aux exigences sans cesse accrues à l'égard de la qualité des produits. Dans cette entreprise, comme dans d'autres, le

stress est devenu un facteur potentiel de souffrance¹. Il semble toutefois, dans l'ensemble, être assez bien maîtrisé par les salariés. Il est frappant, par exemple, de constater que 57 % des salariés de cette entreprise sont tout à fait d'accord avec la phrase : « l'organisation du travail est bonne », proportion nettement plus élevée que celle que l'on obtient pour l'ensemble de l'échantillon. Ils sont également 84 % à penser que l'ambiance de travail est tout à fait agréable dans l'entreprise, contre 60 % dans l'ensemble de l'échantillon (cf. tableau IV.1). Enfin, ils sont 92 % à exprimer leur complet désaccord avec l'expression « les conditions de travail sont mauvaises », ce qui renforce l'hypothèse que les salariés de cette entreprise parviennent, dans l'ensemble, à surmonter la pression dont ils sont nombreux à faire l'expérience, voire à en faire un facteur positif de la réalisation de leurs objectifs.

Tableau IV.1 – *Les phrases suivantes correspondent-elles à des situations que vous vivez dans l'entreprise ?*

	Entreprise informatique				Ensemble de l'échantillon			
	Tout à fait	Un peu	Pas du tout	Total	Tout à fait	Un peu	Pas du tout	Total
L'organisation du travail est bonne	56,7	35,0	8,3	100	36,9	51,0	12,1	100
L'ambiance de travail est agréable	84,2	12,5	3,3	100	59,6	35,5	4,9	100
Les conditions de travail sont mauvaises	2,5	5,8	91,7	100	7,3	25,8	66,9	100

N : entreprise informatique : 120 ; ensemble de l'échantillon : 1 032.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995.

Les entretiens approfondis ont permis de vérifier que si le stress constitue une épreuve pour de nombreux salariés de cette entreprise, ils ne le considèrent pas, dans l'ensemble, comme une anomalie de l'organisation

1. Gabrielle Balzacs et Jean-Pierre Fagner ont interviewé une des infirmières de cette entreprise qui accueille les salariés confrontés à des problèmes de ce type. D'après elle, certaines personnes en arrivent à s'effondrer à l'infirmerie, qui est l'un des seuls lieux fermés de l'entreprise, tant la pression du travail et le contrôle du groupe semblent forts. Cf. *ibid.*, p. 71 et s.

du travail qu'il faudrait corriger. On peut distinguer plusieurs formes de rationalisation, au sens de mécanismes psychologiques de défense. On les qualifiera de *stress fonctionnel*, de *stress compensé* et de *stress négocié*.

On peut dire que le stress est fonctionnel lorsqu'il est vécu par les salariés comme une partie intégrante de leur fonction. Il est constitutif de leur contribution à l'entreprise et donc de leur intégration à celle-ci. La rationalisation est dans ce cas maximale, puisqu'elle consiste à trouver dans le stress un avantage pour atteindre les objectifs fixés. Il s'agit d'un retournement du sens qui revient à nier la contrainte. Le stress correspond alors à une stimulation indispensable au travail. C'est parce que les échéances sont courtes, que le défi à relever est important, qu'il existe des risques de ne pas obtenir les résultats voulus que le salarié accentue ses efforts. Sans cette tension, il a le sentiment qu'il n'y parviendrait pas. Cet ingénieur, par exemple, qui a connu une forte ascension professionnelle depuis son arrivée dans l'entreprise il y a cinq ans va même jusqu'à y voir un trait de sa personnalité.

Question : Êtes-vous stressé dans votre emploi ?

« Oui, mais c'est un stress positif. J'aime bien avoir du stress dans mon travail donc j'ai un challenge devant moi et, à la limite je vais me le créer. Si on me dit qu'il faut gérer un projet, je ne vais pas me donner deux mois de marge pour être tranquille. Je me fixe une date et j'essaie de voir ce qu'il faut faire. J'essaie d'améliorer les résultats. Je préfère tourner à 110 ou 120 % plutôt que de me tourner les pouces. C'est plus mon caractère. »

H., 32 ans, marié, cadre gestion de projet achat, entreprise informatique (n° 44).

On peut citer d'autres exemples :

Question : Est-ce que votre entreprise est une entreprise stressante ?

« Oui. Je pense qu'il y a du stress à HP. Je pense que c'est lié au business et que nous sommes dans un secteur très concurrentiel. Ils nous demandent un petit peu plus assez régulièrement en nous donnant les moyens en parallèle, si on veut bien les prendre, d'avoir de quoi fournir un petit peu plus. Et puis, c'est pareil, il y a des gens qui ont des ambitions et qui ont besoin que les supervisés travaillent intensément et pour cela, ils leur mettent la pression. Il y a des moments où c'est très très pénible et puis il y a d'autres moments où je me rends compte que cela me fait aborder les choses de manière différente que les fonctionnaires. Le stress nous oblige à sortir le meilleur de nous-mêmes ou en tout cas beaucoup de nous-mêmes. Sur le moment, c'est très chiant, puis après, on est très content d'avoir fait ce que l'on a pu faire. »

F., 35 ans, célibataire, gestionnaire d'approvisionnement, entreprise informatique (n° 39).

Question : Est-ce que vous vous sentez stressée dans votre emploi ?

« Oui. Je suis stressée par le temps. Il y a toujours plein de choses à faire et on n'a jamais assez de temps. De plus, HP fait des bilans mensuels et en tant que finan-

cière, on est toujours dans un cycle où on court après le temps. Nous sommes stressés une semaine par mois. Il faut boucler dans les délais et même s'il y a des problèmes ailleurs, il faut le faire. C'est vrai qu'en même temps s'est stimulant, mais il faut trouver le juste milieu entre les deux. »

F., 33 ans, célibataire, gestionnaire, service des finances, entreprise informatique (n° 41).

« Les objectifs sont individualisés, on se sent très probablement très en charge de l'objectif, très associé à ce qu'on fait, etc., donc il y a beaucoup de gens qui travaillent par passion aussi, c'est pas forcément une contrainte. Pour certains, ça peut l'être, auquel cas il y a souffrance, mais pour beaucoup de gens, c'est une manière de bien faire un truc qu'on aime. »

F., 45 ans, mariée, responsable des ressources humaines, entreprise informatique (n° 48).

Pour d'autres salariés, le stress est accepté sous conditions. Il ne correspond pas à un besoin personnel pour atteindre des objectifs. Il est assumé plus que désiré. Les salariés ont conscience que le stress est associé à certains avantages du mode d'organisation de l'entreprise auxquels ils tiennent particulièrement. Ils estiment que le rapport coût-avantages est en leur faveur. On peut dire alors que le stress est compensé. Pour beaucoup, la flexibilité des horaires est un avantage non négligeable. Plusieurs ont confirmé qu'ils n'ont pas besoin, par exemple, de demander une autorisation pour prendre par exemple un rendez-vous chez leur médecin au milieu de l'après-midi ou d'aménager leur temps de travail à leur convenance. Ce jeune cadre, par exemple, est sensible à cet espace de liberté que lui offre l'entreprise en contrepartie de quoi il est prêt à accepter d'être stressé de temps en temps.

Question : Avoir plus de responsabilités est un facteur de stress ?

« Oui, c'est un facteur de stress mais différent. Ce n'est pas un stress physique, c'est plus un stress psychologique. »

Question : Comment vous le vivez ce stress ?

« Disons que le stress n'est pas un élément facile à gérer au jour le jour, ça peut induire des fatigues. On va dire que je le vis, je le vis, voilà. Ni bien, ni pas bien, je fais avec. »

Question : Comment est-ce que vous qualifieriez vos conditions de travail ?

« Elles sont bonnes. En contrepartie du stress, il y a des possibilités de flexibilité qui sont offertes, notamment pour des aspects pratiques : travail à distance ou possibilité d'avoir des horaires flexibles. Ça compense le stress qu'il y a. »

H., 28 ans, marié, un enfant, cadre ingénieur processus et systèmes, entreprise informatique (n° 40).

Même l'un des rares adhérents à la CGT de cette entreprise avoue que le travail est intéressant et l'esprit d'initiative développé, ce qui

permet de compenser la pression exercée dans la réalisation des objectifs :

Question : Vous-même, est-ce que vous êtes stressé dans votre travail ?

« Oui, bien sûr. J'essaie de me bagarrer pour l'être moins tout en tenant compte évidemment des impératifs de la société. Je tiens bien compte de l'environnement autre qu'HP. Il y a beaucoup de chômage et il faut y être attentif. Néanmoins, cela n'empêche pas de lutter et de contester quand il y a une pression trop forte. »

Question : Est-ce que votre travail vous intéresse ?

« Oui, il est intéressant mais il y a pas mal de pression et, du coup, personnellement, j'avais l'impression, mais je parle aussi pour les collègues, qu'on a tellement de tâches que l'on a l'impression de ne pas pouvoir le faire toujours bien. Donc, du coup, le boulot perd un peu de l'intérêt car on est moins motivé. Mais, il est clair que le travail est intéressant et qu'à HP nous pouvons faire des choses diverses. Il n'y a pas de routine. On peut aller de l'avant et ça c'est intéressant aussi. Le problème c'est qu'en contrepartie, il y a une grosse pression pour des résultats. Mais, il y a cet esprit d'initiative qui est préservé. C'est un point positif. »

H., 42 ans, marié, quatre enfants, gestionnaire de commandes, entreprise informatique (n° 43).

Enfin, un mode de rationalisation du stress qui concerne davantage les salariés ayant moins de responsabilités est de négocier les tâches à effectuer avec leur superviseur de façon à éviter toute pression excessive liée à une surcharge de travail. La rationalisation procède alors par anticipation. Elle est en quelque sorte préventive. Les salariés savent, par expérience, que le risque d'être débordés est particulièrement fort dans leur entreprise. Ils apprennent donc à gérer cette contrainte en s'y adaptant par la négociation. En réalité, ils misent sur le dialogue, ce qui constitue une stratégie habile puisque l'entreprise cherche à le favoriser. Ils compensent, voire annulent ainsi l'une des contraintes du système d'organisation – le stress – par un avantage que celui-ci leur préserve : la possibilité de se faire entendre. Les deux exemples suivants sont sur ce point très éclairants :

Question : Est-ce que vous êtes stressée dans votre emploi ?

« Plus maintenant. Je suis arrivée à gérer ça. Avant, je voulais tout faire et je me suis aperçue que ça ne servait à rien de tout faire. J'ai maintenant mis des priorités dans ce que je devais faire et je gère maintenant mes priorités. Quand on vient me demander une chose qui nécessite 10 jours de travail, je vais voir mon chef et je lui demande ces 10 jours et qu'il m'enlève quelque chose. S'il accepte, c'est bien, si c'est non je refuse. Si ça ne leur convient pas, je ne prends plus les choses sur moi ; je n'essaie plus d'arranger tout le monde. Ça, c'est l'expérience et j'ai mis dix ans pour comprendre. »

F., 35 ans, célibataire, assistante service clientèle, entreprise informatique (n° 47).

Question : Est-ce que vous qualifieriez votre travail de stressant ?

« Non, je pense que l'on a beaucoup de boulot. Il y a un volume qui fait que l'on a des journées qui sont bien pleines mais pas stressant au sens où on a des ulcères à l'estomac et que l'on est complètement paniqué. (...) Il y a une bonne pression mais je n'appellerais pas ça un stress. J'appellerais ça plutôt une pression qu'un stress. Pression, car les financiers sont des gens très pointilleux et ils coupent les cheveux en quatre, donc ils nous retransmettent la pression que eux-mêmes reçoivent de leurs superviseurs ou de leurs clients. Mais, ce n'est pas un facteur de stress. Je n'ai pas besoin de plus de vacances que d'habitude. C'est plus un poids, une pression. »

Question : C'est une chose que vous gérez.

« De toute façon, ma philosophie est que l'on ne peut pas tout faire. En fait, le plus difficile, c'est d'apprendre à dire non à certaines choses. Ce qui est important, c'est apprendre à bien garder les pieds sur terre, dire que si l'on nous demande de tout faire en même temps, soit c'est la qualité qui va en prendre un coup, soit il faut gérer les priorités différemment. Il faut donc communiquer et voire avec les superviseurs ou les clients que l'on a en face et dire parfois que l'on ne sait pas faire et qu'il faut trouver une autre solution. »

H., 34 ans, marié, trois enfants, cadre systèmes informatiques, entreprise informatique (n° 42).

On pourrait trouver ainsi de nombreux exemples de rationalisation des contraintes dans la vie professionnelle. Dans chaque entreprise, les salariés en élaborent. D'une certaine manière, on pourrait dire que la souffrance au travail devient insupportable quand ces systèmes de rationalisation s'effondrent. On en donnera plusieurs exemples dans les chapitres suivants. Il apparaît en tout cas que dans l'entreprise que nous venons d'étudier les salariés se sont dans l'ensemble bien adaptés au mode d'organisation particulièrement exigeant qui s'impose à eux, au point de le défendre et d'être fortement attachés à leur entreprise. Il ne s'agit pas ici de nier ni le risque de souffrance qu'un tel système peut entraîner, en particulier pour les personnes les plus vulnérables, ni la possible manipulation cachée des individus au profit d'une maximisation de l'engagement au travail, mais il faut aussi reconnaître la capacité de ce type d'entreprise à assurer une forte intégration professionnelle à ses membres, y compris dans un contexte de compétition internationale accrue.

L'ESPRIT DE CORPS DES AGENTS D'UNE ENTREPRISE PUBLIQUE

A l'opposé de ce mode de régulation qui s'appuie sur un rapport individualisé à l'entreprise, on peut trouver des exemples de régulation corporatiste. L'entreprise d'électricité de notre échantillon en est un.

L'enquête a été réalisée auprès des salariés d'un centre d'EDF qui est, on le sait, un établissement public à caractère industriel et commercial. Nationalisé le 8 avril 1946 pour permettre d'accélérer la reconstruction du pays de façon rationnelle, son personnel bénéficie depuis cette date d'un statut spécifique tout comme les salariés d'autres entreprises publiques comme la SNCF par exemple. Ce statut constituait pour les responsables syndicaux et politiques de l'époque une avancée sociale et démocratique inédite alors en France, en ce qu'il garantissait tout à la fois l'emploi, la protection sociale, des avantages familiaux et qu'il entendait organiser le travail et la gestion de façon participative en permettant notamment un libre exercice du droit syndical et la mise en place d'organismes statutaires¹. Même si aujourd'hui ce type d'organisation semble se transformer peu à peu sous la pression notamment d'une ouverture progressive à la concurrence, il fait toujours figure de modèle tant il a imprégné les comportements des salariés, lesquels tiennent absolument à conserver leurs avantages acquis. Ce modèle se maintient également en raison des résultats positifs de l'entreprise, tant sur le plan financier – EDF réalise chaque année plusieurs milliards de francs de bénéfices – que sur celui de la qualité des services offerts.

Une forte identité collective

Alors que dans l'entreprise informatique que nous venons d'analyser, l'esprit maison est fondé sur un rapport personnalisé des salariés à leur entreprise, à EDF, les agents entretiennent, au contraire, un rapport collectif à leur entreprise et ont conscience de constituer une catégorie spécifique dans le monde du travail, et plus généralement dans la société française. Pour qualifier l'esprit de leur entreprise, ils donnent plusieurs éléments que l'on retrouve dans la plupart des entretiens réalisés. On peut les résumer de la façon suivante : EDF est une entreprise puissante, économiquement saine, reposant à la fois sur la notion de service public et une tradition de solidarité des agents en faveur de la défense collective des acquis sociaux. L'identité collective est d'autant plus forte chez les agents qu'ils ont des raisons objectives d'être satisfaits des résultats obtenus, tant dans la qualité des services

1. Plusieurs ouvrages ont été consacrés à cette entreprise, en particulier René Gaudy, *Et la lumière fut nationalisée. Naissance d'EDF-GDF*, Paris, Éd. Sociales, 1978, Jean-François Picard, Alain Beltran et Martine Bungener, *Histoire(s) de l'EDF*, Paris, Dunod, 1985, et Michel Wiewiorka et Sylvaine Trinh, *Le modèle EDF*, Paris, La Découverte, 1989.

apportés à la population que dans le domaine des conditions de travail et d'emploi, même si, on le verra, certains craignent une dérégulation progressive en raison de l'ouverture des marchés.

La performance de l'entreprise n'est pas seulement un facteur d'identification positive dans le secteur privé. On retrouve la même conception de puissance économique chez les agents d'EDF. Appartenir à cette entreprise, c'est pour eux avoir la certitude, non seulement de maintenir leur emploi, mais aussi de contribuer tous les jours à une œuvre collective reconnue au-delà de nos frontières et généralement appréciée pour la qualité des services proposés.

Question : On dit souvent qu'il existe un esprit maison à EDF, comment vous le définiriez ?

« Moi, je crois que quand on est à EDF, on a l'esprit d'entreprise, l'esprit de la maison. Pourquoi ? Parce qu'on est assez fiers d'y être. Bon, parce que les conditions matérielles qu'ils nous offrent ne sont pas nulles, loin s'en faut. Ensuite, on a le sentiment d'être dans une entreprise puissante. C'est vrai qu'on est costauds, techniquement d'une part. A un moment donné, on était les seuls possesseurs de la connaissance au point de vue électricité, enfin, etc. D'autre part, maintenant quelque chose qui apparaît aussi c'est que l'on est dans une entreprise bénéficiaire, en ce sens qu'on n'est pas tous les jours en train de tendre la main. Voilà, on fait tous les ans entre cinq à six milliards de bénéfices, après prélèvements hein. L'État qui est propriétaire du capital d'abord se rémunère de son capital, c'est normal. Après on paye nos impôts, etc., tout ça, impôt sur les bénéfices et malgré cela, il reste cinq à six milliards de bénéfices (...). On est quand même fiers d'être dans une entreprise qui n'est pas en déficit, contrairement par exemple à la SNCF... Je crois que ce sont les principales raisons. C'est pas mal le statut, les salaires, on est reconnus dans le monde... bon et puis financièrement on est solides. »

Relance : Donc l'image est positive à l'extérieur...

« L'image est positive à l'extérieur on le pense oui... L'image est positive à l'intérieur bien qu'on râle, qu'il y a certains qui râlent, en disant bon enfin, mais ils sont pas sincères quand ils disent ça. La meilleure preuve quand tu dis : "Ben voilà, est-ce que c'est une boîte de merde ou non ? Tu voudrais que tes gosses y travaillent ou pas ?" Comme la réponse sûrement à 100 % est : "Ben, bien sûr que oui." Alors la conclusion est simple... »

H., 57 ans, marié, trois enfants, agent de maîtrise clientèle en retraite, entreprise d'électricité (n° 32).

Dans l'esprit de beaucoup d'agents, les performances de l'entreprise sont liées avant tout aux qualifications du personnel. Les électriciens sont fiers d'appartenir à cette entreprise. Travailler à EDF constitue pour eux une reconnaissance de leur qualification et de leur métier. Il s'agit en quelque sorte d'un label qui certifie la qualité des produits et de services, et par extension la compétence professionnelle. On peut le constater à travers l'exemple de cet agent d'exécution qui a été recruté à

EDF après avoir travaillé dans plusieurs entreprises privées. Lorsqu'il compare ses compétences et ses pratiques professionnelles actuelles avec celles qui étaient les siennes dans le secteur privé, il souligne qu'elles ne sont pas comparables. D'après lui, à EDF, l'outillage est plus adapté, les risques professionnels beaucoup mieux négociés. Autrement dit, le changement de secteur a transformé radicalement son rapport au travail. Il faut noter que les avantages liés au métier ont pour lui au moins autant d'importance que les autres avantages, comme le salaire.

Question : Le passage du privé au public a présenté plusieurs avantages ?

Oui oui, des avantages salariaux tout de suite, puis après des avantages aussi dans la qualité du métier. On est plus structuré dans le métier, parce que on marche avec habilitation. A EDF, on est habilités pour un certain travail et l'habilitation est fournie après une formation, c'est obligatoire, si vous n'avez pas la formation, vous n'avez pas l'habilitation. Donc, par exemple, pour travailler sous tension, que ce soit en basse tension ou en moyenne tension, il faut faire un stage assez pointu qui, après, vous permet de travailler sous tension. Mais dans le privé, c'était pas ça. Moi, j'ai vu des gars travailler dans des grosses armoires dans des usines, ben on prenait une clé plate normale et il fallait mettre du scotch autour pour pouvoir s'isoler du courant. A EDF, c'est pas du tout ça, tout est bien cadré, l'outillage est fait pour et puis il y a certaines structures à respecter, certains modes opératoires, on ne peut pas déroger à ça. C'est plutôt dans une lignée pour ne pas avoir d'accidents, pour préserver l'intégrité... Il y a encore des accidents de travail liés au risque électrique, mais beaucoup moins qu'avant. Dans le privé, je n'ai jamais connu ça, chacun se débrouillait suivant les problèmes qu'il rencontrait, il se débrouillait, il adoptait une solution qui n'était pas la bonne bien sûr...

Question : Pour vous, cette expérience a été épanouissante ?

« Ah oui, c'était une autre approche de l'électricité ! »

H., 43 ans, marié, trois enfants, agent d'exploitation monteur, entreprise d'électricité (n° 30).

A EDF, la permanence de l'emploi et la possibilité d'y envisager une carrière sont des conditions favorables à l'intériorisation de l'esprit d'entreprise et la constitution d'une identité professionnelle positive. D'une certaine manière, la salarié se fond dans un ensemble qui le façonne et lui donne des repères pour organiser son existence à l'intérieur, mais aussi en dehors de l'entreprise. Dans les entretiens réalisés auprès des agents d'EDF, ces derniers expliquent généralement leur attachement à l'entreprise par la stabilité de l'emploi qu'elle assure.

Question : Pour vous, EDF ça représente quelque chose qui a beaucoup d'intérêt...

« Ah oui, tout à fait oui, parce que bon on rentre à EDF et puis on se dit bon ben... on y rentre et on va jusqu'au bout. C'est très rare que les gens démissionnent. J'ai vu il y a quelques années un jeune cadre qui a dû faire un an et qui est parti parce qu'il voyait qu'il ne s'y plairait pas du tout. Mais autrement, en général, les gens qui rentrent, ils font leur carrière... »

Question : C'est-à-dire que vous vous identifiez à EDF d'une certaine manière ?

« Ah oui, tout à fait oui. Ah oui, oui... »

H., 57 ans, marié trois enfants, agent de maîtrise comptable, entreprise d'électricité (n° 31).

L'esprit d'entreprise est ancré dans les processus de promotion à l'ancienneté : ayant commencé leur carrière aux échelons inférieurs de la hiérarchie, les agents d'encadrement connaissent parfaitement les attentes et les valeurs des agents de base et entendent le plus souvent les respecter. Ils en retirent une certaine fierté, mais ils voient surtout dans leur parcours non pas seulement la preuve de leurs compétences, mais aussi le bien-fondé du mode d'organisation en vigueur qui offre à chacun des possibilités d'expression et de promotion. M. M., par exemple, a fait toute sa carrière à EDF. Il en a retiré beaucoup de satisfactions. Plusieurs facteurs de l'*intégration assurée* apparaissent nettement dans le récit de sa carrière. Premièrement, il insiste sur la possibilité qu'il a eu de s'affirmer dans son travail, ce qui s'est traduit par une promotion qu'il juge tout à fait acceptable. Deuxièmement, il passe de la présentation de son cas personnel à celle de son entreprise en général, ce qui signifie qu'il s'y identifie de façon positive tout en lui étant fortement reconnaissant. Cette dernière favorise, selon lui, l'épanouissement des salariés dont il se voit comme un exemple. Enfin, il faut souligner qu'il a vécu sa longue expérience de permanent syndical comme un vecteur essentiel de cette intégration professionnelle et non comme un frein à sa carrière et un obstacle à la reconnaissance de ses qualités par la direction, comme c'est parfois le cas chez d'autres permanents syndicaux.

Question : Si vous deviez résumer les grandes phases de votre carrière, qu'est-ce que vous diriez ?

« Que j'ai eu beaucoup de chances, j'ai eu beaucoup de chances d'entrer dans une entreprise que j'ai adorée d'une part, parce qu'elle permet ou elle permettait sûrement aux gens de s'exprimer et puis d'exprimer réellement ce qu'ils étaient, parce que le parcours que j'ai fait, j'ai été embauché comme employé aux écritures pour commencer, donc en fait je crois que le premier jour où je suis arrivé on m'a mis dans un accueil, pour accueillir les clients parce que j'avais une tête un peu avenante, je suppose, et puis on a commencé à ouvrir les bureaux... Après j'ai été comptable, parce comptable c'était un peu plus déjà l'aristocratie par rapport à l'accueil clientèle – à l'époque, ce n'est plus vrai, ça a totalement changé, c'est l'inverse. Après bon, j'ai été pris par un virus, j'ai été élu délégué du personnel, au bout de trois ou quatre ans, je me suis retrouvé permanent syndical à la CFDT. Je suis resté très longtemps permanent syndical. Au bout de cinq mandats, j'ai dit que ça suffisait qu'il était temps que d'autres prennent la relève, donc j'ai repris le travail, j'ai eu cette possibilité. Donc la direction m'a proposé un autre boulot au service comptable. Bon, ça m'allait plus, je n'étais plus un comptable

dans l'âme. Parce que redevenir comptable après avoir été permanent syndical, c'est-à-dire dans un lieu où on va rester, je ne sais pas moi, trois jours à chercher cinq centimes dans un compte, non ça ce n'était plus mon truc et on m'a proposé un autre boulot dans le commercial et vraiment j'ai pris mon pied et j'ai terminé là-dedans. Je crois que j'ai pu, au travers de cette expérience dans l'entreprise, j'ai pu ben être assez heureux sûrement et puis exprimer sans doute ce que j'avais à dire. Bon entre permanent syndical et délégué du personnel, ben c'est pas rien, puis bon je crois que c'est probablement la seule entreprise qui aurait pu me permettre de faire ça (...) J'ai terminé à un niveau professionnel tout à fait acceptable compte tenu de ma formation de départ. »

H., 57 ans, marié, trois enfants, agent de maîtrise clientèle en retraite, entreprise d'électricité (n° 32).

Pour qualifier l'esprit de leur entreprise, les agents insistent aussi sur la notion de service public qui constitue le fondement d'une culture d'entreprise que l'on rencontre dans les grandes institutions publiques françaises aussi bien à EDF, qu'aux PTT ou la SNCF. Cette notion renvoie au sens du devoir et de responsabilité, mais aussi à l'exigence de qualité. Elle permet aux agents de justifier le statut particulier dont ils ont hérité et qu'ils cherchent bien entendu à préserver¹. Selon Renaud Sainsaulieu, qui parle dans ses travaux du rôle intégrateur des cultures communes, cette notion de service public correspond à un esprit collectif qui n'a rien à voir avec le paternalisme de la grande industrie traditionnelle². Dans l'enquête quantitative, on a vérifié que 71 % des salariés de cette entreprise d'électricité déclarent que leur rythme de travail dépend de la clientèle et du public, contre 57 % pour l'ensemble de l'échantillon.

Question : Il y a esprit maison ?

« Oui, pendant très longtemps d'ailleurs axé sur le service public quoi. Moi, je sais que cette notion de service public nous a toujours marqué, à tous les niveaux je pense. Tous les agents, et même parmi les jeunes encore, je pense qu'ils ont encore cet esprit-là. »

H., 57 ans, marié trois enfants, agent de maîtrise comptable, entreprise d'électricité (n° 31).

Les agents techniques d'EDF responsables des dépannages ont des heures d'astreinte et insistent, de ce fait, sur leur disponibilité aux clients. Il s'agit pour eux d'un devoir qu'ils ont à accomplir au service

1. Cf. Denis Segrestin, *Sociologie de l'entreprise*, Paris, Armand Colin, 1996. Catherine Paradeise a montré que la notion de service public peut se caractériser par l'apparition de marchés de travail fermés de type néo-corporatiste. Cf. Catherine Paradeise, « La marine marchande française : un marché de travail fermé ? », *Revue française de sociologie*, 1984, XXV-3, p. 352-375.
2. Cf. Renaud Sainsaulieu, « La régulation culturelle des ensembles organisés », *L'Année sociologique*, 3^e série, vol. 33, 1983, p. 195-217.

de la population. Il est vrai que l'électricité est, à bien des égards, un service vital. Il s'agit donc pour les agents de chercher à l'assurer dans les meilleures conditions, en particulier lorsque les personnes sont confrontées à des difficultés temporaires. L'exemple suivant est sur ce point très significatif :

Question : vous avez parlé d'une culture d'entreprise, qu'est-ce qu'elle représente pour vous ?

« Je prends l'exemple d'un branchement ou d'un dépannage, d'une intervention à faire, on y va quel que soit le temps... On voit les autres entreprises à côté, bon il pleut, bon ils se mettent en intempéries, ils arrêtent, c'est dimanche, ils travaillent pas... Nous on fait notre possible, vraiment notre possible pour dépanner le client. Quelque part les clients sont satisfaits... Je prends un autre exemple... On est en train de faire un aménagement du temps de travail actuellement. Bon, maintenant, on décale les horaires jusqu'à sept heures du soir. C'est un petit plus pour les clients qui sont assez satisfaits là-dessus quoi. On est ouverts maintenant le samedi matin, ils sont aussi contents... La culture d'entreprise, c'est être disponible aux clients. On nous appelle quelquefois pour des bêtises. Par exemple, une personne âgée qui n'avait plus de courant chez elle, alors que c'est son fusible qui a lâché, bon même à onze du soir, on croit qu'elle n'a plus de courant, on va là-bas, bon, ça vient pas de chez nous, on la dépanne quand même, elle est contente que l'EDF arrive. Ce sont des petits détails, mais on peut multiplier des exemples comme ça par mille.

H., 44 ans, marié, deux enfants, ancien agent technique d'exploitation, aujourd'hui agent de maîtrise clientèle, entreprise d'électricité (n° 33).

Il règne aussi dans cette entreprise un esprit de solidarité que l'on ne retrouve pas aussi nettement dans les autres entreprises. Il est fondé sur l'idée que les intérêts des agents sont les mêmes pour tous. Que l'un des membres du groupe soit sanctionné par la direction pour une faute qu'il a commise suffit parfois à faire réagir l'ensemble du personnel. La régulation des problèmes qui se posent ne peut être envisagée dans ces conditions à l'échelon individuel. M. N. se souvient, par exemple, d'une situation de ce type lorsqu'il travaillait sur une autre site dans la région parisienne. Il était d'autant plus surpris qu'il effectuait dans ce centre son apprentissage et ne connaissait donc pas entièrement les normes de défense collective des salariés. Aujourd'hui, il constate que la solidarité entre agents de l'EDF se manifeste surtout lorsqu'il s'agit de maintenir les avantages que leur procure leur statut. Ce dernier est comme un élément de reconnaissance, quelque chose qui constitue le fondement de l'identité professionnelle et qui nécessite une solidarité sans faille pour continuer à en bénéficier.

« Je me rappelle d'une fois, c'était à Paris, enfin à Villejuif, il y a eu tout le personnel qui s'était mis en grève pour un avertissement donné à la caissière de l'agence. Et là, ça a été, un jour comme ça, partout le monde s'est mis en grève

pour retirer l'avertissement qui avait été mis à cette caissière qui avait eu un trou dans la caisse je crois. Et hop ! ça avait été retiré par la direction. Mais là c'était un mouvement spontané quoi des agents, sans directives, ni syndicales, ni nulle part quoi. J'ai trouvé ça heu, ça faisait trois mois ou quatre mois que j'étais arrivé, j'ai trouvé ça enfin pas bizarre, mais solidaire quoi... Ça m'avait surpris un peu... (...) »

Question : Les avantages acquis, c'est quelque chose d'important ?

« Oui, oui, ah oui, je pense qu'il faut les garder, peut-être en les améliorant, peut-être en en perdant certains, mais à voir... Et je pense que c'est ça, qu'il y a beaucoup de personnes qui ont cette identité au niveau de l'entreprise, c'est qu'il y a des avantages, bon il y a aussi des inconvénients, mais c'est ça qui fait qu'ils sont plus solidaires entre agents EDF au niveau national. Si vous allez dans une ville, vous rencontrez un agent EDF, c'est tout de suite la discussion et il y a toujours cet esprit un peu comme les motards sur la route qui se font signe, là entre agents EDF c'est pareil. Il y a un esprit assez solidaire. »

H., 35 ans, marié, deux enfants, agent de maîtrise comptable, entreprise d'électricité (n° 29).

L'esprit de solidarité à EDF se manifeste même chez les salariés dont l'attachement à leur entreprise est plus modéré. On peut citer l'exemple de M. C. qui se dit « individualiste ». Il éprouve, certes, des satisfactions liées au fait de travailler dans cette entreprise, mais contrairement aux salariés qui lui vouent un culte en raison des avantages qu'ils en retirent, il a, à l'égard de la maison qui l'emploie, une attitude relativement distante en soulignant que ce qui compte avant tout dans sa vie ce n'est pas son activité professionnelle. Il est frappant de constater qu'il éprouve parfois une certaine gêne à reconnaître ses avantages. Toutefois, il souligne qu'il est prêt à se battre avec ses collègues pour les conserver. C'est ainsi qu'il participe aux mouvements de grève lorsqu'il estime que son soutien est nécessaire.

Question : Comment définiriez-vous l'esprit de votre entreprise ?

« C'est vrai qu'on est attaché à la maison qui vous emploie et puis qui vous fait vivre. Mais pour ma part il n'y a pas de corporatisme fort quoi. Je suis pas l'étiquette EDF, je ne suis pas peint en bleu à l'année. C'est-à-dire que c'est un statut qu'il vaut mieux ne pas afficher dans la vie de tous les jours hein. »

Question : pourquoi ?

« Boh, ça fait un peu planqué, un peu travail préservé. Et puis les gens mettent souvent l'accent sur les avantages qu'on peut avoir, c'est-à-dire le courant préférentiel et puis voilà quoi, et puis les activités sociales qui sont un peu montrées du doigt aujourd'hui dont je ne profite pas du tout d'ailleurs. (...) L'esprit maison m'a fait acquérir certains avantages, une garantie d'emploi ou autre. C'est vrai que je serai prêt à défendre par des mots d'ordre de grève ou des choses comme ça l'entreprise telle qu'elle est aujourd'hui, avec son statut, avec le statut particulier des agents EDF, ouais, sans doute oui. Quand il y a une mobilisation euh, je n'étais pas dans la rue à défilé, mais j'apporte mon soutien, c'est-à-dire je cesse le travail pratiquement à chaque fois quand l'action peut mener à

quelque chose, sans avoir d'appartenance syndicale, mais généralement il y a consensus. »

H., 38 ans, vie maritale, sans enfant, agent de maîtrise acheteur, gestionnaire de stocks, entreprise d'électricité (n° 34).

Cet esprit maison à EDF est lié à une histoire collective qui se transmet de génération en génération. M. N. insiste sur la transmission de la culture par les anciens. Même s'il n'a pas obtenu son poste grâce son père, lui aussi agent EDF, il est sensible à l'esprit qui a été créé par ceux qui l'ont précédé dans cette grande entreprise, qui ont fait ce qu'elle est aujourd'hui. Il s'agit pour lui d'une grande famille qui veille sur un patrimoine. Il est donc conscient qu'il faut préserver ce qui en est au cœur, à savoir ce qu'on appelle les acquis sociaux. Comme la plupart des agents d'EDF, il faut maintenir, selon lui, les avantages.

Question : Est-ce qu'il y a un esprit maison ici à l'EDF ?

« Oui je pense, la culture de l'entreprise comme on appelle ça... »

Question : Comment vous la définiriez ?

« C'est la transmission, je pense, des personnes qui sont parties en retraite, des anciens qui ont essayé d'inculquer aux jeunes ce que c'est l'EDF, c'est une famille donc c'est... avoir ce qu'on a et essayer de le garder pour ne pas dépasser les bornes d'un côté et de l'autre côté, garder cette culture, cette identité quoi... »

Question : Et en quoi consiste précisément cette culture ?

« C'est peut-être ne pas dévoiler au grand public ce qu'on a comme avantages et essayer de montrer ce qu'on n'a pas aussi, c'est-à-dire que le salaire n'est pas mirobolant, mais bon il y a plus ou moins la sécurité de l'emploi. Donc, c'est essayer de garder à l'intérieur, tout en dévoilant quelques images de l'entreprise... »

H., 35 ans, marié, deux enfants, agent de maîtrise comptable, entreprise d'électricité (n° 29).

Cette entreprise est donc en soi une société qui est à la fois fière de ses atouts et munie de systèmes de défense. Elle transmet aussi aux nouvelles recrues son système de valeurs et son héritage. Si les agents y sont attachés, c'est parce qu'elle symbolise leur appartenance à une entité collective et une histoire, et leur assure en même temps la satisfaction au travail – au moins au sens de l'utilité et de la complémentarité des fonctions – et la stabilité de l'emploi.

La défense du statut

A EDF, l'intégration professionnelle passe presque obligatoirement par l'adhésion syndicale. Il faut rappeler ici que la loi de nationalisation de 1946 a prévu un système d'association des représentants syndicaux à la gestion de l'entreprise, ce qui, bien entendu, peut paraître exceptionnel

par rapport au fonctionnement ordinaire des entreprises françaises. Par le biais du syndicat, l'agent EDF participe à la gestion de l'établissement, à tous les niveaux, dans le cadre de Comités mixtes à la production (CMP)¹. Les représentants syndicaux sont informés de tous les problèmes qui concernent la marche de l'entreprise. Par ailleurs, toute décision concernant le personnel doit être précédée de la consultation pour avis d'une commission paritaire. Le personnel siège avec la direction aux Commissions secondaires (où se prennent les décisions concernant le recrutement, l'avancement, la discipline), à la Commission supérieure nationale du personnel qui les prolonge, et au Conseil d'Administration.

Dans chaque agence locale, la direction présente par conséquent ses projets de réforme dans plusieurs instances où sont représentés les syndicats afin de faire du dialogue social une façon de gouverner l'entreprise. Les agents attendent de leur côté que l'on preserve leurs avantages. Comme dit l'un d'eux, le syndicat est garant de l'entité de l'entreprise. Il fait partie de la culture de l'entreprise. On peut expliquer le taux élevé d'adhésion syndicale par une tradition qui se maintient en partie par l'influence qu'exercent les militants syndicaux sur les nouvelles recrues comme l'expliquent les salariés.

« Il faut dire que quand je suis rentré moi en 1966 c'était fortement syndicalisé. Pratiquement 100 %. Il y a avait très peu de non-syndiqués. En général, les gens qui n'étaient pas syndiqués étaient montrés du doigt. »

H., 57 ans, marié, trois enfants, agent de maîtrise comptable, entreprise d'électricité (n° 31).

« Il y a un certain nombre d'agents qui sont des fils d'agents. Un fils d'agent aujourd'hui heu, il est rentré parce que son père a fait ce qu'il fallait (...). Quand vous interrogez des agents, il y en a pas mal qui ont eu leur père, voire leur grand-père qui travaillait déjà dans l'entreprise... Les vieux du gaz ou les vieux de l'élect, ils étaient bien marqués à la culotte. Je conçois assez facilement qu'ils aient dit : "Attends p'tit gars, aujourd'hui je te fais rentrer dans la boîte, mais tu sauras d'où ça arrive et hein tu ne fais pas le con quoi." Quelque part c'est comme ça hein ! Donc ça explique déjà une bonne partie des syndiqués à mon avis. Tous les fils de vieux gaziers ou de vieux électriciens, c'est la culture qui a sauté une génération et qui a rejailli aujourd'hui avec les fistons quoi. »

H., 35 ans, marié, deux enfants, agent de maîtrise clientèle, entreprise d'électricité (n° 28).

La pression pour l'adhésion syndicale qui peut s'exercer au moment du recrutement n'est pas la seule explication. Dans une entreprise où la grande majorité du personnel est syndiqué, il apparaît presque normal aux salariés de l'être, car elle est l'expression de leur participation à la vie

1. Sur ce point, on pourra se reporter à Michel Wieviorka et Sylvaine Trinh, *Le modèle EDF*, op. cit.

de l'entreprise. Denis Segrestin a parlé de « négociation intégrative » pour qualifier le modèle de régulation corporatiste. Même s'il n'évoque pas le cas des salariés d'EDF, on peut toutefois utiliser ici cette expression pour caractériser le mode de négociation qui prévaut dans cet établissement public. Les salariés se voient en effet confirmés dans leur statut, leur identité et leur fonction lorsqu'ils participent par la voie syndicale aux instances paritaires. La négociation syndicale est dans ces conditions un des facteurs de l'intégration professionnelle¹.

« Quand j'étais permanent syndical et secrétaire du syndicat majoritaire à EDF, j'étais quelqu'un d'écouté, heu, parfois craint. A la CFDT, à partir du moment où on est capable de dire que l'on va régler les problèmes par la négociation, par la discussion, donc à partir de ce moment-là, rien n'est bloqué, même au niveau de la direction on passe pour des gens assez corrects et avec qui on peut discuter. Donc on a un statut dans l'entreprise. Dans cette entreprise-là, être délégué syndical c'est pas le mec qu'on fingue dans tous les couloirs. »

Relance : C'est important ça, que le délégué syndical soit reconnu ?

« Il est reconnu, statutairement, de par le statut de l'entreprise, c'est quelqu'un de reconnu. Moi j'étais donc démarché, bon j'avais 1 600 heures par an pour faire mon boulot, donc de ce côté-là je n'étais pas embêté. En ce qui concerne ma carrière professionnelle, c'est-à-dire mon avancement, on a des règles particulières, c'est-à-dire que je continuais d'évoluer d'un point de vue salaire et de classement comme la moyenne des gens de ma formation, des gens qui étaient comparables à moi. Être délégué syndical à EDF, c'est pas un handicap. Dans le privé, c'est pas toujours facile, je connais le délégué syndical CFDT de l'entreprise S., ben il risque la porte tous les jours. A la moindre connerie qu'il fera au boulot, c'est clair il aura son sac et dans beaucoup d'entreprises, c'est comme ça. Alors que moi, j'étais reconnu, j'allais quelque part, je pouvais entrer n'importe où, dans n'importe quel bureau sans que ça pose de problème à qui que ce soit. Et en cas de difficultés, j'ai vu bien souvent le directeur m'appeler en disant : "Venez me voir tout de suite, il y a un problème, il faut qu'on en discute." »

H., 57 ans, marié, trois enfants, agent de maîtrise clientèle en retraite, entreprise d'électricité (n° 32).

L'activité professionnelle et l'activité syndicale sont fortement liées. L'une ne va pas sans l'autre ou, du moins, il est préférable de les concevoir ensemble pour être associé aux décisions qui concernent l'ensemble des salariés. Même les informations sont beaucoup plus accessibles si on est syndiqué.

Question : Est-ce qu'il n'est pas finalement difficile d'être en dehors des syndicats dans une entreprise comme celle-là ?

« Oui, ou alors il faut tout refuser, mais comme toutes les décisions sont prises en commission avec les syndicats, celui qui n'est pas syndiqué ne pourra prati-

1. Cf. Denis Segrestin, *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels en France*, Paris, Fayard, 1985, en particulier, p. 102 et s.

quement jamais défendre son cas. Ou alors il faut qu'il passe directement par la hiérarchie, mais après, quand, par exemple, si un poste est débattu, s'il n'a pas le poste et ben il va dire... En commission du personnel pour les postes, personne, aucun syndicat va le défendre, va aller voir pourquoi il ne l'a pas eu. Être syndiqué, ce n'est pas une obligation mais presque (...). On a beaucoup de structures au niveau de l'EDF qui demandent des syndicats (...). Il y a toujours un rapport de force entre direction et syndicats à l'EDF dans n'importe quel domaine, tout est débattu, n'importe quelle décision est débattue, au niveau de la sécurité, au niveau des postes des agents, au niveau de l'infrastructure, au niveau des réformes, s'il faut déplacer les agents d'un endroit à autre, c'est discuté, au niveau de l'aménagement du temps de travail, au niveau de l'embauche des jeunes, tout est discuté (...). Moi je pense enfin qu'au niveau syndical, ça permet peut-être d'avoir une possibilité plus large pour améliorer une décision ou *vice versa* pour essayer de ne pas faire n'importe quoi. C'est plutôt un frein et un contre-pouvoir qu'il faut. Autrement s'il y avait plein pouvoir, ce serait la dictature. »

H., 35 ans, marié, deux enfants, agent de maîtrise comptable, entreprise d'électricité (n° 29).

« Le non-syndiqué ne va à aucune réunion d'information. Le syndicat demande pour ses adhérents un crédit de temps pour une grande décision à prendre, un gros truc qu'il faut expliquer aux agents. Le non-syndiqué n'utilise pas ce crédit de temps. Moi quand je n'étais pas syndiqué, je n'avais aucune réunion d'information sur les commissions secondaires, sur les machins... Donc à un moment donné, si on a envie d'avoir une information, quelque part on va essayer d'aller à ces réunions... »

H., 35 ans, marié, deux enfants, agent de maîtrise clientèle, entreprise d'électricité (n° 28).

L'adhésion syndicale reste bien entendu une décision individuelle, mais elle est souvent portée par une démarche collective à laquelle le salarié souhaite être associé. Ce qui prime, ce n'est pas toujours la volonté de trouver des solutions à des problèmes personnels dans l'entreprise, mais d'éprouver le plaisir d'être entendu à chaque fois que l'on discute de l'avenir de l'ensemble du groupe. M. B. ne s'est pas syndiqué dès son recrutement à EDF. Il estimait être capable de résoudre seul ses problèmes en négociant directement avec la direction. En réalité, il n'avait pas encore intériorisé le mode de fonctionnement des syndicats dans l'entreprise et la culture de négociation qui le caractérise. Ce n'est qu'à partir du moment où il a compris la force que pouvait représenter le groupe dans les décisions concernant, non pas seulement son cas personnel, mais l'ensemble des salariés qu'il s'est syndiqué.

Question : Qu'est-ce ça apporte d'être syndiqué ?

« Pourquoi je n'étais pas syndiqué avant ? Parce que j'estimais que si j'avais quelque chose à dire, j'étais assez grand pour aller le dire tout seul. Je n'ai pas besoin d'un syndicat pour aller dire qu'il y a quelque chose qui va pas dans mon

boulot (...). Désormais, je situe plutôt le rôle d'un syndicat pour une démarche de groupe, pour une réflexion de groupe, plus que pour un besoin individuel. Il y a de grosses réformes aujourd'hui, si on veut y associer le personnel, il faut qu'il y ait un syndicat, donc quelque part je trouve qu'on ne peut pas se reposer sur un syndicat en disant de toute façon le syndicat va négocier un accord qui sera bon moi sans que je sois syndiqué quelque part. Au bout d'un moment, ça m'a gêné de voir qu'il y avait une activité qui se faisait, qui me concernait et que moi je ne sois pas, non pas forcément acteur, mais au moins associé (...) Être syndiqué, c'est donner la vision qu'on a de son poste dans l'entreprise, de son travail et éclairer les responsables du syndicat. Moi, quand on me demande comment je vis les évolutions, les révolutions qu'il y a dans le commercial aujourd'hui, quand je dis comment ça se passe et quelles sont mes interrogations, je pense qu'elles sont prises en compte et qu'elles emmènent quelque part dans une réflexion plus globale. »

H., 35 ans, marié, deux enfants, agent de maîtrise clientèle, entreprise d'électricité (n° 28).

L'attitude plus distante de certains salariés vis-à-vis de l'esprit d'entreprise se traduit chez eux par un rapport instrumental aux syndicats. M. C., par exemple, a bien sûr été contacté par tous les syndicats pour une adhésion, mais il a refusé en prétextant qu'il était trop jeune et qu'il voulait réfléchir. Il ne participe pas aux réunions syndicales et n'utilise donc pas le crédit d'heures prévu à cet effet que lui procure son statut. Il estime que participer à ce type de réunions, c'est prendre le risque d'apparaître comme sympatisant et d'être ensuite « victime de racolage ». Il se maintient toutefois au courant de la vie de son entreprise en lisant les tracts qui lui arrivent.

« Je ne me retrouve pas dans les syndicats qui sont sur place à EDF aujourd'hui. Je n'en trouve pas un qui me satisfasse, qui mérite que je cotise chaque année, je ne sais pas, c'est 1 % de mon salaire. Et puis on n'est pas toujours d'accord avec un syndicat quel qu'il soit je pense. Je n'en ai pas trouvé un qui me convienne et puis je veux rester libre, ne pas subir de pressions... »

Question : Et vous en avez subies ?

« Non, je n'en ai pas subies, non non, mais justement quand vous n'êtes pas syndiqués, on ne vient pas vous chercher par la main pour faire grève pour telle ou telle cause ou autre. »

H., 38 ans, vie maritale, sans enfant, agent de maîtrise acheteur, gestionnaire de stocks, entreprise d'électricité (n° 34).

En réalité, cette attitude ne signifie pas un renoncement systématique à toute action menée par les syndicats. Comme la plupart des salariés de son entreprise, il se sent concerné par le maintien de ses avantages. C'est en fait un comportement très pragmatique qui correspond très bien à l'attitude décrite et analysée par John Goldthorpe et ses collègues dans leur enquête sur « l'ouvrier de

l'abondance »¹. La relation instrumentale au syndicat reste toutefois marginale dans ce type d'entreprise en raison du pouvoir qu'exercent les syndicats dans les instances de gestion. Pour la grande majorité des agents, l'adhésion syndicale est l'acte concret d'adhésion à l'entreprise et donc d'intégration à celle-ci.

Les craintes de dérégulation

Si EDF apparaît, à bien des égards, comme une entreprise performante, respectée pour la qualité de ses services et susceptible en cela de garantir à la grande majorité de ses agents une identité professionnelle valorisante, elle suit néanmoins une évolution qui fragilise peu à peu son mode actuel de régulation². Son esprit actuel est marqué, on l'a vu, par le poids de l'histoire et de la culture transmise depuis plusieurs générations. L'attachement des agents au statut est très sensible puisqu'il constitue l'un des fondements de leur identité professionnelle. Sa défense relève d'un patriotisme d'entreprise qui semble inépuisable. Or, plusieurs représentants et adhérents syndicaux manifestent une certaine inquiétude vis-à-vis de la politique menée depuis une quinzaine d'années par la direction nationale.

Pour beaucoup, EDF risque de suivre la voie de la privatisation tout comme d'autres entreprises publiques françaises, notamment France Télécom³. Le premier signe de la dérégulation est la fermeture au cours des dernières années des écoles de métier dans lesquelles ont été formés une grande partie des agents actuels. S'attaquer à ces structures de formation qui jouaient un grand rôle dans la transmission des savoirs et de

1. Cf. John Goldthorpe et al., *The Affluent Worker*, op. cit., voir en particulier les pages 93 et s. du tome I : *Industrial Attitudes and Behaviour*. Cette partie sur l'ouvrier et son syndicat correspond au chapitre 4 de la traduction française partielle : *L'ouvrier de l'abondance*, Paris, Éd. du Seuil, 1972.

2. On lira sur ce point l'article de Emmanuel Ebou : « Europe et décentralisation : les grands réseaux de service public pourront-ils résister ? », *Pouvoirs Locaux*, n° 16, avril-mai 1993, p. 66-69.

3. La crainte d'une privatisation est d'autant plus forte chez les agents que les compagnies d'électricité sont privées dans plusieurs pays européens, notamment en Allemagne et en Espagne. Elles le sont devenues en Grande-Bretagne au début des années 1990. Dans ce pays, la privatisation de l'électricité a porté à la fois sur la production, le transport et la distribution. La politique de réforme a consisté aussi à désintégrer l'ancien secteur électrique public en une vingtaine de sociétés indépendantes et à séparer légalement leurs différents métiers. Enfin, le principe de « marchés ouverts » a été retenu pour accéder au réseau. Cf. Jean-Michel Glachant, « L'électricité en Grande-Bretagne : une industrie privée et un service public partiel », *Sociétés contemporaines*, n° 32, 1998, p. 97-108.

la culture de l'entreprise est perçue comme une atteinte progressive à l'identité professionnelle. Le deuxième signe est la suppression de nombreux postes de travail. En dix ans, le centre où l'enquête a été réalisée est passé de 550 agents à 442 actuellement. Ce sont en particulier les services de proximité qui ont été touchés. Pour beaucoup, l'objectif premier de la direction est de réduire la masse salariale ainsi que certains avantages sociaux. Par ailleurs, les nouvelles embauches promises dans le cadre d'un plan national se font dans des conditions qui ne respectent pas, d'après les agents, entièrement le statut. Enfin, c'est l'ouverture progressive à la concurrence puisqu'il existe désormais en France des producteurs autonomes tels que la Compagnie générale des eaux, Bouygues ou la Lyonnaise des eaux. Désormais, les collectivités locales ont le choix en matière d'approvisionnement. Les agents s'inquiètent également que de nombreux services sont désormais de plus en plus sous-traités, comme les branchements ou même la facturation, au profit d'une intensification du service clientèle.

Le responsable de la CGT conteste la légitimité de cette politique. On a pu vérifier que ses propos reflètent le point de vue général des adhérents de ce syndicat. D'après lui, le projet sous-jacent de privatisation conduit à la situation antérieure à 1946 où il existait plusieurs petites régies qui pratiquaient des tarifs variables selon les zones géographiques. C'est le principe de péréquation tarifaire qui est remis en question :

« On va remettre des régies en quelque sorte et puis comme c'est le privé – pour le privé il faut que ce soit rentable, il n'y a que la rentabilité qui compte, le reste on s'en fout – le pauvre abonné qui habite en pleine cambrousse, habitant à 20 km, s'il veut être alimenté, il faudra qu'il paye le courant dix fois plus cher. Au contraire, au centre-ville par exemple où là c'est juteux, là ça rapporte, on va faire moins cher quoi. C'est tout le système de privatisation. »

Selon lui, le plan national de 15 000 embauches est une véritable supercherie comme il l'explique ci-dessous :

« On vous fait croire qu'il va y avoir 15 000 embauches à 32 heures au niveau national oui, mais seulement par rapport aux agents qui travaillaient à 38 heures il y a une charge de travail de 6 heures qui manque. Et si vous faites le calcul au lieu de faire croire que c'est 15 000 embauches, c'est 3 500 postes de supprimés ! Le but recherché c'est la baisse de la masse salariale. C'est fort ! C'est des licenciements déguisés. Ce n'est pas du licenciement sec, mais ça revient exactement au même. En dix ans, il y a 100 postes en moins sur notre centre. Et après on est en train de faire croire que l'on embauche, alors que l'on a supprimé 100 postes. »

En réalité, pour ce responsable syndical, les nouvelles embauches créent surtout une fracture au sein du personnel. D'après lui, les jeunes

recrues qui ont connu le chômage sont prêtes à travailler dans des conditions bien inférieures à celles qui correspondent au statut du personnel. Elles sont alors soumises à une pression de la direction pour accepter une plus grande flexibilité des horaires, une plus grande mobilité géographique en cas de besoin et même une certaine prise de distance à l'égard des syndicats, en particulier de la CGT jugée trop virulente dans ses revendications. C'est à terme le rapport de forces qui risque de tourner en la défaveur des syndiqués :

« Tout l'esprit de lutte est estompé puisque les jeunes pensent avant tout à leur carrière, la lutte, ils verront après. Même s'ils se rendent compte que ce n'est pas bien, ils préfèrent ça que de se retrouver au chômage. Toutes ces choses font que progressivement il n'y a plus d'esprit de luttes soudées et tout. Si il y en a un qui commence à lever le petit doigt pour dire je ne suis pas d'accord, alors il est vite fait mis sur le côté quoi... »

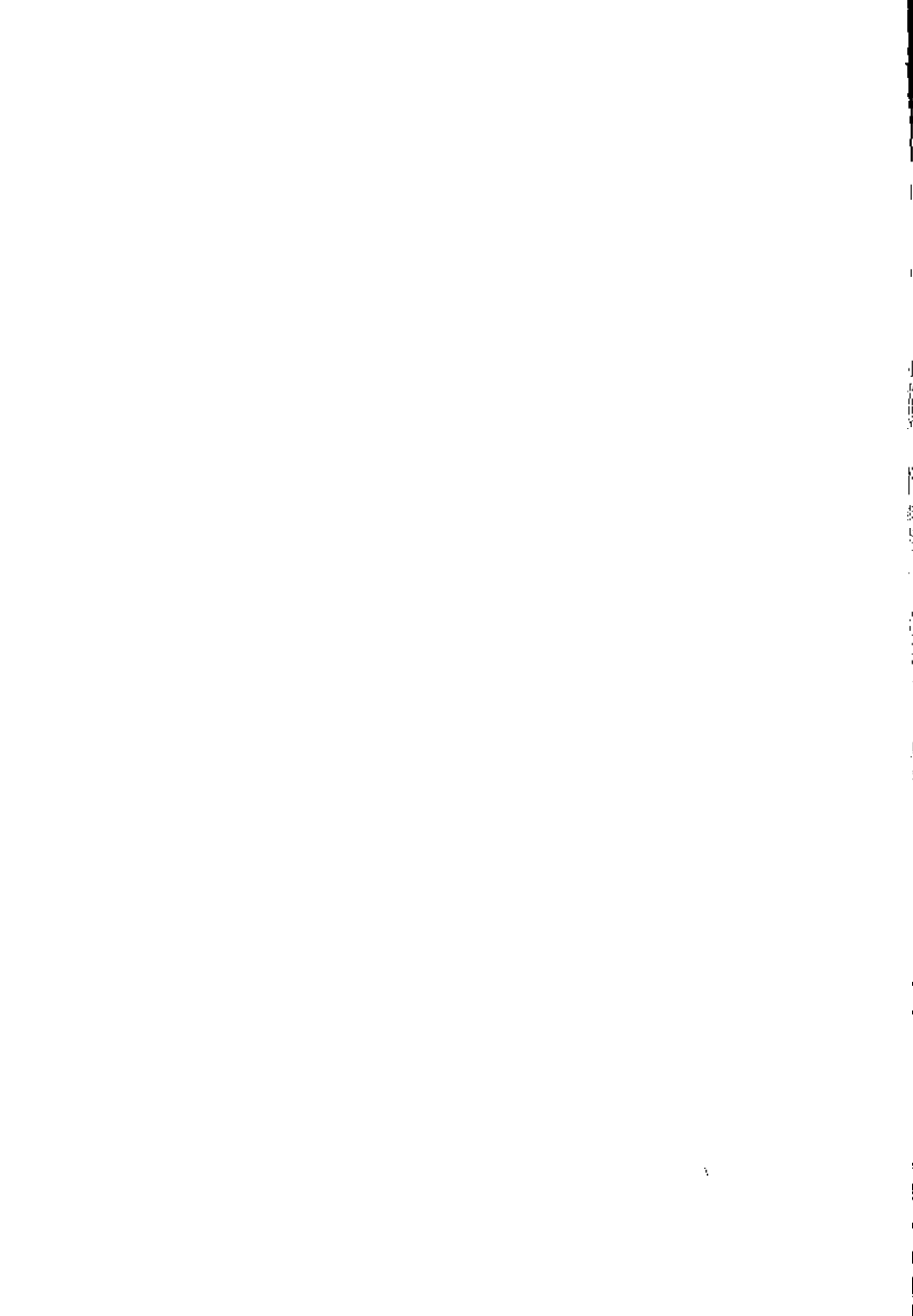
H., 48 ans, marié, deux enfants, agent administratif d'exécution, entreprise d'électricité (n° 37).

Les craintes de la dérégulation concernent l'ensemble du personnel, mais elles sont encore plus vives chez les adhérents de la CGT qui, contrairement à la représentativité syndicale nationale, ne sont pas majoritaires dans le centre où l'enquête a été réalisée. La CGT recrute essentiellement ses adhérents parmi les agents d'exécution alors que la CFDT, syndicat majoritaire sur le centre, est plus implantée auprès des agents de maîtrise. Les premiers se sentent plus menacés que les seconds par les évolutions en cours, d'autant qu'ils obtiennent plus difficilement de promotions de carrière. Cela provoque des affrontements non négligeables. Alors que la CGT a choisi une politique d'opposition aux projets pouvant mettre en péril le statut et la culture interne d'entreprise, la CFDT prône un discours d'ouverture au dialogue et adopte souvent les projets de la direction. La CFDT a, par exemple, accepté de signer un accord pour le recrutement local de 30 agents chargés du service d'accueil national fonctionnant toute la nuit. Ce projet était pourtant vivement critiqué à l'échelon national par la CGT qui y voyait un risque élevé de précarisation des conditions de travail. Pour la CGT, il ne fait aucun doute que la stratégie de la direction locale est de s'appuyer sur la CFDT pour faire passer ses projets de réforme, quitte ensuite à favoriser l'ascension sociale de certains représentants de ce syndicat.

Ces querelles ne sont pas secondaires. Elles traduisent l'état des rapports sociaux dans cette entreprise face à une transformation progressive des éléments fondateurs du modèle d'intégration. Il ne faut pas en déduire que l'entreprise elle-même est menacée, mais la dérégulation

de son mode traditionnel d'organisation peut entraîner une plus grande précarité du personnel. Elle est à un tournant de son évolution. Sa renommée actuelle lui permet de conquérir des marchés à l'étranger, puisque EDF est présent aujourd'hui non seulement en Europe, mais aussi en Amérique du Sud et en Chine. La question est donc de savoir si cette ouverture à la compétition internationale est compatible avec le maintien de ce qui en fait son originalité dans la culture d'entreprise française ou si, au contraire, il lui faudra renoncer progressivement aux avantages du statut de 1946 et adopter une politique de management semblable à celle des grands groupes internationaux. Il ne fait aucun doute toutefois que cette dernière perspective paraît impossible à court terme tant les agents sont encore attachés à leur histoire collective et à leur identité professionnelle. Mais qui peut dire si dans l'avenir, il en sera encore ainsi ?

En choisissant d'étudier successivement dans ce chapitre l'exemple d'une grande entreprise informatique du secteur privé et d'une grande entreprise d'électricité du service public, il était très probable de faire ressortir des contrastes frappants en ce qui concerne l'esprit d'entreprise et la culture des salariés. Il est clair que ces deux entreprises s'opposent en bien des points : rapport personnalisé à l'entreprise dans la première, rapport collectif dans la seconde, régulation individuelle des problèmes dans la première, poids de la logique syndicale dans la seconde, choix de l'autonomie et de la flexibilité dans la première, volonté de respecter les normes imposées par le statut dans la seconde. On pourrait poursuivre ainsi cette liste en déclinant à chaque fois une opposition fondamentale. Il n'en reste pas moins que l'une et l'autre ont en commun de bénéficier d'une image positive à la fois à l'extérieur – les clients – et auprès des salariés eux-mêmes. Travailler dans cette entreprise informatique ou à EDF peut être considéré sur le marché du travail actuel comme un avantage, voire un privilège. Toutes deux garantissent une certaine stabilité de l'emploi, même si par le jeu des départs en retraite une tendance à la réduction des effectifs est possible dans chacune. Toutes deux aussi offrent des conditions de travail que leurs salariés estiment favorables même s'ils ne sont pas tous, bien entendu, entièrement satisfaits. Toutes deux permettent également à leurs salariés d'envisager d'y réaliser sereinement leur carrière. C'est la raison pour laquelle, aussi différentes l'une de l'autre, elles permettent au personnel d'être proche de l'intégration assurée. Il s'agit en réalité, du moins actuellement, de deux entreprises culturellement intégrées, ce qui n'est pas le cas, loin s'en faut, de toutes les entreprises où l'enquête a été réalisée.



La valorisation de soi dans l'incertitude

L'*intégration incertaine* a été définie dans le chapitre 3 comme un type d'intégration professionnelle qui conjugue satisfaction dans le travail et instabilité de l'emploi. Les salariés à durée déterminée peuvent dans certains cas se rapprocher de ce type, du moins tant qu'ils éprouvent le sentiment d'être utiles et valorisés dans leur travail et qu'ils gardent l'espoir d'une amélioration de leur statut d'emploi. Il existe aussi des entreprises dont l'avenir est menacé, mais qui continuent à apporter à leurs membres des satisfactions personnelles et parfois collectives. Certes, lorsqu'une entreprise est susceptible de licencier tout ou partie de son personnel, il est rare que l'ensemble des salariés éprouvent de fortes satisfactions au travail, mais dans plusieurs entreprises menacées de notre échantillon, nous avons constaté une proportion non négligeable de salariés attachés à leur identité et à leur métier.

Le plaisir que les salariés éprouvent dans leur travail est souvent exprimé de façon indirecte à travers la description souvent pointue de leurs compétences techniques et de leurs responsabilités dans l'entreprise. La qualification professionnelle et son évolution dans le temps constituent en réalité des repères pour le salarié à partir desquels il se définit lui-même dans une fonction précise. Il faut bien entendu que ces compétences soient reconnues par l'entreprise pour que le salarié en retire des satisfactions personnelles. Lorsque c'est le cas on peut parler d'une intégration à un univers technique qui se traduit par une culture professionnelle, laquelle est source le plus souvent d'une motivation et d'un investissement au travail.

Chez beaucoup de salariés qui font l'expérience de l'*intégration incertaine*, on retrouve des formes d'engagement au travail assez équiva-

lentes à celles des salariés proches de l'*intégration assurée*. Ils ont en effet la possibilité de se faire valoir dans leur profession par des compétences reconnues. Ils appartiennent, en effet, du fait de leur qualification et de leur expérience, à un corps professionnel. C'est le cas des sidérurgistes de notre échantillon, mais aussi des salariés de l'hôpital interviewés dans l'enquête, en particulier ceux qui exercent une profession médicale. D'après les résultats de l'enquête quantitative, plus de 90 % des salariés de l'entreprise sidérurgique et des salariés de l'hôpital affirment éprouver des satisfactions dans le travail, ce qui est un taux équivalent à celui que l'on a enregistré dans les entreprises étudiées dans le chapitre précédent (cf. appendice 2, tableau 1, p. 399). En revanche, ils ne peuvent pas facilement s'identifier à leur entreprise en raison de l'incertitude qui pèse sur leur emploi. Seulement 48 % des salariés de l'entreprise sidérurgique et 54 % des salariés de l'hôpital pensent qu'ils ne seront sans doute pas licenciés dans les deux années à venir, ce qui signifie que les autres pensent le contraire ou manifestent une incertitude dans leur réponse. Ces taux sont très éloignés de ceux que nous avons enregistrés dans le cas du centre EDF et de l'entreprise informatique, puisque, rappelons-le, 91 % des salariés du premier et 83 % des salariés de la seconde affirmaient ne pas courir de risque de licenciement dans les deux prochaines années.

S'ils appartiennent à une corporation et sont attachés à leur métier, l'entreprise dans laquelle les salariés proches de l'*intégration incertaine* travaillent ne leur garantit pas la stabilité professionnelle à laquelle ils aspirent. Il s'agit en réalité pour eux d'une situation paradoxale à laquelle ils tentent malgré tout de s'adapter. Chez les salariés proches de l'*intégration assurée*, les compétences professionnelles étaient presque inséparables de l'entreprise qui permet de les faire valoir, d'où, on l'a vu, leur franche adhésion à l'esprit maison qui y règne. Les salariés proches de l'*intégration incertaine* tiennent, en revanche, un discours souvent ambivalent sur leur entreprise dans lequel l'espoir du maintien de leur emploi se traduit à la fois par la volonté de défendre le lieu où ils travaillent et la critique acerbe du rôle joué par les responsables. Puisqu'ils ne peuvent pas aisément se valoriser par le fait d'appartenir à leur entreprise, leur intégration professionnelle passe avant tout par leur qualification, c'est-à-dire par ce qui peut représenter une valeur sur le marché, même si celle-ci peut être aléatoire dans la région où ils exercent.

On analysera successivement dans ce chapitre les formes paradoxales de l'intégration des ouvriers sidérurgistes et du personnel hospitalier. Traiter dans le même chapitre d'une entreprise de sidérurgie et

d'un hôpital peut paraître un peu étrange tant les mondes professionnels de ces deux entreprises paraissent éloignés l'un de l'autre. Ils le sont effectivement en bien des points, mais, au-delà de leurs différences, on s'attachera à montrer que les mécanismes identitaires de l'intégration sont comparables. Dans un cas comme dans l'autre, ce n'est pas l'entreprise en tant que telle, comme dans l'entreprise informatique et du centre EDF, qui fournit aux salariés les éléments essentiels de leur appartenance professionnelle, mais plus généralement la culture de métier. Puisqu'il existe une dissociation possible entre l'entreprise et la culture de métier, la première peut devenir instable sans remettre en question de façon fondamentale la seconde.

L'IDENTITÉ MENACÉE DES OUVRIERS DU FER

L'entreprise sidérurgique de notre échantillon est située dans le nord de la France. Elle a été créée après les restructurations du groupe industriel Usinor qui a dominé avec Sacilor le secteur français de l'acier pendant plusieurs décennies. Elle compte aujourd'hui moins de 200 salariés et a déjà changé deux fois de raison sociale et de propriétaire depuis sa création dans les années 1980. Une partie des ouvriers a été employée après la quasi-disparition du site industriel de Longwy où Usinor était implanté. Certains ont connu la période faste où le secteur de l'acier constituait le symbole de puissance de l'industrie nationale. Rappelons ici que le groupe Usinor a compté jusqu'à 37 000 salariés. En dépit de la concurrence internationale de plus en plus vive entraînant la disparition de marchés et des pertes considérables, Usinor produisait encore à lui seul 7 millions de tonnes d'acier en 1977¹. Certains salariés ont connu aussi la période de la nationalisation après la victoire de la gauche aux élections de 1981 et l'espoir d'un redressement économique². Ces derniers se rappellent surtout avec amertume l'éclatement de ce groupe industriel et la suppression des emplois³.

1. Cf. Jean-Gustave Padioleau, *Quand la France s'enferme. La politique sidérurgique de la France depuis 1945*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1981, p. 13.

2. Notons que l'État détenait déjà près de 70 % du capital d'Usinor au moment de la nationalisation.

3. Sur le site de Longwy, on comptait environ 23000 sidérurgistes dans les années 1970. Ils n'étaient plus que 900 en 1991.

Il ne reste finalement que quelques unités dispersées de cet empire qui fit l'honneur et le prestige industriel de la France. L'entreprise de notre échantillon est pour ainsi dire une survivance d'un secteur qui a grandement contribué à la reconstruction industrielle de la France de l'après-guerre, mais qui n'a pas réussi, en dépit de l'intervention massive de l'État, à s'adapter aux transformations du marché¹. Elle appartient aujourd'hui à un groupe financier italien et son avenir est incertain.

Les ouvriers de cette entreprise restent toutefois attachés à leur travail. Rescapés d'une sévère politique de restructuration, ils font leur métier avec la même conscience professionnelle que les sidérurgistes qui les ont précédés. Ils sont en quelque sorte les dépositaires d'une longue histoire à laquelle ils ne cessent de se référer non sans fierté. Si l'avenir leur échappe, il leur reste le passé. La mémoire des ouvriers du fer est présente dans chacun de leurs gestes, dans les défis qu'ils continuent à relever mais aussi dans les luttes et les rapports sociaux de l'entreprise. Précaires, ils le sont assurément puisque leur avenir est suspendu à des décisions qui se prennent ailleurs, mais sidérurgistes ils le restent à part entière. Ce mélange paradoxal d'attachement affectif à tout ce qui a fait l'univers culturel de l'homme du fer et d'angoisse face au risque de chômage constitue un exemple significatif de ce que l'on a appelé *l'intégration incertaine*.

La valorisation de soi par la culture de métier

Le travail du sidérurgiste est pénible. Il suffit de lire les descriptions rapportées par Serge Bonnet dans *L'homme de fer* pour s'en rendre compte². On peut citer, par exemple, cette observation à caractère ethnographique d'un militant communiste : « Il faut avoir vu ces immenses ateliers des laminoirs où apparaît soudain le lingot encore rougi à blanc, le "bidon", comme l'appellent les ouvriers, qui est dirigé vers les

1. Cf. Yves Mény et Vincent Wright, *La crise de la sidérurgie européenne, 1974-1984*, Paris, PUF, 1985. Sur la crise actuelle de l'identité professionnelle des ouvriers sidérurgistes de Longwy, on pourra se reporter à Gilles Nezosi, « Vie et mort d'une identité professionnelle. L'idéologie de l'Homme de fer sur le bassin sidérurgique de Longwy », *Revue française de sciences politiques*, vol. 48, n° 5, 1998, p. 625-644.

2. Cf. Serge Bonnet, *L'Homme de fer. Mineurs de fer et ouvriers sidérurgistes lorrains*, t. 1 : 1889-1930, t. 2 : 1930-1959, t. 3 : 1960-1973, t. 4 : 1974-1985, Nancy, Presses Universitaires de Nancy - Éditions Serpenoise, 1985 (pour le t. 4).

lingotières, puis réchauffé à nouveau afin d'être tout à fait malléable, vers les gros cylindres où il s'amincit progressivement. Autour des fours, des machines et des trains "marchands" et "réversibles" s'agitent des hommes à la figure grillée : le chauffeur, le premier, le deuxième, le troisième lamineurs tous également cuits, le tireur de "bidons", qui fait passer le lingot entre les premiers cylindres, le "rattrapeur", qui prend le lingot déjà transformé pour le pousser dans un autre cylindre, le cisailleur, qui coupe la tôle à la longueur voulue, le manœuvre qui saisit les tôles, noircissant déjà, pour les mettre en tas. Tous travaillent dans une chaleur terrible qui rayonne des lingots et des fours chauffés au gaz et qui, sous la flanelle et le pantalon léger, dessèche le corps, dans la puanteur que les graisses des cylindres dégagent en grésillant lorsqu'elles fondent au passage des lingots et des tôles, dans une épaisse fumée que les courants d'air ne chassent pas, ces courants d'air qui glacent les épaules où la sueur perle...¹ » Les données issues de notre enquête confirment ce type de description. Les salariés de l'entreprise sidérurgique de l'échantillon sont près de 50 % à déclarer être habituellement très gênés par les températures, 45 % par le bruit, 38 % par les risques d'accidents, 31 % par la nécessité de maintenir en permanence son attention, 28 % par les efforts physiques et les déplacements qu'exige l'activité (cf. tableau V. 1). Ces proportions sont non seulement beaucoup plus élevées que celles que l'on obtient pour l'ensemble des salariés de l'échantillon, mais elles le sont également par rapport à l'ensemble des ouvriers interrogés dans l'enquête. On peut donc en conclure que le travail du sidérurgiste est encore aujourd'hui un métier à la fois éprouvant et dangereux. Pour travailler dans ces conditions, il faut non seulement avoir une bonne santé, mais également être courageux, résistant à la souffrance. Dès son apprentissage, le jeune ouvrier sidérurgiste apprend à le devenir tant il est mis à l'épreuve par ses maîtres. Dans les entretiens approfondis, plusieurs ouvriers en ont spontanément fait référence, comme si cette expérience de l'apprentissage conditionnait leur appartenance à une culture de métier qui s'est transmise de génération en génération. Sans doute est-ce l'une des raisons de leur attachement à tout ce que cette culture représente encore dans la mentalité collective.

L'indice global de satisfaction au travail défini selon la méthode présentée dans le chapitre 3 est de 16,4 dans cette entreprise alors que la moyenne pour l'ensemble des salariés de l'échantillon est de 17,3. Cet

1. Cité par Serge Bonnet, *op. cit.*, t. 2, p. 366.

Tableau V.1 – *Proportion de salariés déclarant être habituellement très gênés par...*

	<i>Entreprise sidérurgique</i>	<i>Ensemble des ouvriers de l'échantillon</i>	<i>Ensemble de l'échantillon</i>
Les températures	49,4	33,0	20,1
Le bruit	44,7	33,0	18,3
Les risques d'accidents	37,7	18,5	10,1
La concentration	30,6	15,5	11,9
Les efforts physiques	28,2	17,5	10,3
N	85	309	1 036

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995.

indice, qui tient compte de plusieurs dimensions, et en particulier des gênes ressenties régulièrement, est donc faible. Mais les pénibilités que les ouvriers doivent supporter quotidiennement ne les empêchent pas d'aimer leur travail. Aussi pénible soit-il, celui-ci est, on l'a vu, intrinsèquement une source de satisfaction pour plus de neuf ouvriers sur dix dans cette entreprise. Conunent peut-on comprendre ce paradoxe ? Il ne s'agit pas d'une sorte de masochisme de ces ouvriers. Ces derniers bénéficient de compensations réelles et symboliques aux pénibilités et aux risques de leur travail. Dans le secteur de la sidérurgie, les conditions difficiles de travail sont le plus souvent reconnues par les entreprises et donnent lieu, comme le rappelle Francis Kramarz, à paiement de primes négociées par les partenaires sociaux¹. On a vérifié dans l'enquête que près de 70 % des salariés de cette entreprise sont satisfaits de leurs revenus du travail, contre 65 % des salariés de l'ensemble de l'échantillon.

On peut également expliquer ce paradoxe en étudiant les formes principales de la valorisation de soi dans l'univers de la sidérurgie². Il est frappant de constater que lorsque l'on demande aux salariés de ce secteur de préciser ce qu'ils font dans l'entreprise, ils commencent

1. Cf. Francis Kramarz, « Conditions de travail et gestion de la main-d'œuvre ouvrière », *Économie et Statistique*, 186, mars 1986, p. 31-45.
2. Sur la culture de ce secteur, outre les quatre volumes de l'ouvrage de Serge Bonnet, on lira également Gérard Noiriel, *Longwy, immigrés et prolétaires, 1880-1980*, Paris, PUF, coll. « Pratiques théoriques », 1984.

tous par indiquer le métier qu'ils exercent. Les modes de présentation de soi se résument alors à des mots qui peuvent paraître un peu déconcertants pour le non initié à la culture technique de ce milieu, mais qui, pour le personnel, ont une signification immédiate : « je suis lamineur », « je suis coucheur et couleur », « je suis pontier », « je suis pocheur », etc. Toutes les activités correspondent en fait à des métiers codifiés relevant d'un savoir-faire spécifique et d'une qualification reconnue à l'intérieur du monde de la sidérurgie. Dans son *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, Maurice Halbwachs avait souligné que « beaucoup d'ouvriers s'intéressent passionnément à leur tâche, à leurs outils, aux difficultés qu'il faut surmonter, à la matière sur laquelle ils opèrent, à ses propriétés, à ses formes. Le reflet des hauts fourneaux danse, comme un mirage nostalgique, devant les yeux de l'ouvrier au chômage »¹. On verra dans les chapitres suivants que lorsque l'on interroge des salariés d'autres univers industriels, comme celui de l'agro-alimentaire ou du meuble dans lesquels la proportion d'ouvriers non qualifiés est importante, ils s'efforcent de décrire de façon précise les lieux de la production et les gestes qui caractérisent leur activité, mais il leur manque le qualificatif d'une profession. Tout au plus peuvent-ils se référer à un sigle comme OP1, OP2, OP3 pour indiquer leur niveau hiérarchique parmi les ouvriers professionnels de leur entreprise, mais cela ne suffit pas à leur donner l'assurance et l'estime de soi qui accompagnent ce que l'on appelle une culture de métier.

Les traits de cette culture spécifique ressortent fortement des entretiens effectués. Dans les propos de cet ouvrier pontier, par exemple, on peut distinguer trois aspects complémentaires : le sentiment d'être utile comme les autres salariés au fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble, la reconnaissance d'une qualification précise et l'autonomie dans le travail. Le premier aspect n'est pas sans rappeler la thèse de Durkheim sur la complémentarité des fonctions dans la division du travail. Les salariés ne se sentent pas indispensables à l'entreprise, mais ils ont conscience que la fonction qu'ils exercent et pour laquelle ils ont suivi une formation et un apprentissage l'est absolument. De ce fait, ils savent qu'ils ne sont pas immédiatement remplaçables et ils éprouvent alors le sentiment de leur complémentarité avec les autres, ce qui renvoie, au moins partiellement, au concept de solidarité technique

1. Maurice Halbwachs, *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, 1^{re} éd., 1938, Paris, Librairie Marcel Rivière & Cie, 1964, p. 141.

dans l'organisation du travail¹. Les ouvriers de ce secteur ont en fait une représentation organique de l'entreprise et de leur contribution à son fonctionnement.

Question : Vous vous sentez utile dans l'entreprise ?

« Si je suis pas là, ils arrêtent. Si je suis pas là, l'usine elle tourne pas. »

Question : Ça vous valorise ?

« Non, si mon collègue n'est pas là, ils arriveront pas à travailler non plus. Si mon collègue n'est pas là pour faire le travail, moi je peux pas travailler. Chacun a ses responsabilités, c'est pas valorisant. J'y vais pour le faire comme il faut. Si c'est pas pour le faire comme il faut, je reste à la maison. On est tous responsables ou alors... On n'est pas indispensable, personne n'est indispensable. »

Question : Vous avez l'impression que vous pourriez être facilement remplacé ou pas ?

« Pas tellement facilement, il faut une formation quand même. Tout le monde n'est pas capable de rouler un pont roulant. Il faut un temps d'adaptation. Si vous connaissez pas le travail, vous aurez du mal, si vous le connaissez, ça ira tout seul. Ma femme, pour faire la couture, elle a appris, moi, pour faire mon boulot, j'ai appris. Les anciens m'ont appris, et moi j'apprendrai aux jeunes. On peut me remplacer, difficilement, mais on pourra. Tout le monde ne fait pas le travail que je fais, et moi je vous dis, je fais pas le travail d'un autre. »

Question : Vous avez l'impression de bien faire votre travail ?

« Très bien. Conscientieux et même reconnu. On me le dit. »

Question : Et ça vous fait plaisir quand on vous le dit ?

« Très plaisir... »

Question : Et qui vous le dit ?

« Tous les supérieurs et les collègues, surtout les supérieurs. On me dit c'est toi le meilleur, donc t'as compris. C'est pas que j'ai du pouvoir, mais je vous dis, par rapport à certains, je connais mieux l'aciérie que d'autres. Quand je suis là, je sais ce que je dois faire. Je suis autonome. »

H., 48 ans, marié, un enfant, pontier, entreprise sidérurgique (n° 54).

On pourrait aisément comparer la culture de la sidérurgie à la culture « métallo » dont parle Denis Segrestin. Celle-ci reste fondée sur la fidélité aux métiers tout en ayant su incarner leur dépassement. « La métallurgie a été, dès la fin du XIX^e siècle, le secteur d'où émergeaient le plus nettement les deux réalités antagoniques du développement industriel : la segmentation corporatiste d'un côté, avec des dizaines de métiers et traditions professionnelles différents, la grande industrie de l'autre, symbole du nivellement de la classe ouvrière. »² La fusion entre ces deux univers a pu se faire à travers le syndicalisme d'industrie, ce qui a permis l'apparition d'une culture nouvelle à laquelle les ouvriers

1. On lira sur ce point Nicolas Dodier, *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés techniciennes*, Paris, Métailié, 1995.

2. Denis Segrestin, *Le phénomène corporatiste*, op. cit., p. 72.

de la métallurgie, comme ceux de la sidérurgie restent encore aujourd'hui fortement attachés.

Pour les gens du nord de la France la « culture métallo », comme la culture de la sidérurgie, ne se résume pas à un métier. Elle renvoie aussi tout à la fois à un paysage industriel, à un style de vie et à un mode d'éducation. Un ouvrier nous disait qu'une fois son travail à l'usine terminé, alors qu'il est chez lui au repos, il lui arrive fréquemment de regarder la fumée sortir des hauts fourneaux pour voir si ses collègues de travail qui ont pris sa relève continuent à produire sans problèmes. Cette attitude ne signifie pas qu'il se croit indispensable au fonctionnement de l'usine et qu'il cherche à contrôler sans arrêt le travail des autres. Elle est surtout le signe d'une conscience professionnelle et d'une implication dans le travail. L'ouvrier éprouve des satisfactions quand « ça tourne », quand l'usine près de laquelle il habite et à laquelle il consacre une grande partie de son existence manifeste extérieurement sa vitalité. Quand la fumée s'arrête temporairement, c'est mauvais signe, quand elle sort à nouveau, c'est la vie de la région et de ses travailleurs qui recommence. Les sidérurgistes vivent en quelque sorte suspendus à ce phénomène industriel, d'où leur attachement à tout ce qui peut concourir à son maintien et à son développement.

Question : Vous vous sentez utile au sein de l'entreprise ?

« Il y a personne d'utile, ni d'indispensable. Utile à votre poste quand vous êtes là, mais le jour que vous y êtes pas, il y a quelqu'un qui vous remplace... »

Relance : vous vous sentez...

« ... pas indispensable, non, les indispensables ils sont au cimetière. Ouais, il y a une personne d'indispensable, ça j'y crois pas du tout. On est là pour aller faire son boulot, il faut le faire bien, mais bon après vous revenez, y en a un qui vous remplace et puis ça marche quand même. J'ai fini ma journée, c'est tout. A la limite je dirais pour ma conscience professionnelle, je suis là, je fais mon boulot, j'ai fini et puis au revoir. Mais quand même, quand on va faire les courses ou n'importe quoi, on passe par là, je regarde s'il y a de la fumée, si ça tourne. Ah si quand même ! L'entreprise... (...) »

Question : Vous êtes attaché à votre entreprise ou c'est juste le boulot pour le boulot ?

« Si on est obligé quand même d'être attaché à l'entreprise, on est un peu chauvin aussi, on aime bien être au courant des résultats. Bon, si j'ai fini à 14 h et que je rentre des courses à 15 h, je regarde si ça tourne encore. C'est un autre à ma place, mais on est bien content que ça tourne. Puis ça fait partie de la vie quand même... »

H., 51 ans, marié, un enfant, contremaître, entreprise sidérurgique (n° 49).

Dans les témoignages de sidérurgistes, on retrouve souvent la référence au haut fourneau. Conune, par exemple, cet ouvrier à qui on demandait dans un entretien réalisé en 1976 ce qui lui plaisait dans son

travail : « C'est un travail vivant. Un haut fourneau, ça vit, c'est quelque chose qui vit ; il faut tout le temps le surveiller et puis, c'est comme une personne, c'est délicat, c'est comme un laboratoire à l'intérieur et ça vit. Ça me plaisait beaucoup. »¹ Citons aussi ce témoignage d'un ingénieur à la retraite : « Le travail du haut fourneau, ça vous rend solidaire. Tout le monde est à la même enseigne devant un engin qui reste encore mystérieux. Dans les hauts fourneaux, malgré tous les appareils et les machines automatiques qu'on essaye de faire, on subit encore des dérangements dont on n'est pas maître. On subit. Le haut fourneau est contre les hommes, en somme, parce que, quand un haut fourneau devient malade, c'est très pénible pour le fondeur. On commence à brûler dans les tuyères, pour les débloquer. Tout le monde en pâtit alors ; c'est cette solidarité du danger du haut fourneau qui fait que les contremaîtres, entre eux, sont obligés de se donner la main et de tenir... Ça marchait bien d'ailleurs. »²

Pour les ouvriers de cette usine, le métier est inséparable du lieu où il est exercé. Être lamineur dans une ville de tradition ouvrière a déjà une signification, mais être lamineur dans une ville de tradition ouvrière du nord de la France en a encore davantage, comme on peut le saisir à travers les propos suivants. Quand on demande à ce salarié s'il est fier de travailler dans son entreprise, il est frappant qu'il réponde comme la plupart qu'il aime son métier et qu'il en est fier. Ce n'est pas l'entreprise en tant que telle qui est la source de sa valorisation personnelle, mais son appartenance à un métier qui a une résonance précise pour son entourage, y compris familial. Il précise qu'il est né dans cette région du Nord dans laquelle la sidérurgie et la métallurgie font partie du paysage. Cette personne, comme beaucoup d'autres, n'ignore pas que son métier, aussi qualifié soit-il, reste un métier d'ouvrier qui le distingue des autres couches sociales plus élevées dans la hiérarchie – il dit regretter au passage de ne pas avoir travaillé davantage à l'école –, mais il se sent en même temps intégré professionnellement par son attachement personnel à un lieu précis, à une culture et à une histoire.

Question : Et vous êtes fier de travailler à L... ?

« Moi, j'aime bien mon métier et puis je dis, il faut de tout pour faire un monde. Faut celui qui ramasse les poubelles, il faut bien un directeur, un cadre, des ouvriers... non, je suis fier de mon métier, j'ai pas peur de le dire. »

Question : Vous en parlez facilement ?

1. Cité par Serge Bonnet, *op. cit.*, t. 2, p. 274.

2. *Ibid.*, p. 344.

« Ouais, moi j'en parle... avec mes beaux-frères de temps en temps. J'aime bien mon métier et je suis content de dire que je suis lamineur. »

H., 43 ans, vie maritale, deux enfants, lamineur, entreprise sidérurgique (n° 51).

Un autre salarié tient un discours similaire. Lorsqu'il se remémore son passé, il parle à la fois des souffrances qu'il a endurées dans cette entreprise où il est entré à 15 ans en éprouvant le regret d'avoir quitté si tôt l'école – « Mes parents m'ont pas trop laissé le choix, j'aurais voulu aller plus loin à l'école... » –, mais il souligne en même temps qu'il serait prêt à défendre son emploi et qu'il se sent appartenir à sa famille à travers son appartenance à cette entreprise :

Question : Vous avez des regrets par rapport à votre jeunesse, d'avoir travaillé tôt ?

« Maintenant non, mais au départ si. Oui, parce que à cette époque-là, c'était difficile quand même, on ne faisait pas de cadeaux. Ça c'est pas comme les jeunes maintenant. Il y avait la brouette qui est aussi lourde que vous, on vous coulait des tôles autour pour en mettre plus. Je faisais que ça, aller chercher du charbon à l'époque, il y avait des feux, donc on faisait une réserve de charbon pour permettre au tourneur qu'il n'ait pas froid, mais moi, à 15 ans, j'allais faire le plein tous les jours... Ouais, ça, c'est pas des bons souvenirs. »

Question : Je comprends, ça ne doit pas être facile... et vous avez déjà eu envie de changer d'entreprise ?

« Je vous dit, ce qui m'a fait rester là, c'est parce que je gagnais bien ma vie quand même. »

Question : Vous êtes attaché à votre entreprise ? Si on l'attaquait devant vous, vous la défendriez ?

« Oui, c'est ce qui me permet de vivre, c'est bien, je me plains pas. »

Question : Vous avez le sentiment d'appartenir à un groupe ?

« Ah oui, quand même. Toute ma famille a travaillé là... oui, c'est quand même depuis 1850... En plus j'habitais à 100 m de l'entreprise. »

H., 44 ans, vie maritale, un enfant, coucheur, entreprise sidérurgique (n° 52).

Il ne faudrait bien entendu pas décrire la culture sidérurgiste comme un monde professionnel sans heurts. Les entretiens recueillis obligent à souligner que les rivalités entre métiers et origines géographiques existent – entre les ouvriers du Nord et de l'Est notamment¹ –, que les tensions entre salariés apparaissent régulièrement, en particulier lorsque surviennent des pannes dans l'usine, mais, en même temps, les

1. Comme les ouvriers du Nord sont attachés à la culture ouvrière de leur région, l'intégration des ouvriers de l'Est a parfois été source de tensions. Les ouvriers du Nord leur reprochent en particulier d'avoir pris les meilleurs postes parce qu'ils avaient de meilleures qualifications en aciérie. « Ils sont supérieurs à nous », constatait l'un d'entre eux. « C'est simple, disait-il, le fait de pas parler le patois, ils savent mieux s'exprimer que nous parce qu'ils savent bien le français, ça les avantage déjà vis-à-vis des patrons pour expliquer leurs problèmes. »

ouvriers de cette entreprise ne forment pas, loin s'en faut, un groupe désarticulé où règne l'individualisme ou la loi du plus fort. Les rivalités entre ouvriers ne se transforment pas en rapports de force. Elles relèvent plutôt d'une sorte de compétition entre équipes dont la finalité est avant tout d'ordre symbolique. Chaque équipe construit sans cesse sa réputation en s'octroyant tous les mérites et en attribuant à l'équipe adverse les torts, les erreurs ou les défaillances constatées à un moment ou à un autre dans l'organisation du travail. Il s'agit avant tout d'un enjeu pour la réputation interne des uns et des autres. Ces rivalités sont en réalité vite oubliées lorsqu'il s'agit pour les ouvriers de se définir par rapport à l'encadrement.

Les chefs et nous

L'opposition entre les gens du métier et les autres – ceux qui, d'après les salariés, décident sans vraiment connaître les problèmes – se retrouve également dans l'entreprise sidérurgique de notre échantillon. Cette opposition entre « eux » et « nous » a toujours plus ou moins existé dans ce secteur, mais les résultats de l'enquête confirment qu'elle est particulièrement forte lorsque les entreprises sont menacées. Les salariés de l'entreprise informatique, que nous avons étudiés dans le chapitre précédent, ne tiennent pas un discours critique sur leurs dirigeants, car ils se sentent partie prenante de son fonctionnement au même titre que leurs supérieurs hiérarchiques. Les salariés du centre EDF ont une culture de la négociation : lorsqu'ils revendiquent avec fermeté le maintien de leur statut et des avantages qui lui sont liés, la pression qu'ils exercent n'a pas toujours pour cible directe leurs dirigeants immédiats, mais souvent ceux qui, à la tête de l'État, prennent des décisions qu'ils réprouvent.

Les ouvriers de l'entreprise sidérurgique distinguent, en revanche, pratiquement toujours le monde des chefs et le leur. « Avec les chefs, on est obligé de s'entendre », dit ainsi l'un d'entre eux. Cela ne veut pas dire que les relations avec ces derniers sont amicales. L'entente dont il s'agit ici correspond à l'obligation d'accepter les ordres donnés. Les ouvriers ne peuvent pas facilement manifester leur désaccord tant la barrière qui les sépare de l'encadrement leur semble infranchissable. Ainsi le monde des chefs renvoie aux décisions autoritaires, au contrôle exercé par la hiérarchie sur l'ensemble des actes.

L'organisation du travail dans cette entreprise est traditionnelle. Les ouvriers sont tout d'abord fortement conditionnés par leur outil de tra-

vail tant celui-ci est gigantesque. Un haut fourneau, on l'a vu, ne se maîtrise pas facilement. 73 % des salariés de cette entreprise déclarent que leur rythme de travail dépend de la machine, proportion nettement supérieure à celle que l'on obtient pour l'ensemble des ouvriers de l'échantillon (cf. tableau V.2). A ce complexe technique qui s'impose à l'ouvrier correspond également une gestion de la main-d'œuvre autoritaire. Le commandement y est presque d'ordre militaire. Trois salariés sur quatre dans cette entreprise considèrent que leur rythme de travail dépend de la hiérarchie, proportion également supérieure à celle que l'on obtient pour l'ensemble des ouvriers de l'échantillon. En revanche, les salariés sont relativement peu nombreux dans cette entreprise à déclarer que leur rythme de travail dépend de la clientèle (41 % contre 57 % dans l'ensemble de l'échantillon). Pour eux, la pression du travail résulte donc surtout des conditions techniques et de l'encadrement.

Tableau V.2 – *Proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail dépend de...*

	<i>Entreprise sidérurgique</i>	<i>Ensemble des ouvriers de l'échantillon</i>	<i>Ensemble de l'échantillon</i>
La clientèle	41,2	59,1	57,3
La machine	72,9	52,1	37,6
La hiérarchie	75,3	63,3	57,1
N	85	309	1 036

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995.

Pour les ouvriers de cette entreprise, le monde des chefs est en opposition à la convivialité telle qu'ils la conçoivent et la vivent entre eux. Il s'agit pour eux d'un autre monde avec lequel ils sont en relation par les nécessités du travail, mais dont ils se tiennent volontairement éloignés. La convivialité ouvrière recouvre aussi bien les gestes d'amitié, les plaisanteries, les énervements et les fâcheries de la vie ordinaire en usine.

Question : Et vous vous entendez bien avec les personnes avec qui vous travaillez ?

« Boh oui, si on s'entend pas, c'est plus un travail. Disons qu'avec les collègues, on s'entend toujours, c'est surtout avec les chefs qu'il faut savoir si on s'entend ou on s'entend pas. »

Question : Et avec les chefs, c'est pas toujours facile ?

« C'est pas toujours facile, mais on est obligé de s'entendre : avec les collègues, on n'est pas obligé de s'entendre, mais avec les chefs, on est obligé de s'entendre. »

Question : Pourquoi on est obligé de s'entendre ?

« Ben on s'entend ou on s'entend pas, on a des ordres, c'est tout, on les exécute. On n'a pas à s'entendre avec lui ou non ; il nous donne un ordre, c'est tout. C'est pas un copain, c'est même pas un collègue, c'est un chef, c'est tout. Un collègue non, on rigole, on boude... »

Question : Il y a une forte hiérarchie ?

« Ouais. »

Question : Et elle est pesante... ?

« Ouais, il y en a de trop. »

Question : Ah oui, pourquoi ?

« Ben quand vous les avez tous, vous ne savez pas... Il y en a un qui dit de faire ça et un autre qui vous dit pourquoi vous avez fait ça... Ça va pas... Il faut lui dire : "L'autre il m'a dit de faire ça." Alors il va voir l'autre, il sort en disant : "Ah oui." Mais il y en a beaucoup trop. »

H., 54 ans, marié, deux enfants, agent de fabrication, entreprise sidérurgique (n° 56).

Cette opposition entre eux et nous est d'autant plus vive qu'elle se nourrit souvent de profonds ressentiments. Les ouvriers se demandent, en effet, s'il est bien normal qu'en période d'incertitude de leur entreprise, leurs chefs perçoivent un salaire aussi élevé par rapport au leur. Dans certains cas, ce sentiment d'injustice devient insupportable, en particulier lorsque les ouvriers constatent l'incompétence de leurs supérieurs. Ils en arrivent alors à se demander à quoi ces derniers peuvent servir, si ce n'est à aggraver encore les problèmes de l'entreprise.

Question : Et vous trouvez votre salaire suffisant par rapport aux conditions de travail que vous avez ?

« Honnêtement, moi je gagne 10 000 F par mois, un peu plus ça serait bien. Ben, c'est-à-dire vous avez une différence avec un ingénieur qui gagne 35 000 balles... »

Question : Il y a beaucoup de différences au sein de l'entreprise ?

« Ah ouais, ça c'est sûr qu'il y a beaucoup de différences. Ouais, ça y fait beaucoup, on en discute souvent... Quand vous voyez un ingénieur, c'est un ingénieur des travaux finis comme on dit : il est bon à rien, il va toucher 35 000 balles par mois. »

Question : Vous trouvez ça injuste ?

« Ben oui, parce que nous, des fois, on a des problèmes, il y a un ingénieur, il est là pour ça, bon, on peut pas compter sur lui. »

Question : Pour vous il n'est pas compétent ?

« Ah non, non. »

H., 43 ans, vie maritale, deux enfants, lamineur, entreprise sidérurgique (n° 51).

L'autonomie ouvrière dans la production repose, on l'a vu, sur des compétences professionnelles spécifiques et un ensemble de fonctions complémentaires. Les ouvriers racontent parfois avec fierté les performances qu'ils ont réalisées, un peu comme les sportifs engagés dans une compétition. Ce plaisir de la performance est d'autant plus fort que les résultats prestigieux ont été atteints le week-end en l'absence des chefs, lorsqu'ils étaient seuls maîtres à bord, autonomes et responsables. Ils en déduisent alors que l'encadrement est bien trop pesant et qu'ils savent parfaitement s'organiser en son absence.

Question : Vous sentez une hiérarchie pesante ?

« Oui, trop importante. C'est quand même payer cher des gens qui sont là et qui sont nombreux. »

Question : Vous avez l'impression de prendre pour eux ?

« Oui, on enlèvera un ouvrier qu'on enlèvera pas un chef. C'est pas le même travail, c'est plus intellectuel, c'est pas pareil, c'est pas... il y a des jours, c'est à se demander vraiment ce qu'ils font, parce que quand on travaille samedi et dimanche, il y a aucun chef dans l'aciérie. Les jours où on faisait des records... 26, 27 ou 28 coulées, c'était toujours les jours où ils étaient pas là. On rigole parce qu'en fait, on se dit, ça devrait être samedi, dimanche, tous les jours... »

Question : Comment ça se fait que vous travaillez mieux quand ils ne sont pas là ?

« Parce que ils ont toujours une manière de donner les ordres et puis pas dans le bon sens. Il y a plusieurs choses, ça se passe le week-end qu'on bat des records. Ça leur fait pas trop plaisir, dans un sens, c'est bien pour eux, parce qu'ils peuvent dire on a bien travaillé ; dans un autre sens, on a fait ça quand ils étaient pas là. »

Question : Vous les sentez inutiles ?

« A certains secteurs, oui. Il y a certains secteurs, c'est des gens, comme moi, qu'on a mis là pour finir leur carrière. Enfin, ils sont bien payés quand même. C'est vrai qu'on se dit que les plus grosses économies qu'on peut faire, c'est d'enlever ceux qui sont au-dessus. »

H., 44 ans, vie maritale, un enfant, coucheur, entreprise sidérurgique (n° 52).

Il convient de ne pas considérer ce type d'opposition, entre le monde des chefs et celui des ouvriers, comme un obstacle à l'intégration professionnelle des salariés. L'opposition renforce parfois l'incompréhension réciproque et peut nuire à l'entreprise elle-même, mais elle constitue aussi un moyen d'affirmation identitaire pour le personnel. Pour qu'il y ait opposition, il faut que les groupes qui s'opposent aient conscience de leur spécificité, en l'occurrence ici de leur métier et de leur culture professionnelle. Il faut aussi que les individus qui les composent partagent le sentiment de leur unité et de leurs intérêts communs. Ces deux conditions sont en réalité favorables à l'affirmation de soi dans un groupe et, par conséquent, elles peuvent contribuer à l'intégration des salariés. Cette opposition ne se traduit pas

toujours par des luttes syndicales organisées, mais elle en est souvent un des facteurs déterminants. Pour que l'action organisée de nature syndicale puisse se développer, il faut en plus que les salariés puissent manifester par une action commune leur visibilité catégorielle, ce qui nécessite, on le sait, la définition d'un point d'application et d'une cible pour leurs luttes. On examinera de façon plus approfondie dans le chapitre 7 le lien entre les différents types d'intégration professionnelle et le mouvement syndical, mais il est possible d'émettre ici l'hypothèse que l'obstacle majeur de l'action syndicale des salariés proches de l'*intégration incertaine* ne provient ni de la dissolution éventuelle de leur sentiment d'unité en référence à un univers professionnel, ni de l'absence d'une culture d'opposition, mais surtout de leurs difficultés à inscrire leurs revendications dans un programme d'action cohérent avec l'avenir de leur entreprise. L'idée que celle-ci est fragile et peut disparaître, ou tout au moins licencier des pans entiers du personnel, incite plutôt, on le verra, à la modération revendicative.

L'avenir entre parenthèses

Cette entreprise est l'héritière, on l'a vu, de la grande tradition sidérurgique du nord et de l'est de la France, mais elle n'en constitue, si l'on peut dire, que les restes sans doute éphémères et en tout cas vulnérables. Pour les ouvriers qui y travaillent, la précarité de l'emploi fait désormais partie de la vie quotidienne. Beaucoup se disent que si une aussi grande entreprise nationalisée que Usinor a fermé ses portes, la probabilité que cela se reproduise est encore plus forte dans une plus petite unité de production appartenant de surcroît à un groupe privé. Parce qu'ils savent que leur survie dépend de très peu de choses, ils vivent dans l'attente et l'angoisse. La région elle-même dans laquelle ils habitent est fortement touchée par le chômage. Ils savent qu'eux aussi peuvent être pris dans cet engrenage qui mène à la pauvreté et au cumul de difficultés. Ces ouvriers ont souvent parfaitement intériorisé la logique du processus de disqualification sociale puisque plusieurs personnes en font déjà l'expérience dans leur entourage. Les propos de cet ouvrier reflètent bien les aspects fondamentaux de cette épreuve.

Question : L'évolution de l'entreprise vous la voyez comment ?

* Quand vous sortez d'une entreprise qui vient de fermer ses portes, vous repartez dans une autre entreprise, vous n'avez pas tellement confiance, vous savez pas si vous êtes là pour un mois, six mois... bon là, l'entreprise a toujours progressé, et là on a même battu des records et tout et tout... On n'est pas mal, là, on reprend confiance

et puis... c'est le jeu. Mais le plus dur, c'est quand vous partez de l'entreprise : quand vous êtes dans une grande maison comme Usinor, il y a 4 500 ou 5 000 ouvriers et, peu à peu, vous voyez que ça part, ça part... Vous repartez dans une entreprise qui a 200 ouvriers même pas, vous dites elle va pas faire long feu celle-là. C'est ce que j'ai ressenti. Ça faisait déjà vingt-cinq ans que j'étais déjà de l'autre côté... puis une grosse boîte comme ça qui a fermé, y a personne qui y croyait, il y a personne qui y croit, puis quand ça arrive, quand le couperet il tombe et ben... »

Question : Donc là vous êtes plus méfiant par rapport à l'avenir de l'entreprise ?

« Ouais, avant, j'étais pas le seul, on n'y croyait pas, tous les autres mais pas nous quoi, tandis que maintenant, du jour au lendemain, on va dire, dans six mois... ça n'étonnera personne ça. Parce qu'on n'est tous des gens qui viennent de grosses entreprises, il y a des gens venus de l'Est, du Bassin de la Sambre, on a passé tout le monde par la même porte pratiquement : venant d'une grosse entreprise, il y a des moments, ça fait réfléchir. »

Question : Vous voyez comment l'avenir de celle-là ?

« Pour l'instant je le vois bien, mais peut être qu'on fermera. »

Question : Vous voulez pas vous prononcer sur l'avenir ?

« Non, non, non. Maintenant on vous ferme des boîtes de 2 000 personnes, alors on peut rien dire. On sait pas ce qui va nous tomber... »

Question : Et vous pour votre propre emploi, vous craignez le chômage ?

« J'espère rester jusqu'à la retraite. Bon maintenant, il faut toujours espérer un truc social, parce que à 50 ans, c'est ce qui nous fait peur quoi. »

Question : C'est les licenciements et puis rien après ?

« Ah oui, et comme j'ai l'habitude de travailler dans des entreprises comme ça, arrêter du jour au lendemain, moi je le sens pas. »

Question : Pourquoi ?

« Ben, il y a eu beaucoup d'expériences : on a eu des gens qui sont partis à 50 ans sous convention, et il y en a qui l'ont mal vécu, même très mal... »

Question : Qu'est-ce qui est difficile ?

« Ben, le manque d'organisation, c'est pas une retraite, mais être sans boulot et puis pas préparé. Bon là, moi à la limite, j'ai un jardin, j'ai des bêtes, si je passe au moins deux heures par jour, je pense pas au... mais j'ai connu des gens qui l'ont mal vécu. »

Question : Et vous, vous croyez que vous le vivriez mal ?

« Maintenant un peu moins, mais avant ouais. »

Question : Le travail, c'est important dans votre vie ?

« Ah oui, oui. Je dis pas qu'il faut 24 h sur 24, mais quelques heures, ouais. Je comprends les jeunes qui... et en plus, eux, ils n'ont jamais travaillé, c'est encore plus dur pour quelqu'un qui a toujours travaillé et qui n'a plus rien. Quelqu'un qui a jamais travaillé, il sait pas... celui qui a travaillé, d'un seul coup, là, il voit vraiment qu'il sert plus à rien. »

H., 51 ans, marié, un enfant, contremaître, entreprise sidérurgique (n° 49).

L'instabilité fait désormais partie de la vie quotidienne des salariés de cette entreprise. Les résultats varient fortement d'une année à l'autre au rythme des commandes et de la capacité de l'entreprise à les satisfaire. De fait, il est souvent impossible aux salariés de se prononcer sur l'avenir

de leur entreprise, y compris à court terme. L'un d'entre eux précise même : « Ah, vous savez c'est une année à la fois. » Cet horizon temporel limité équivaut pour eux en quelque sorte à un contrat à durée déterminée, renouvelé seulement si les conditions le permettent.

Question : L'entreprise, elle en est où pour l'instant ?

« Pour l'instant, on gagne rien, on perd rien, on équilibre, en principe on peut finir l'année en équilibre, faut pas s'attendre à des miracles en fin d'année. »

Question : C'est quoi son évolution depuis quelques années ?

« On a perdu de l'argent, on en a gagné, on en a reperdu, la sidérurgie c'est ça, c'est tout le temps... disons que sur deux ans on fait à peu près le tour : on perd, on regagne, on chôme, on n'arrive plus à satisfaire le client. C'est ce qu'on entend quand on fait des réunions. »

H., 46 ans, marié, deux enfants, contremaître, entreprise sidérurgique (n° 50).

Cette instabilité de l'entreprise – et donc de l'emploi – est d'autant plus difficile à vivre que les salariés éprouvent le sentiment que leur sort est entre les mains d'un pouvoir qu'ils ne rencontrent jamais. Ce pouvoir appartient pour eux aux actionnaires et comme leur entreprise est désormais contrôlée par un groupe italien, ils ne savent plus appréhender la structure pour laquelle ils travaillent. « C'est flou », disent-ils alors avec désarroi. Il est certain que l'éloignement des structures de décision est un facteur qui les perturbe, voire les démotive.

Question : Vous la voyez comment dans l'avenir l'entreprise ?

« Difficile, il y aura toujours quelque chose qui n'ira pas, déjà les principaux actionnaires, ils habitent à 1 500 km d'ici, c'est loin. Nous on préférerait avoir notre directeur ici : il poussait une gueulante, ben c'était nous, on était un noyau. C'est éclaté maintenant : on sait plus qui fait quoi, exactement, c'est flou quoi ! »

Question : Et vous croyez que c'est dû à quoi ?

« C'est l'actionnaire, il est loin, il est pas chez nous quoi, avec la meilleure volonté qu'il aura, il dira faut que j'en parle à... tandis qu'avant, c'est lui qui prenait les décisions : toc toc toc terminé. On discutait pas pendant 107 ans. On sait plus qui fait quoi, même les syndicats ils savent plus, et ça on le ressent au niveau du personnel. »

H., 46 ans, marié, deux enfants, contremaître, entreprise sidérurgique (n° 50).

Ils en arrivent alors à suivre avec attention le rythme des investissements. Celui-ci est pour eux un indicateur de la stabilité de l'entreprise et de sa capacité à gagner des marchés. Lorsque les investissements promis ne se font pas et que les machines vieillissantes ne sont pas remplacées, ce n'est pas bon signe, pensent-ils alors, sans doute avec clairvoyance.

Question : Donc l'entreprise est en constante évolution, ça vous dérange, ou ça vous fait peur ?

« C'est plus pareil quoi ! Au départ, il y a un an ou deux, on avait dit qu'on allait faire un laminoir derrière l'aciérie, avec un peu de recul, ils ont dit, c'est un investissement lourd, on peut pas se permettre... donc pour nous, le laminoir il

aurait été fait, ça aurait été pour nous une garantie, tandis que là, il y a moins de garantie. »

Question : Et vous sentez aussi chez les autres salariés cette peur ?

« Ah oui, tout le monde, bon, il y a toujours l'extrême aussi, il y en a toujours qui disent dans la mesure où on a été rachetés par les étrangers, ça va fermer. »

H., 44 ans, vie maritale, un enfant, coucheur, entreprise sidérurgique (n° 52).

Dépendants des machines et de l'encadrement, les ouvriers de cette entreprise le sont donc aussi de décisions prises en fonction de la conjoncture et des attentes des actionnaires. Cette dépendance est d'autant plus forte que l'État n'assure plus la fonction régulatrice qu'il a eue dans le passé et que les syndicats ont perdu leur force de résistance. C'est la raison pour laquelle 40 % seulement des salariés font confiance aux délégués du personnel pour défendre leurs intérêts, contre 60 % dans l'ensemble de l'échantillon. Dans un secteur où les luttes ouvrières ont été très vives, cette méfiance à l'égard de la représentation du personnel peut être considérée comme l'expression d'une crise de l'identité professionnelle.

Une adhésion partielle à la culture de l'entreprise

Cette crise identitaire résulte surtout d'une impossibilité à adhérer entièrement à la culture d'entreprise. Si le métier reste un facteur de valorisation de soi pour les sidérurgistes, il ne peut s'exercer aujourd'hui dans l'esprit de l'après-guerre où la production sidérurgique était un impératif national. Après la politique de grandeur pour l'acier telle que la concevait Jean Monnet, la sidérurgie est aujourd'hui une industrie qui ne peut représenter l'avenir, même si l'on continue sans doute à en avoir besoin dans les pays européens. Il reste alors pour ces ouvriers d'un autre âge la nostalgie du passé. Une telle transformation ne peut être vécue de façon positive. Les salariés qui craignent de perdre leur emploi ont évidemment conscience de la fragilité de leur entreprise. Ils oscillent entre un discours de loyauté à l'égard de leur employeur, en se disant prêt à faire des efforts pour maintenir l'équilibre économique de l'entreprise, et un discours plus pessimiste sur les évolutions en cours. On le constate dans les deux extraits d'entretien suivants :

Question : Vous avez l'impression que ce que vous faites, c'est personnel ou que c'est commun, collectif pour l'entreprise ?

« Oh, c'est quand même commun, c'est pour la pérennité de l'entreprise quand même. Même si j'ai pas d'enfants qui travaillent là, je suis fier de mon

entreprise. Dans la famille, quand l'entreprise perd de l'argent, je le dis pas parce que j'ai l'impression que j'y ai participé, en tant que responsable, donc ça me plaît pas... par contre quand elle gagne de l'argent, je le dis. »

Question : Vous êtes fier de travailler à L. particulièrement ?

« Ça aurait été V. (une autre entreprise métallurgique), ça aurait été pareil, bon là il s'est trouvé que c'était L., c'est L. »

Question : Si jamais on attaquait votre entreprise devant vous, vous la défendriez ?

« A un certain niveau oui, ça serait pour nous liquider, je m'opposerais. Sans faire de syndicalisme, j'arriverais à... déjà là, on me demande un objectif, ben je tiens l'objectif pour que l'usine elle tienne. L'année prochaine, on m'en demandera encore plus, j'en suis conscient, et c'est ça que je ne veux pas... »

H., 46 ans, marié, deux enfants, contremaître, entreprise sidérurgique (n° 50).

La perspective de réduction du personnel empêche de soutenir entièrement l'entreprise :

Question : Et vous vous sentez concerné pas le projet global de l'entreprise ?

« Projet global, je vous dit, bon maintenant comme c'est un privé... alors !, ce qu'il dit et ce qu'il fait, ou ce qu'il va faire, c'est autre chose... Normalement ils devraient faire un nouveau train, apparemment ils ne le feront plus, on aurait fait ce train-là, ouais, on aurait été sauvés, mais là, il est à l'abandon. Donc maintenant, on fait des petites rafistolages par ici et par là... Moi, à mon avis personnel, tant que le matériel tient, bon, on va le garder, une fois qu'il tient plus, on ferme la boutique... Moi je suis déjà passé par là, donc je sais comment ça fonctionne, vous savez en 85, à Usinor, quand on a commencé à réduire le personnel, bon, on a vu ça, après, on a fermé des secteurs, donc, quand on voit ça. Bon, au niveau de l'entretien, c'est pareil, on n'a plus de pièces de rechange ou alors, il faut attendre 2-3 jours parce qu'ils n'ont plus de stock. Quand vous voyez ça dans une entreprise, moi j'ai vécu ça ailleurs, c'est pas bon. »

Question : Et vous croyez que ça va se passer un peu de la même façon pour... ?

« Ben je peux pas vous dire, mais un truc comme ça, moi je suis passé par là, je sais comment ça fonctionne, puis je suis pas le seul dans l'entreprise... »

Question : Donc vous sentez quelque chose de mauvais ?

« Là pour moi, c'est pas bon, nous on est passés par là, on sait comment ça fonctionne. On fait du rafistolage tant que la nouvelle pièce arrive, là, c'est pas bon non plus. Bon, la réduction de personnel, c'est toutes les entreprises, mais quand on voit comme ça qu'on fait des réductions de personnel pour gagner de l'argent... en fin de compte, ça revient à quoi le personnel ? Bon, on veut gagner du pognon sur le personnel, mais c'est pas sur 10 bonhommes qu'il va enlever, qu'il va gagner des millions. »

H., 43 ans, vie maritale, deux enfants, lamineur, entreprise sidérurgique (n° 51).

Dans cette entreprise, même le directeur des ressources humaines n'adhère pas entièrement à l'esprit qui y règne. La première fois que nous l'avions rencontré, il nous avait dit, de façon un peu désabusée,

qu'il n'avait aucune garantie d'emploi en raison de l'extrême vulnérabilité de cette entreprise à la conjoncture. Deux ans plus tard, au moment d'un entretien plus approfondi, il était démissionnaire. Nous avons pu constater dans l'enquête qualitative qu'il est très critiqué par les ouvriers, comme cela est pratiquement toujours le cas dans les entreprises où les relations de l'encadrement aux ouvriers sont fondées sur un rapport d'autorité, mais il semble l'être aussi par la direction générale et les responsables de l'ensemble du groupe dont il conteste d'ailleurs certaines orientations. Ce cadre est en réalité confronté à un problème presque insoluble : son objectif en tant que directeur du personnel est de faire progresser l'entreprise en instaurant progressivement un autre mode de management, proche de celui qui existe dans les entreprises modernes et compétitives, telles que l'entreprise informatique dont on a parlé dans le chapitre précédent, mais il se heurte à la fois aux habitudes du personnel et à une direction générale dont le souci est de réaliser des profits à court terme, quitte à licencier une partie de la main-d'œuvre en cas de difficultés.

Question : Et vous-même au niveau de votre métier, qu'est-ce qui vous plaît et qu'est-ce qui vous plaît moins ?

* Ce qui me plaît moins, c'est que je ne suis pas tout à fait d'accord avec la direction sur la façon d'envisager l'avenir. Je suis assez en décalage par rapport à certains choix. Il y a un certain nombre de choses sur lesquelles je désespère un petit peu. Par exemple, c'est à mon avis une absence de réactivité. Aujourd'hui, cette entreprise est à un bon niveau parmi les concurrents, mais les progrès restent à faire. Premier problème, on progresse pas vraiment dans cette entreprise confrontée à des situations de crise, en particulier pour un certain nombre de raisons qui font qu'on n'analyse pas les dysfonctionnements pour en tirer des nouvelles règles de comportement, de sécurité... Je dirais que tout problème est perçu comme une faute, et à partir de ce moment, les gens ne sont pas très enclins à en parler, ils se ferment un petit peu, alors qu'aujourd'hui, ces problèmes de réactivité, c'est prendre tous les problèmes de dysfonctionnement à droite et à gauche et les analyser. Or ça, entre ceux qui refusent carrément la démarche et ceux qui jouent les apparences, je crois qu'il y a un certain nombre d'éléments difficiles à mettre en œuvre, je crois qu'ils finiront par le faire, mais enfin moi j'en ai un petit peu marre de pousser dans ce sens-là pour des résultats somme toute "limités". Je caricaturerais : faut pousser beaucoup pour avancer très peu. Le deuxième élément, je pense qu'au-delà d'une adhésion de façade aux discours, la place qui est faite à la gestion de ressources est insuffisante. On se préoccupe pas suffisamment de problèmes de management de proximité, et surtout, on refuse de remettre en cause un certain nombre de schémas dans les rapports hiérarchiques et dans l'organisation. On reste sur une organisation trop para-taylorienne, pseudo-taylorienne, on a beaucoup de mal à en sortir, et les essais qui sont faits, sont faits sans conviction. De ce point de vue-là, je pense qu'il faudra attendre une difficulté d'ordre économique, concurrentielle, etc., pour s'apercevoir qu'en pesant le

pour et le contre, ça sera un événement de mise en œuvre. Je ne souhaite pas revivre une période de crise, qui s'annonce, je pense que la sidérurgie est quelque chose de cyclique, 97 a été une très bonne année, 98 également, mais on a déjà les prémices de nouvelles difficultés. »

H. 46 ans, marié, trois enfants, directeur des ressources humaines, entreprise sidérurgique (n° 57).

Ce cadre démissionnaire est en quelque sorte comparable aux cadres manipulés que Luc Boltanski a étudiés¹. On lui demande en effet d'appliquer une politique qu'il n'approuve pas. Plutôt que de la lui imposer de façon autoritaire, ce qui serait contraire à l'esprit d'autonomie que l'on accorde généralement aux cadres dans leur fonction, la direction générale semble avoir opté pour une attitude visant à le décourager progressivement en ne lui donnant pas les moyens de réaliser ses projets. Il s'agit, en réalité, d'un processus de démoralisation collectivement orchestrée qui le conduit tout naturellement à demander sa démission. Il faut reconnaître qu'être directeur des ressources humaines dans ce type d'entreprise extrêmement sensible à la conjoncture est une épreuve. La marge d'autonomie est réduite. C'est la raison pour laquelle les cadres eux-mêmes risquent à tout moment d'être soumis à une pression de la direction. Être employés dans ce type d'entreprise est pour eux le signe d'une certaine dévalorisation de leur fonction. Ils sont alors pour ainsi dire des cadres de seconde zone². Leur attachement à l'entreprise qui les emploie ne peut donc être très fort.

La vulnérabilité d'une entreprise ne contribue pas à la constitution ou au maintien d'un esprit maison tel que nous l'avons décrit dans le chapitre précédent, d'autant que les choix de la direction apparaissent toujours aux salariés plus ou moins critiquables. Il reste alors dans certains cas un attachement symbolique ou instrumental à l'entreprise qui révèle tout aussi bien la nostalgie des anciens ouvriers vis-à-vis du temps où leur outil de production était plus performant ou plus adapté au marché que la nécessité du personnel de conserver encore quelques années leur emploi.

1. Cf. Luc Boltanski, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Éd. de Minuit, coll. « Le sens commun », 1982, voir en particulier p. 427 et s.
2. D'une façon plus générale, plusieurs indicateurs traduisent une dégradation de la condition des cadres dans de nombreuses entreprises. Paul Bouffartique souligne en particulier l'allongement des durées de travail, des contraintes accrues dans le travail, la remise en question des « plans de carrière », le ralentissement net de la hausse des salaires et la généralisation des pratiques d'individualisation des rémunérations et, enfin, la précarisation de l'emploi. Cf. P. Bouffartique, « La crise d'un salariat de confiance. Les cadres déstabilisés », *Actuel Marx*, n° 26, 1999, p. 53-68.

LE DÉSARROI D'UN HÔPITAL EN CRISE

L'hôpital de notre échantillon est un établissement public qui comprend un peu plus de 300 salariés. Situé dans une zone en déclin tant du point de vue démographique qu'économique, il est menacé de fermeture. Il a déjà perdu sa maternité en 1991 en raison d'un nombre jugé insuffisant d'accouchements selon les quotas établis au niveau national¹ et le processus semble engagé pour supprimer d'autres services, en particulier la chirurgie. Il est peu probable toutefois que cet hôpital dans son ensemble disparaisse. La perspective la plus réaliste est plutôt celle d'une diminution progressive des effectifs et d'une concentration de ses activités sur les « longs séjours » et la gériatrie. Cette évolution représente pour le personnel soignant en poste une forte dévalorisation : la gériatrie n'est pas considérée par le système universitaire comme une spécialité médicale et les soins apportés aux personnes âgées sont souvent jugés comme les moins gratifiants, ce qui conduit souvent les hôpitaux à doter ce service d'un minimum de personnel et d'avoir recours à des contractuels embauchés sous la forme d'emplois aidés (des contrats emploi solidarité notamment).

L'exemple de cet hôpital est intéressant en ce qu'il permet à la fois d'étudier un autre monde professionnel, celui de la santé, et une organisation bureaucratique en profonde mutation, soumise à des choix de rationalisation budgétaire entraînant progressivement une déstabilisation ou une reconversion des emplois². Travailler dans un hôpital de ce

1. Les autorités considèrent en effet qu'en dessous d'un certain nombre d'accouchements, les sages-femmes ne sont pas assez confrontées à des cas difficiles pour rester suffisamment qualifiées, ce qui constitue selon ces normes un risque pour la population. Notons qu'en France, le nombre de maternités qui effectuaient moins de 300 accouchements par an était de 90 en 1996, alors qu'on en comptabilisait 489 en 1975 et 248 en 1985. Le nombre moyen d'accouchements par maternité est ainsi passé de 528 en 1975, à 698 en 1985, pour atteindre 840 en 1996. Cf. « Les maternités de 1975 à 1996 : un processus de restructuration sur longue période », *Études et Résultats*, document de la DRESS (ministère de l'Emploi et de la Solidarité), n° 21, juillet 1999.
2. Sur le système hospitalier et ses régulations, le lecteur pourra se reporter à l'ouvrage de Marianne Binst et François-Xavier Schweyer, *La santé, otage de son système* (préface de Michel Crozier) Paris, InterÉditions, 1995. On pourra se reporter aussi à un article plus ancien : Claudine Herzlich « Types de clientèle et fonctionnement de l'institution hospitalière », *Revue française de sociologie*, 1973, XIV, p. 41-59.

type constitue une épreuve, puisque la culture de métier des médecins, des infirmières et des aides soignantes risque de ne plus pouvoir s'exprimer dans des conditions acceptables. C'est la raison pour laquelle, on le verra, le personnel a décidé de créer une association de défense de l'hôpital afin de faire pression sur les pouvoirs publics.

La valorisation de soi par la relation aux malades

Avant de réaliser l'enquête par entretiens approfondis, nous avons remarqué que les résultats de l'enquête quantitative à une question sur le rapport au travail s'écartaient dans cet hôpital de la tendance générale. La question consistait à demander aux salariés de choisir, parmi quatre possibilités, la raison majeure pour laquelle ils travaillaient (cf. tableau V.3). La relation instrumentale au travail définie par la modalité « travailler pour avoir de quoi vivre est une nécessité » est, en effet, moins répandue parmi les salariés de l'hôpital que dans l'ensemble de l'échantillon (19 % contre 23 %), alors que l'engagement au travail au nom d'une « vocation » définie par la modalité « je ferais toujours le

Tableau V.3 – *Rapport au travail des salariés*
(opinions sur les raisons pour lesquelles on travaille) (en %)

	<i>Hôpital</i>	<i>Infirmières et aides soignantes</i>	<i>Ensemble de l'échantillon</i>
Une transaction ¹	0,8	1,8	1,6
Une nécessité ²	18,7	14,5	22,6
Un plaisir ³	42,3	45,5	47,6
Une vocation ⁴	38,2	38,2	28,2
Total	100,0	100,0	100,0
N	123	55	1 036

¹ « Le travail est comme une transaction commerciale. Plus je suis payé, plus j'en fais, moins je suis payé moins j'en fais. »

² « Travailler pour avoir de quoi vivre est une nécessité. Je ne travaillerais pas si je pouvais faire autrement. »

³ « J'aime travailler, mais je ne laisse pas mon travail empiéter sur le reste de ma vie. »

⁴ « Je ferais toujours le mieux possible, quelle que soit la rémunération. »

mieux possible quelle que soit la rémunération » y est au contraire nettement plus important (38 % contre 28 %). Les proportions sont sensiblement les mêmes si l'on se réfère uniquement à la population des infirmières et des aides soignantes.

Il faut bien entendu se garder d'idéaliser la « culture soignante » en n'y voyant que la noblesse du dévouement. Les travaux sur le métier d'infirmière ou d'aide soignante montrent à quel point le prestige de ces fonctions dépend à la fois de la reconnaissance administrative de statuts précis et des luttes quotidiennes pour faire valoir telle ou telle compétence. Il existe, en effet, entre les médecins, les infirmières, les aides soignantes et les agents de service hospitalier une forte hiérarchie fondée sur une définition des tâches, des plus nobles aux plus subalternes. Chaque catégorie cherche à se débarrasser des activités les moins gratifiantes en les faisant réaliser par la catégorie inférieure, comme le rappelait justement Hughes à propos des infirmières¹. Un métier n'est pas seulement un faisceau de tâches, mais un rôle social qui peut évoluer dans le temps selon les relations qui s'établissent dans le travail. Il ne faut pas non plus oublier que les contraintes physiques et psychiques du personnel soignant sont particulièrement élevées comme le relèvent régulièrement les travaux menés en ergonomie du travail².

En dépit des luttes et des contraintes du travail, on peut expliquer le sens du dévouement des salariés de l'hôpital en se référant à leur « culture soignante » commune. Il est frappant de constater que du médecin à l'agent hospitalier de base, la relation aux malades est le facteur essentiel de la valorisation de soi. Les entretiens approfondis sont très significatifs sur ce point.

Le cas de cette infirmière qui travaille en bloc opératoire est représentatif de l'attitude commune de ce type de personnel à l'égard du travail. Après avoir insisté sur la notion de salaire pour marquer l'importance de la professionnalisation de la fonction, elle souligne que c'est un métier qui consiste à donner et recevoir – principe fondamental du don chez Mauss – qu'elle a choisi et qu'elle aime

1. Cf. Everett C. Hughes, « Pour étudier le travail d'infirmière », première version en anglais, 1951, in E. C. Hughes, *Le regard sociologique. Essais choisis* (textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie), Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 1996, p. 69-73.

2. Cf. Madeleine Estryn-Behar et Jean-Pierre Fouillot, « La charge physique et psychique du personnel soignant. Analyse du travail des infirmières et des aides-soignantes dans dix services de soins », *Revue hospitalière de France*, n° 3, mai-juin 1991, p. 299-321.

exercer même si elle reconnaît par ailleurs qu'il comporte des aspects négatifs.

Question : Est-ce que ce travail d'infirmière vous procure du plaisir ?

« (rire) Le plaisir, c'est peut-être un grand mot, c'est plutôt bon... Pour être infirmière, faut savoir donner, recevoir... Disons que j'y vais pas par déplaisir... Il y a un rôle de communication qui n'est pas désagréable avec les gens, mais il n'y a pas que les bons côtés en tant qu'infirmière, il y a aussi les mauvais côtés, il y a toujours des mauvais côtés dans tous les métiers je suppose. »

F., 35 ans, vie maritale, deux enfants, infirmière, hôpital (n° 1).

Les infirmières et les aides soignantes définissent souvent le plaisir qu'elles éprouvent au travail en soulignant d'abord qu'elles ont « de bons contacts avec les malades ». La relation entre eux et les malades est primordiale. C'est de sa qualité que dépendent en grande partie les satisfactions au travail puisqu'elle permet au salarié de valoriser à la fois sa compétence technique ou médicale et ses qualités humaines. Les malades diront volontiers d'une infirmière qu'elle est « gentille », « douce », « aimable », « proche », autant de qualificatifs qui manifestent une attente, celle d'être bien soignés et entourés d'une attention bienveillante, et signifient en même temps, pour le personnel, la possibilité d'être rétribué symboliquement pour la qualité « humaine » de son intervention.

Les guides du service infirmier publiés à partir du milieu des années 1980 par le ministère français des Affaires sociales et par la Direction des hôpitaux valorisent d'ailleurs la dimension humaine et sociale de la relation aux malades¹. Ils traduisent la volonté de définir de façon consensuelle et négociée la profession d'infirmière dans une période de rationalisation de l'activité hospitalière. Dans ces guides, on peut lire, par exemple, que les soins infirmiers s'adressent « à une personne et/ou à une collectivité » ou encore qu'ils doivent tenir compte des dimensions « biologiques, psychologiques, sociologiques, culturelles et spirituelles ». Les soins infirmiers s'inscrivent en cela dans la tradition humaniste de la médecine et se réfèrent en même temps à la définition de la santé donnée par l'Organisation mondiale de la Santé : « Un état complet de bien-être physique, mental et social. » La dimension universelle des soins infirmiers est constitutive de l'identité professionnelle du groupe infirmier. Il ne s'agit pas seulement de définir des tâches précises, mais de fixer un objectif dont la réalisation est inséparable d'une éthique médico-sociale. La terminologie utilisée pour défi-

1. On lira sur ce point l'article documenté de Françoise Acker, « La fonction de l'infirmière. L'imaginaire nécessaire », *Sciences sociales et Santé*, vol. IX, n° 2, juin 1991, p. 123-143.

nir de façon concrète les soins insiste sur la notion d'aide à la personne, laquelle peut être tout à la fois éducative, préventive, curative, technique et relationnelle : « Les soins infirmiers ont pour objet : de protéger, maintenir, restaurer, promouvoir la santé ou l'autonomie des fonctions vitales des personnes, de soulager la souffrance et d'assister les personnes dans les derniers instants de la vie, d'appliquer les prescriptions médicales, de participer à la surveillance clinique des malades et des thérapeutiques mises en œuvre, de concourir aux méthodes et à l'établissement de diagnostic, de favoriser le maintien, l'insertion ou la réinsertion des personnes dans leur cadre de vie habituel ou nouveau. »

Ces guides mettent l'accent sur le *rôle propre* de l'infirmière, ce qui peut se comprendre puisque leur objectif est de définir l'identité professionnelle du groupe infirmier¹. Il est évident toutefois que les infirmières ont également une *fonction d'intermédiaire* entre le médecin et le malade. Alors que le médecin cherche en général, comme le soulignait très justement Parsons², à maintenir une certaine neutralité affective avec ses patients afin de ne pas être entraîné par eux dans des relations émotionnelles qui pourraient nuire au diagnostic médical, l'infirmière qui exécute des actes prescrits peut se permettre une plus grande proximité et intimité avec les malades. Cette fonction d'intermédiaire renforce plus qu'elle ne limite la valorisation de soi par la relation aux malades. Elle permet au personnel soignant de s'investir dans des fonctions d'accompagnement psychologique et social du malade, fonctions de base du traitement que le médecin hospitalier ne peut accomplir de façon aussi intense.

Dans la hiérarchie de l'hôpital, les aides soignantes exercent des fonctions clairement identifiées comme moins gratifiantes que celles des infirmières. Elles sont chargées des « soins d'hygiène générale aux malades et aux personnes hébergées, à l'exclusion de tout soin médical sous le contrôle et la responsabilité du personnel infirmier »³. Un observateur extérieur soucieux d'analyser les formes de domination dans le travail pourrait conclure qu'elles font ce que les autres ne veulent pas

1. Signalons ici que la définition légale des compétences des infirmières est plus souple et ne fait pas l'objet d'une codification précise en Grande-Bretagne. La situation française se caractérise par un plus fort contrôle de l'État. Cf. Isabelle Feroni et Anémone Kober, « L'autonomie des infirmières. Une comparaison France/Grande-Bretagne », *Sciences sociales et Santé*, vol. 13, n° 3, septembre 1995, p. 35-68.
2. Cf. Talcott Parsons, « Structure sociale et processus dynamique. Le cas de la pratique médicale moderne », première édition en anglais, 1951, in T. Parsons, *Éléments pour une sociologie de l'action*, Paris, Plon, 1955, p. 192-255.
3. D'après le décret n° 88-1080 du 30 novembre 1988.

faire, c'est-à-dire le « sale boulot »¹. Il convient cependant de souligner que ces aides soignantes ne sont pas pour autant totalement coupées de l'univers médical et peuvent également se valoriser par la relation aux malades. Elles agissent en contact avec le public, au sens de Goffman², et se distinguent en cela du personnel exerçant des tâches strictement matérielles ou administratives. « Les quelques gestes d'hygiène, de surveillance élémentaire de l'aide soignante, ou bien l'assistance au malade dans ses gestes quotidiens qu'il ne peut plus assurer comme boire, manger, se lever, se déplacer, gérer ses excréments corporelles, constituent un travail sur l'homme : il se différencie non seulement de la relation de service ordinaire, mais aussi du travail sur des objets inanimés.³ » Ce travail est vital. Il conditionne même la plupart des actes médicaux, puisque ces derniers ne peuvent être réalisés que si le malade a été au préalable nourri, lavé, changé, que sa chambre a été rangée, que sa température a été prise, etc.

Les aides soignantes parviennent à retourner le sens de leur position inférieure dans la hiérarchie de l'hôpital en mettant en avant leurs relations affectives avec les malades, les conservations qu'elles ont avec eux, l'attention plus grande qu'elles peuvent leur accorder du fait de leur présence régulière à leurs côtés. Elles occupent en réalité une place privilégiée auprès des malades comme le rappelle l'une d'elles :

« Lorsqu'on est aide soignante, on a avec le malade un contact un peu différent de celui de l'infirmière. Pour le malade, un soin infirmier c'est parfois agressif et cela n'est pas toujours très bien compris. Il se sent plus à l'aise avec l'aide soignante qui a auprès de lui des gestes simples, des gestes de tous les jours. Les infirmières nous reprochent souvent d'être trop maternelles avec les malades, mais je ne suis pas d'accord. »⁴

Dans certains cas, les aides soignantes valorisent leur fonction en précisant qu'elle relève d'une vocation partagée avec les autres professionnels de la santé. Il est clair aussi que dans le travail quotidien, la notion d'équipe est souvent présente. Les infirmières acceptent parfois, selon leur disponibilité, de partager le travail jugé ingrat des aides soignantes. Il leur arrive, par exemple, de passer un bassin à un malade, de

1. Cf. Anne-Marie Arborio, « Quand le "sale boulot" fait le métier : les aides-soignantes dans le monde professionnalisé de l'hôpital », *Sciences sociales et Santé*, vol. 13, n° 3, septembre 1995, p. 93-125.

2. Cf. On fait référence à l'ouvrage classique de Erving Goffman, *Asiles. Étude de la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Éd. de Minuit, coll. « Le sens commun », 1968.

3. *Ibid.*, p. 101.

4. Cité dans la *Revue de l'infirmière*, 1981, n° 19, p. 22.

le changer, d'essuyer une table de chevet, ou de prendre une serpillière pour enlever une tâche de sang¹.

La relation aux malades exercée avec une plus ou moins grande proximité affective selon les professions constitue, on le voit, une dimension fondamentale du travail hospitalier. Elle permet en général à la personne de se faire valoir par un savoir-faire spécifique qui relève aussi bien de compétences techniques que de qualités personnelles (le sens du contact, l'écoute et la compréhension des attitudes du malade et de sa famille...). Mais pour que l'infirmière ou l'aide soignante éprouve des satisfactions au travail, il faut que ce savoir-faire soit reconnu par l'institution hospitalière. Il faut également que les conditions de travail permettent vraiment à ces professionnels de faire valoir effectivement leurs qualités, ce qui n'est pas toujours le cas. Il existe des services où l'ambiance est moins bonne, où le « sale boulot » n'est pas vraiment partagé, où le personnel soignant a le sentiment d'être en permanence sous pression et de ne pas avoir suffisamment de temps pour être proche des malades et réaliser ainsi sa « vocation ». Dans les hôpitaux, c'est souvent le cas du service de gériatrie. L'enquête qualitative a permis de le vérifier. On peut citer le cas de ce jeune homme qui a commencé à travailler à l'hôpital comme aide soignant au service des « longs séjours ». Il ne s'y plaisait pas car il avait l'impression de ne pas répondre véritablement aux besoins des personnes âgées. Il critiquait le système routinier et expéditif des repas servis – « j'avais l'impression de l'on gavait ces personnes » – et il en souffrait personnellement. Aussi, dès que l'occasion s'est présentée, il a changé de fonction. Il a désormais une activité de brancardier qui correspond mieux, dit-il, à sa personnalité, et qui lui donne en même temps l'assurance d'une qualification humaine plus importante par les nombreux contacts que ce métier implique.

Question : Comment vous appréciez votre travail de brancardier ?

« Moi, si vous voulez, c'est quelque chose qui me plaît. Dans l'hôpital, c'est un poste qui a été nouvellement créé, il y a deux ans. Certaines personnes ont dit que l'on se sert de vous, qu'on en profite quoi, mais moi je ne le vois pas du tout comme ça, si vous voulez, moi j'ai le contact avec tout le monde, moi je trouve mon travail assez agréable, du fait qu'il soit diversifié et que je côtoie beaucoup de monde, c'est ce qui est intéressant... »

H., 32 ans, marié, un enfant, brancardier, responsable syndical, hôpital (n° 2).

1. J'ai pu vérifier moi-même il y a plusieurs années, lorsque j'étais aide-soignant temporaire dans un hôpital psychiatrique pendant les vacances universitaires, que le changement des malades à une heure précise de la nuit se faisait en équipe avec les infirmières et même le chef de service.

La valorisation par la relation aux malades ne concerne pas uniquement le personnel soignant de l'hôpital. On peut citer aussi, par exemple, le cas d'une auxiliaire, embauchée depuis plusieurs années sous contrat à durée déterminée, qui travaille à la fois au standard et au secrétariat. Bien que son emploi à mi-temps soit très précaire, elle éprouve des satisfactions dans son travail car elle est en relation avec les malades et se sent valorisée, en particulier par la fonction d'accueil qui est inséparable des autres tâches. Elle est d'autant plus heureuse à ce poste qu'elle a travaillé précédemment pendant douze ans au secrétariat d'une usine dans des conditions de travail, selon elle, beaucoup plus pénibles avant d'être licenciée lors d'un plan social. La comparaison qu'elle fait avec son emploi précédent lui procure le sentiment d'effectuer désormais une activité moins routinière et surtout d'être appréciée dans son travail par les personnes qui s'adressent à elles.

Question : Est-ce que ce travail vous intéresse ?

« Beaucoup, ah beaucoup. Pour ça... Franchement, ça m'intéresse, j'aime bien moi... »

Question : C'est pas monotone ?

« Ah non, non non, pas du tout, moi j'aime bien, bon je pense que mes autres collègues aussi, on est en contact avec les malades, disons que bon. Il y a le standard et on a notre informatique, disons qu'on rentre les malades quand ils arrivent, quand ils sont hospitalisés, et quand ils ressortent, on les enlève. Lorsque les malades sortent, ils viennent nous régler leur téléphone, on est en contact avec eux et tout, moi j'aime bien. »

F., 45 ans, mariée, un enfant, auxiliaire de secrétariat, hôpital (n° 4).

Dans ce cas, la relation aux malades, même si elle ne concerne pas l'acte de soins, donne un certain prestige à la fonction exercée et correspond à une qualification reconnue. Même si le travail est essentiellement administratif, il est réalisé en relation avec un public et s'inscrit en quelque sorte dans la chaîne hospitalière du traitement de la maladie. Le contact avec les malades est donc encore l'élément central de la valorisation de soi.

L'Administration contre nous

Dans une entreprise menacée de fermeture, les salariés ont parfois tendance à attribuer à ceux qui en sont à la tête la responsabilité de ce qui va mal. Au cours de l'enquête, j'ai pu le constater dans plusieurs entreprises, en particulier lorsque les responsables avaient peu de contact avec le personnel. Les salariés qui craignent pour leur avenir

ont besoin d'être rassurés, écoutés par les dirigeants. Si ces derniers adoptent une attitude de repli, en évitant d'avoir à s'exprimer publiquement ou de façon individuelle avec les salariés qui le souhaitent, ils prennent le risque d'être désavoués par la base. C'était le cas, on l'a vu, pour l'entreprise sidérurgique. On peut également le vérifier dans le cas de cet hôpital.

Le fonctionnement d'un hôpital constitue, comme toute organisation, un système d'action en équilibre ou un *ordre négocié* pour reprendre l'expression de Strauss¹. Le risque de voir disparaître certains services constitue, par conséquent, une remise en cause de l'équilibre atteint par la négociation antérieure. Dans la recherche d'un nouveau compromis s'affrontent presque inévitablement la *logique gestionnaire*, qui s'applique à l'administration de l'hôpital impliquant notamment l'entretien et le renouvellement des infrastructures, et la *logique médicale* propre aux unités de soins, lesquelles sont plus ou moins indépendantes les unes des autres et sans lien hiérarchique avec la direction. L'opposition entre ces deux logiques n'est pas nouvelle dans le fonctionnement ordinaire des hôpitaux. Elle a été renforcée il y a une quinzaine d'années depuis que les directeurs d'hôpitaux sont devenus des gestionnaires et non pas des spécialistes de la médecine. Autrefois, ceux qui dirigeaient avaient progressé dans la hiérarchie de l'hôpital et connaissaient par expérience les contraintes médicales des hôpitaux et les problèmes du personnel. Cette division entre la partie administrative et la partie médicale a pour objectif d'améliorer la gestion, mais elle est parfois aussi à l'origine de malentendus. Eliot Freidson y voit même la source d'une brisure potentielle puisqu'il manque alors à l'hôpital l'autorité claire et univoque qui donne aux organisations leur efficacité et leur fiabilité². Cet affrontement de deux logiques renforce en réalité la dislocation de l'hôpital lorsque survient une crise profonde et empêche toute régulation sereine.

Dans les hôpitaux où l'on cherche à réduire les coûts, cela peut provoquer une incompréhension des médecins qui voient souvent dans la réduction imposée de leurs moyens une atteinte à leur identité professionnelle. Un chirurgien, par exemple, a fait savoir qu'il ne pouvait accepter de travailler dans les conditions qui sont les siennes depuis une directive autoritaire qui va, selon lui, à l'encontre de l'idée qu'il se fait à

1. Anselm L. Strauss, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, textes réunis et présentés par Isabelle Baszanger, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », Paris, 1992. Voir en particulier le chapitre « L'hôpital et son ordre négocié ».
2. Cf. Eliot Freidson, *La profession médicale*, Paris, Payot, 1984, p. 126 (première édition en anglais, 1970).

la fois de son métier, de sa responsabilité médicale et de la qualité des soins apportée aux malades. Pour des raisons apparentes de coût et afin de ne pas avoir à embaucher, la directrice avait imposé, en l'occurrence, aux aides soignantes de chirurgie d'aller travailler en complément de leur activité au service de personnes âgées déficitaire en personnel. Le chirurgien s'y était fermement opposé. Il y voyait un risque de transmission de germes dans son service et donc une grave atteinte à la qualité de celui-ci. Or, il n'a pas été écouté. Il a été particulièrement affecté par cette décision qui remettait en question selon lui son intégrité professionnelle, à tel point qu'il a signalé à plusieurs reprises à ses collègues qu'il en souffrait personnellement et qu'il cherchait à quitter l'hôpital.

Le personnel médical voit aussi dans la pression de l'administration pour imposer ses choix de rationalisation budgétaire, le signe d'une incompetence dans la gestion du personnel et d'une incompréhension majeure des problèmes humains.

Question : Est-ce que vous approuvez les choix de ceux qui dirigent l'hôpital ?

« Pas toujours (rire). Pas toujours, pas sur tout. Non... C'est vrai que l'administration on a toujours tendance un peu à leur donner tort, mais bon... Dans notre hôpital, c'est peut-être là que ça pose problème pour nous... Je ne sais pas si vous avez entendu parler de notre directrice (rire) qui n'est pas quelqu'un de spécialement facile, donc. Je pense qu'au niveau gestion, c'est quelqu'un qui est certainement pas mal, qui a fait quand même des choses à l'hôpital, mais au niveau humain, elle n'est pas très simple quoi. Je pense qu'en petit centre, il faudrait être plus proche de son personnel. »

F., 35 ans, vie maritale, deux enfants, infirmière, hôpital (n° 1).

La critique à l'égard des responsables est d'autant plus féroce que les salariés ont souvent le sentiment que le choix des directeurs par les autorités administratives est fait de façon à aggraver encore les problèmes de leur hôpital :

« C'est vrai qu'au niveau de la direction ici, on n'est pas gâtés. On a quelqu'un qui est un peu... Je pense qu'ils nous choisissent les directeurs de façon très calculée. Quand on veut fermer quelque part, il suffit de mettre des personnes bien nulles, qui ont des problèmes relationnels avec tout le monde, et ce qui fait qu'au bout de deux ou trois ans, ça se ferme tout seul, parce que c'est un tout un hôpital, pour que ça marche, faut que tout le monde mette du sien... Nos directeurs, on a l'impression qu'ils sont là pour nous fermer. »

F., 38 ans, mariée, deux enfants, technicienne de laboratoire, hôpital (n° 6).

Dans le cas d'un hôpital menacé de fermeture, le désaveu des responsables ne concerne pas uniquement ceux qui le dirigent, mais aussi, au-delà de l'hôpital lui-même, ceux qui prennent des décisions à un

niveau plus élevé dans la hiérarchie administrative. « Dans le système hospitalier, comme le soulignent très justement Marianne Binst et François-Xavier Schweyer, les responsables à tous les niveaux n'ont pas de sanction directe ou immédiate de leurs actions et de leurs décisions. Il est tentant pour eux de faire reporter sur les autres ("au-dessus") les conséquences et les contraintes issues de leurs propres décisions. Il en résulte une suspicion générale qui sape la confiance nécessaire à toute coopération. »¹ Face à l'impossibilité pour les salariés de l'hôpital de concentrer leurs critiques sur une cible bien déterminée, ils s'adressent alors de façon indifférenciée aux « gens qui décident » en éprouvant un sentiment d'impuissance face à une bureaucratie incontrôlable.

« C'est ahurissant, on a l'impression qu'il y a des gens qui décident sans savoir, qu'ils soient énarques ou pas, on a l'impression que ce sont des gens qui sont totalement coupés de la réalité des choses et qui nous imposent des choses théoriques. Moi je compare assez volontiers les Parisiens, les gens qui sont au niveau des différents ministères, à des gens qui jouent avec une carte de France, un peu au *monopoly* : "Tiens on va déplacer ça et ça sans savoir quels sont les besoins effectifs..." »

H., 40 ans, vie maritale, un enfant, médecin spécialiste et chirurgien à temps partiel, hôpital (n° 5).

En fait, ce que reprochent les médecins, les chirurgiens et l'ensemble du personnel soignant à ce système, c'est d'être placés, de façon à leurs yeux arbitraire, dans une position marginale par rapport au reste de la profession médicale et donc de ne plus pouvoir peser comme ils le souhaiteraient sur les décisions qui relèvent pourtant de leur champ de compétence et leur capacité d'expertise. Cela conduit aussi à voir dans la profession médicale à la fois une structuration hiérarchique puissante et mouvante – le prestige des uns et des autres dépend d'un ensemble complexe de faits et de circonstances – et un contrôle finalement très fort de la puissance publique au nom de la rationalité bureaucratique.

Si les salariés de cet hôpital sont globalement satisfaits de leur travail proprement dit parce qu'il leur permet notamment d'être valorisés par une qualification reconnue, ils ne peuvent pas vraiment adhérer entièrement à l'entreprise dans laquelle ils travaillent en raison de sa fragilité et par conséquent de la menace qui pèse sur leur avenir.

1. Marianne Binst et François-Xavier Schweyer, *La santé, usage de son système*, op. cit., p. 19.

L'angoisse de la fermeture

L'angoisse de la fermeture est d'autant plus forte que les salariés observent l'attitude de la direction et savent souvent, par anticipation, interpréter les décisions prises – même si celles-ci ne portent pas directement sur la suppression d'une partie du personnel – en y décelant les logiques sous-jacentes qui ne leur paraissent pas favorables. Un chirurgien de l'hôpital estime par exemple que la décision de suppression de certains hôpitaux relève d'une logique technocratique fondée avant tout sur la réduction des coûts, même si les autorités administratives ne le reconnaissent pas ouvertement et avancent essentiellement des justifications en termes de sécurité publique. En réalité, le personnel des hôpitaux n'est pas dupe face au processus engagé, ce qui accroît leur inquiétude, mais aussi bien souvent leur amertume, comme on peut le voir à travers les extraits suivants :

« Le problème, c'est que, au niveau des coûts de santé, puisque en fait c'est l'objectif initial, c'est pas tellement de nous empêcher de travailler, c'est parce qu'on voit l'aspect budgétaire à Paris, c'est pas tant de dire : "Voilà on va fermer 'M.' (l'hôpital), on va plus faire de chirurgie", bon ce qui est idiot, parce que le patient qui doit se faire opérer, il ira se faire opérer ailleurs, donc de toute façon le coût de sa pathologie sera forcément déportée ailleurs et, par contre, où les choses jouent c'est qu'un hôpital coûte à la société à hauteur de 70 % pour le personnel. Donc, c'est le personnel qui coûte cher, si on ferme un service, on va réduire le personnel et de fait ça coûtera moins cher à la société. C'est ça uniquement le raisonnement qui n'est jamais avancé, mais c'est la réalité des choses en fait. Donc c'est pour ça que les gens redoutent, parce qu'en fait c'est eux qui sont visés. (...) C'est simplement une espèce d'angoisse, une épée de Damoclès qui est plus ou moins virtuelle, mais qui est toujours plus ou moins là. »

H., 40 ans, vie maritale, un enfant, médecin spécialiste et chirurgien à temps partiel, hôpital (n° 5).

Question : Est-ce que l'hypothèse de la fermeture de l'hôpital vous angoisse personnellement ?

« Oui, oui dans l'ensemble du personnel je dirai oui. Oui, parce que c'est notre emploi, bon d'une part, on se dit si jamais l'hôpital ferme, que va devenir tout le monde, parce qu'ils ne nous garderont pas tous, faut pas rêver, il y aura besoin de moins de personnel. Est-ce qu'il y aura une transformation en longs séjours ou en moyens séjours ? Il y a trop de questions qui sont sans réponse pour le moment. »

F., 35 ans, vie maritale, deux enfants, infirmière, hôpital (n° 1).

Question : Qu'est ce que vous pensez de la situation actuelle de l'hôpital ?

« Disons que la situation est floue quoi ! On ne sait pas où on va. »

H., 47 ans, marié, trois enfants, aide soignant, hôpital (n° 3).

« Les gens maintenant en ont un peu marre quoi ! On ne sait pas si on va rester là, si on va fermer, alors c'est toujours les mêmes questions, ça fait quinze ans que ça dure à peu près. C'est vrai que maintenant on attend de voir. On se dit de toute façon : "S'ils veulent fermer, ils fermeront. On est résignés quelque part." »

F., 38 ans, mariée, deux enfants, technicienne de laboratoire, hôpital (n° 6).

Après la fermeture de la maternité, il y a eu, certes, un reclassement du personnel. Les aides soignantes ont été mutés au service chirurgie, les sages-femmes en service « longs séjours ». Pour certains salariés, comme a pu le constater le responsable syndical, la fermeture de ce service a été mal vécue et elle continue encore aujourd'hui à les angoisser.

« Il y a eu la fermeture de la maternité et ça les gens l'ont vécue douloureusement. J'ai pu causer par exemple avec une personne à qui je demandais si elle ne voulait pas aller en chirurgie. Elle m'a répondu : "Tu vois j'ai déjà vécu une fermeture, je ne veux pas recommencer..." »

H., 32 ans, marié, un enfant, brancardier, responsable syndical, hôpital (n° 2).

L'angoisse est ravivée par la multiplication des enquêtes ou des évaluations effectuées par l'Administration sur les normes de sécurité. Mme C. est technicienne de laboratoire dans cet hôpital depuis près de vingt ans. Elle constate aujourd'hui une mainmise croissante de l'Administration sur les pratiques médicales à tel point qu'elle se demande parfois quelle est la finalité de son travail. Pour elle, cette évolution ne concerne pas que l'hôpital dans lequel elle travaille, mais plus généralement tous les petits hôpitaux dont les autorités suspectent la mauvaise qualité des services, d'où le renforcement des contrôles et de la bureaucratie.

« On ne fait que des papiers maintenant, on fait plus de contrôles d'appareils et de papiers que d'analyses de patients eux-mêmes. Ça devient... (elle souffle). On a l'impression de passer que des contrôles. Maintenant c'est tout administratif, on a l'impression que l'on passe l'administration avant le médical. C'est une évolution nette. Maintenant, si nos contrôles sont bons, à la limite, tant pis si notre malade n'est pas bon. Moi, j'ai vraiment l'impression de travailler comme ça, alors qu'avant c'était d'abord le malade. Maintenant, on a l'impression de tourner autour du malade, mais pas de l'atteindre. »

Question : Est-ce vraiment spécifique à votre hôpital ?

« Ah non, non j'ai l'impression que c'est tous les petits hôpitaux. On a vraiment les grands centres qui travaillent bien et puis les autres qui travaillent comme des minables. »

Question : Est-ce que cela constitue une menace pour l'avenir ?

« Ah oui, ça c'est flagrant, on se dit : "Attention on va faire tout pour pas que ce soit de notre faute s'il y a quelque chose", mais bon, on n'est jamais sûr. Il y a toujours une inspection qui nous fait peur. On se dit : "Il faut faire comme ça, parce que autrement, on va nous fermer, ça va être de notre faute." »

F., 38 ans, mariée, deux enfants, technicienne de laboratoire, hôpital (n° 6).

Il s'agit bien pour les salariés d'une crainte permanente d'être désavoués, humiliés par une nouvelle sanction sans appel. Cette pression est d'autant plus mal vécue qu'elle apparaît injuste et orientée en fonction du seul objectif de fermer l'hôpital. Les salariés sont par conséquent sur leurs gardes tant ils ont l'impression que l'on attend le moment propice pour les prendre en faute.

La résistance au discrédit

Alors que les salariés proches de l'*intégration assurée* peuvent, on l'a vu, se valoriser personnellement par la puissance et la renommée de leur entreprise, les salariés proches de l'*intégration incertaine*, comme les salariés de cet hôpital, doivent parfois supporter dans leur vie professionnelle le poids du discrédit. L'entreprise est, en réalité, un facteur de l'identité sociale. Elle peut faire aussi bien l'objet d'une honorable réputation, comme elle peut être fortement discréditée et, dans ce cas, affecter le statut social de ceux qui y travaillent jusqu'à rendre plus incertaine leur intégration professionnelle. La menace de fermeture de l'hôpital ne correspond pas seulement pour les salariés à la crainte de perdre leur emploi. Ils doivent également supporter le discrédit qui accompagne cette perspective. Un hôpital menacé de fermeture est un hôpital montré du doigt par les autorités médico-sociales qui, à l'issue d'enquêtes ou d'évaluations des soins et des pratiques, y ont vu des éléments de risque, liées à des carences effectives ou virtuelles, par rapport au schéma normatif de référence. Même si les qualifications personnelles des uns et des autres ne sont pas remises en question, les salariés ont conscience que l'image négative de la structure dans laquelle ils travaillent les affecte au moins indirectement. Prenons l'exemple de la fermeture de la maternité au début des années 1990. Si cette décision n'a pas été prise à la suite d'une carence effective, mais d'un constat statistique – un taux insuffisant d'accouchements –, cela n'empêche pas le personnel concerné de se sentir dévalorisé puisque la démarche consiste à déduire d'une norme quantitative une qualification professionnelle. Autrement dit, les sages-femmes d'une maternité de faible activité sont jugées globalement moins compétentes que celles d'une maternité de plus grande activité, et ceci indépendamment de leurs qualités personnelles.

La comparaison avec ceux qui travaillent dans les grands centres hospitaliers est, d'après eux, systématiquement en leur défaveur. La

confrontation est pourtant inévitable lorsqu'ils ont, par exemple, à décliner leur identité et leur appartenance professionnelle dans des réunions où se trouvent des salariés de même qualification, mais qui exercent dans des hôpitaux de meilleure réputation. Ils sont d'emblée infériorisés. Même la vie familiale peut s'en ressentir. Quand plusieurs personnes de la même famille exercent une fonction hospitalière dans des établissements différents, il peut exister entre elles de fortes rivalités comme le montre l'exemple suivant :

« Même vis-à-vis des gens qui travaillent en CHU, moi j'ai un beau-frère qui travaille au CHU par exemple, on sent comme si c'était supérieur aux petits hôpitaux. On a l'impression d'être dépréciés parce qu'on travaille dans un petit hôpital. Même si on a le même niveau d'étude, si on travaille dans un petit hôpital, on travaille moins bien forcément. Je pense que ça reflète l'opinion des gens. Les médecins sont meilleurs, tout le monde est meilleur... Mais c'est vrai, je pense que ça vient au niveau du gouvernement, il y a une attitude qui fait que, bon il faut fermer les petits hôpitaux et on fait tout pour que l'opinion publique pense que les petits hôpitaux, il faut les fermer. »

F., 38 ans, mariée, deux enfants, technicienne de laboratoire, hôpital (n° 6).

Dans le cas de l'hôpital où l'enquête a été réalisée, le discrédit du personnel est d'autant plus fort que leur lieu de travail figurait déjà il y a quelques années dans la liste des hôpitaux français considérés comme dangereux. Cette liste avait été rendue publique par un grand journal d'information et de défense des consommateurs. Dans un numéro spécial consacré à ce sujet, il était, en effet, clairement indiqué toutes les carences constatées dans les hôpitaux aux moyens limités, le plus souvent situés dans des zones rurales. Un reportage de télévision pour une grande chaîne nationale a accompagné cette parution et certains salariés ont été interviewés sur leurs pratiques à cette occasion. Ce classement peu flatteur pour cet hôpital eut un effet désastreux sur tout le personnel. Humiliés par l'image si négative de leur outil de travail, les salariés constituèrent dans la foulée de cette parution et de ce reportage une association de défense de l'hôpital qui existe encore à ce jour. Le président de cette association, un chirurgien de l'hôpital, s'en prend à cette procédure qu'il juge aberrante :

« J'ai une activité annexe qui n'est pas dévolue à mes fonctions hospitalières, mais qu'on a prise puisqu'on a voulu défendre l'hôpital au moment où on a été un petit peu assaonnés par la revue *Que Choisir*, si je ne m'abuse, qui nous mettait gravement en danger puisque nos urgences étaient soi-disant dangereuses, il fallait absolument éviter l'hôpital. Ils sont partis comme d'habitude des besoins parisiens en disant voilà : "Pour qu'un hôpital puisse tourner il faut deux anesthésistes, deux cardiologues, deux gastro-entérologues, il faut un scanner, autrement hors ça on ne peut pas fonctionner correctement", donc tous les hôpitaux qui n'offrent pas

tout ça, en l'occurrence nous, on n'avait pas de scanner, ce qui est logique d'ailleurs ici, on n'avait pas deux cardiologues, un seul nous suffit, on n'avait pas deux gastro-entérologues, donc en fait on était passés au pilori, il (le journal) nous a fait un article complètement assassins, comme quoi on risquait de ressortir les pieds devant si on allait à M. (l'hôpital en question). Et il y avait une multitude d'hôpitaux qui étaient sur la sellette. Alors on s'est demandé si c'était téléphoné par le ministère. Le journal s'en était défendu, mais enfin il n'y a jamais de fumée sans feu, comme la suite nous l'a indiqué d'ailleurs. »

H., 40 ans, vie maritale, un enfant, médecin spécialiste et chirurgien à temps partiel, hôpital (n° 5).

La naissance de cette association de défense de l'hôpital a eu pour effet de rendre public le problème de l'hôpital en replaçant la question de l'emploi des salariés dans un cadre plus large intégrant notamment la question du bien-être, de l'intérêt médical de la population et celle du dynamisme économique de la région. Son président a d'ailleurs bien conscience que la lutte doit dépasser les enjeux syndicaux pour être efficace. Plusieurs manifestations ont été ainsi été organisées à l'échelon local pour mobiliser l'ensemble de la population et faire pression avec plus de poids sur les pouvoirs publics.

« On est totalement indépendants de quoi que ce soit. De par nos statuts, on est indépendants des syndicats, on est indépendants des partis politiques, on est indépendants des différentes religions, ce qui n'empêche qu'on a dans notre association des syndicalistes de l'hôpital, les deux courants syndicaux sont représentés, on a des hommes politiques, notre maire est dans l'association depuis le début, on a eu le préfet, donc en fait on accueille toutes les bonnes volontés puisque en fait c'est un objectif multifocal, donc tout le monde doit pouvoir apporter ses propositions, ses compétences pour converger vers un seul but, mais sans brandir un étendard d'une organisation politique ou autre (...) Il y a eu une espèce d'amalgame entre le fait de vouloir défendre un hôpital pour des emplois et défendre un hôpital pour l'intérêt de la population. Au départ, c'était pour l'intérêt de la population car je pense que ne pas avoir d'hôpital ici c'est une énormité, mais c'est vrai que c'est aussi dans l'intérêt du personnel, c'est clair... »

H., 40 ans, vie maritale, un enfant, médecin spécialiste et chirurgien à temps partiel, hôpital (n° 5).

Cette association n'est pas le seul moyen de défense des salariés. Dans le cas de cet hôpital, le personnel a cherché à se défendre en élaborant toute une série de stratégies de résistance au discrédit qui relèvent souvent de la plaidoirie. Ce type d'attitude révèle en lui-même l'élaboration d'un système de rationalisations qui a pour fonction de permettre à chacun de supporter l'épreuve de la désignation négative et de se maintenir apte au travail en dépit de l'anxiété quotidienne. On verra dans le chapitre suivant que ce système de rationalisations est impossible – ou s'est effondré – dans des entreprises où les salariés sont

proches soit du type de l'*intégration laborieuse*, soit du type de l'*intégration disqualifiante*.

D'un entretien à l'autre, il est frappant de constater que les arguments déployés pour défendre l'hôpital sont à peu près les mêmes, ce qui signifie une relative convergence défensive du personnel. On trouve tout d'abord des arguments que l'on pourrait qualifier de scientifiques puisqu'ils sont fondés sur un constat objectif de réponse immédiate à l'urgence médicale. A la norme nationale fondée sur des quotas, les salariés de l'hôpital opposent des éléments tout aussi précis issus de l'expérience pratique. En voici un exemple :

« Nous, on arguait les problèmes de distance, parce que l'on est à quarante-cinq minutes de "P." (Centre hospitalier universitaire situé à 50 km environ dans la ville chef-lieu du département et capitale régionale), donc quand on a besoin d'une ambulance de Samu, il faut qu'elle vienne et qu'elle reparte, donc ça fait une heure trente au minimum en sachant qu'une ambulance arrive peut-être rapidement, mais repart généralement doucement parce qu'il n'est pas question de trop chahuter le patient qui est dedans. Alors ça c'est valable et pour l'obstétrique – les accouchements – et c'est valable pour les infarctus, c'est valable pour toutes les pathologies. C'est un argument sécuritaire que l'on essaie de développer parce que c'est effectivement dangereux de laisser des gens à plus de une heure et demie d'un centre hospitalier, alors qu'à M. (l'hôpital en question), ils sont très rapidement pris en charge. Il y a des compétences parce qu'on a vraiment tout ce qu'il faut sur place. On n'a pas tout. On n'a pas de scanner... Mais le scanner ça sert à quoi essentiellement en matière d'urgence, c'est pour savoir s'il n'y a pas d'hématomes "extramuro" quand on a une fracture du crâne ou quelque chose comme ça, mais ça, comme on n'a pas de neurochirurgiens – il est hors de question bien entendu d'avoir des neurochirurgiens – il n'y a pas d'urgence à dix minutes pour opérer un hématome de ce type-là. Donc le patient, celui pour lequel on suspecte ce type de pathologie peut aller faire son scanner, le scanner confirme ou pas le diagnostic, il confie directement les gens en neurochirurgie et le problème est réglé. Donc l'argument du scanner, c'est pas un argument qui tient la route en fait. Par contre, pour ce qui est des infarctus, ben on a besoin de prendre les gens très rapidement parce qu'on sait qu'il faut en principe intervenir dans les vingt minutes. Alors déjà le temps que le patient se rende compte que ça ne va pas, qu'il appelle son médecin, qui fait son diagnostic et qui nous appelle ensuite, les vingt minutes sont en général largement dépassées. Donc il vaut mieux avoir une structure proche pour faire au plus vite les traitements et c'est ce qui se passe. On a quatre lits de soins intensifs dont deux de soins de cardiologie et, de ce côté-là, on est tout à fait tranquille. »

H., 40 ans, vie maritale, un enfant, médecin spécialiste et chirurgien à temps partiel, hôpital (n° 5).

Résister au discrédit c'est aussi tenter de démontrer qu'ailleurs, c'est-à-dire dans les grands centres hospitaliers de meilleure réputation, ce n'est pas mieux, qu'il existe aussi des problèmes. Plusieurs salariés

disent volontiers que leur hôpital est plus familial, que dans les grands hôpitaux, c'est « l'usine ». L'infirmière citée ci-dessus qui avouait être angoissée face à l'avenir de son hôpital cherche néanmoins dans le même entretien à démontrer par comparaison que la petite structure dans laquelle elle travaille n'a rien à envier aux plus grandes. Elle tente, par exemple, de prouver l'intérêt pour les malades de la région du maintien d'un hôpital de proximité. En fait, comme les autres salariés de l'hôpital, elle tente de se débarrasser de l'image négative qui accable l'ensemble du personnel.

Question : Est-ce difficile de travailler dans ce type d'établissement lorsque l'on ne sait pas très bien ce que l'on va devenir ?

« Je ne suis pas sûre que ailleurs ce soit mieux, cela dit en passant. Et puis bon, ça fait longtemps qu'on en entend parler, donc l'espoir fait vivre je crois. Et puis bon, c'est vrai que, je pense qu'à "P." au CHU, malheureusement il y a aussi des services qui ferment des lits. C'est pas spécialement que les petits hôpitaux hein. Il y a des grands hôpitaux qui ferment des lits, des services qui ferment ou qui mettent moins de personnel (...). »

Question : Est-ce qu'il existe un esprit maison dans cet hôpital ?

« C'est plus familial. Moi je parle plutôt par rapport à nos malades. Les gens qui viennent dans notre hôpital trouvent que l'hôpital est plus familial qu'un grand centre. Pour eux, ils ne sont pas qu'un numéro. Dans les grands centres, ils sont des numéros. Ici, on les connaît, ils reviennent... Ils nous diront par exemple : "Ben tiens votre belle-sœur je la connais." Ils arrivent toujours à connaître quelqu'un ou à avoir entendu parler, donc ils trouvent ça plus familial qu'un grand centre. »

Question : Est-ce que vous retirez une certaine fierté de dire que vous travaillez à l'hôpital ?

« Ben, fierté, c'est pas le mot, mais bon, je vais pas dire que je ne travaille pas à l'hôpital... Quand je vais par exemple en stage à "P." (le CHU), moi je viens de M. (son hôpital), c'est comme ça. Ça m'est arrivé d'aller en stage à "P.", d'être dans les services, d'entendre : "Ah. M." avec des gros yeux..." »

Question : De l'extérieur, c'est un hôpital un peu discrédité ?

« Oui, je pense ouais, pour eux c'est un petit hôpital qui va tomber hein... »

Question : Les gens d'ici, ceux qui sont susceptibles de se faire soigner dans cet hôpital, est-ce qu'ils ont une mauvaise image ?

« Ceux qui viennent n'ont pas une mauvaise image, mais je pense, on plaît ou on plaît pas, c'est partout ça ! Vous savez il y a des gens qui sont venus dans notre hôpital qui vont vous dire : "Ah, je ne reviendrai plus jamais là, je préfère 'P.'" (le CHU), puis il y a des gens de 'P.' qui vont vous dire : "Ah ben de toute façon à 'P.', ah non c'est pas bien, on reste huit heures aux urgences, après on voit jamais les médecins, on sait pas les reconnaître", vous savez il y a des gens contents et des gens mécontents partout. »

F., 35 ans, vie maritale, deux enfants, infirmière, hôpital (n° 1).

Qu'ils soient fondés sur des arguments scientifiques ou des comparaisons avec d'autres structures ayant également des dysfonctionne-

ments, ces systèmes de résistance au discrédit ont surtout une fonction symbolique et identitaire. Ils ne permettent pas de retourner entièrement la signification sociale de l'infériorité constatée. Par ailleurs, si la mobilisation collective peut retarder, voire annuler, le projet de fermeture de certains services, il est peu probable qu'elle redonne aussitôt à cet hôpital une honorable position dans le classement établi par les autorités administratives.

Les salariés de l'entreprise sidérurgique et ceux de cet hôpital ont en commun d'être proches de l'*intégration incertaine*. Ils éprouvent, les uns et les autres, de fortes désillusions face à leur avenir professionnel. Leur entreprise étant menacée, ils ne peuvent élaborer de projets à long terme. Cela ne veut pas dire qu'ils aient perdu pour autant leur conscience professionnelle. Ils restent intégrés au monde du travail par des qualifications précises, une culture de métier et peuvent encore se valoriser par la fonction qu'ils exercent. Ils vivent le mieux qu'ils peuvent le moment présent et restent relativement indifférents à l'égard de tout le reste. Parce que leur identité est menacée, ils tentent aussi, notamment à l'hôpital, de résister au discrédit sans toutefois avoir les moyens de retourner véritablement le sens du processus engagé qui les place dans une situation infériorisante vis-à-vis d'autres salariés de même qualification, mais employés sous de meilleures conditions dans des entreprises plus stables. L'entreprise sidérurgique et cet hôpital ne sont pas des cas isolés. De nombreuses entreprises sont aujourd'hui confrontées à des problèmes similaires tant les mutations du travail et de l'emploi sont à la fois rapides et profondes.

L'intériorisation d'une identité négative

Lorsque les salariés parviennent à compenser leur faible adhésion à l'entreprise par un investissement affectif dans le métier qu'ils exercent, ils assurent ainsi leur intégration dans le monde du travail, même si celle-ci reste incertaine et parfois aléatoire. Si ce processus est courant, il convient de souligner qu'il n'est pas pour autant à la portée de tous les salariés. Il implique, en effet, l'acquisition d'une culture technique et d'un savoir-faire susceptibles d'être reconnus dans un milieu professionnel qui dépasse celui de l'entreprise. De nombreux salariés ne peuvent valoriser leur savoir-faire au-delà de leur entreprise et savent leur avenir professionnel compromis s'ils devaient, par la force des choses, la quitter. Or, il leur est en même temps impossible de croire encore à leur entreprise et d'y être attachés. Il en résulte une forte crise de l'identité professionnelle. Les salariés proches de l'*intégration laborieuse* et de l'*intégration disqualifiante* en font l'expérience. Les premiers tiennent à la stabilité de leur emploi, mais endurent de telles souffrances au travail qu'ils y voient souvent l'effet d'une organisation du travail inadaptée et d'un encadrement incompetent. L'adhésion à leur entreprise ne peut être envisagée dans ces conditions et le métier qu'ils exercent ne peut pas non plus leur apporter de satisfactions tant il leur semble évoluer de façon inquiétante. Les seconds éprouvent des sentiments similaires à l'égard de leur entreprise et de leur métier, mais ils ont en plus l'angoisse de perdre prochainement le seul lien qui leur reste avec le monde professionnel, à savoir l'emploi.

Dans le cas de l'*intégration laborieuse* et dans celui de l'*intégration disqualifiante*, on peut parler de l'intériorisation d'une identité négative. Il existe sur ce point une différence d'intensité entre ces deux formes

d'intégration. Dans les deux cas, les salariés ne disposent pas des moyens de se valoriser individuellement et la vie collective en entreprise est souvent réduite à sa plus stricte expression. Comme je l'ai fait dans les deux chapitres précédents, je prendrai à nouveau plusieurs exemples d'entreprises : le premier est un organisme de Sécurité sociale, un centre de la Mutualité sociale agricole en voie de restructuration dans lequel de nombreux signes de malaise apparaissaient déjà dans l'enquête quantitative ; le deuxième et le troisième sont des entreprises agro-alimentaires touchées par la crise et au sein desquelles les conditions de travail sont particulièrement difficiles¹ ; enfin, le quatrième est une entreprise de meubles ayant fait l'objet dans un passé proche de plusieurs plans sociaux entraînant à chaque fois de vives tensions et une forte angoisse face à l'avenir.

Ces quatre entreprises représentent, encore une fois, des univers de travail très contrastés. La première renvoie au monde des employés de bureau² et se rapproche de l'administration, la deuxième et la troisième sont des entreprises de taille moyenne et en difficulté, soumises à une très forte concurrence, la quatrième est plus proche de la grande industrie en déclin, les ouvriers y représentent plus de 70 % du personnel dont 35 % sont sans qualification. Dans ces quatre entreprises, les salariés sont, dans l'ensemble, globalement insatisfaits de leur travail, mais ils n'ont pas le même rapport à l'emploi. Les salariés de la première conservent une certaine sécurité de l'emploi et sont plus proches de l'intégration laborieuse, ceux des trois autres ne peuvent prétendre à cette stabilité. La proportion de salariés qui se rapprochent de l'intégration disqualifiante y est supérieure, en particulier dans deux d'entre elles où elle atteint respectivement 47 % et 70 %. Ces quatre entreprises ont des points communs. Elles se caractérisent toutes par des remises en question de l'organisation du travail et par une ambiance que la plupart des salariés jugent détestable.

1. L'enquête par entretiens approfondis a été réalisée également dans une troisième entreprise agro-alimentaire, une conserverie de légumes, dans laquelle les conditions de travail sont apparues globalement plus satisfaisantes. C'est la raison pour laquelle j'ai préféré ne pas en tenir compte dans ce chapitre dont l'objectif est d'analyser des exemples d'entreprises qui procurent aux salariés de fortes insatisfactions. Le lecteur pourra se reporter à l'appendice 2 pour comparer les entreprises de l'échantillon selon les résultats statistiques sur la satisfaction au travail et la stabilité de l'emploi.

2. Cf. Michel Crozier, *Le monde des employés de bureau*, Patis, Éd. du Seuil, 1965.

LE MALAISE DES AGENTS D'UN ORGANISME DE SÉCURITÉ SOCIALE

L'enquête a été réalisée dans une caisse de la Mutualité sociale agricole (MSA) qui compte un peu plus de deux cents salariés. La MSA est un régime de Sécurité sociale pour la population agricole au sens large. Certains l'appellent pour cette raison le régime agricole. Comme toutes les caisses de Sécurité sociale en France, la MSA est un organisme de droit privé remplissant une fonction d'intérêt public. Les salariés ne sont pas des fonctionnaires, même si dans les représentations collectives, l'employé de la « Sécu » est un agent de l'administration, au moins au même titre que celui des Postes. Le fait de gérer des prestations sociales dont certaines relèvent de la solidarité nationale donne à ce type d'organismes un statut à part. En raison de la réorganisation des services, la direction nationale estime qu'une partie du personnel est en surplus, mais dans la réalité, l'emploi y est plus ou moins protégé.

Un déclin symbolique

Étant donné que la population agricole se réduit peu à peu, le régime agricole lui-même est de plus en plus déficitaire. Il nécessite des financements qui proviennent en grande partie du régime général, celui de salariés non agricoles¹. Dès lors, la caisse de la MSA de notre échantillon qui regroupe deux départements est confrontée, comme le régime agricole dans sa globalité, à un déclin inexorable. Pour tenter d'y résister, elle tente de diversifier ses produits dans le domaine de la gérontologie par exemple, mais ce projet qui reflète en lui-même le vieillissement de la population vivant dans le monde rural n'est qu'un pis-aller aux yeux des salariés. Dans les locaux du service de communication, une photographie ancienne d'une foire agricole du début du siècle reproduite dans un grand format et affichée sur le mur illustre bien les attaches rurales de la Caisse, mais signifie aussi que son identité est fondée sur l'existence d'un monde qui n'existe plus. Les salariés en

1. D'après les estimations, l'autofinancement de la MSA serait inférieur à 25 %.

ont conscience. Ils savent très bien que le nombre des cotisants diminue chaque année. L'extrait ci-dessous résume à lui seul le sentiment général.

Question : Certains considèrent que la MSA est en déclin, c'est votre avis aussi ?

« Oui, parce que c'est tout le monde de la ruralité, tout le monde agricole qui est en pleine déconfiture en fait. C'était un nombre énorme d'agriculteurs, il y en a de moins en moins. Les gens qui y restent ne se sentent pas une âme de gens à part. Ils ont plus envie d'être avec la Sécurité sociale normale. Ils ne voient pas pourquoi ils ont un régime spécifique. Ça n'a plus de sens quelque part d'avoir un régime spécifique. »

Question : Cela a-t-il un effet sur l'identité des salariés ?

« Oui, bien sûr, parce qu'il n'y a plus de raisons d'être quelque part. Alors ils essayent de se raccrocher à des choses, de dire qu'il y a une certaine spécificité rurale. Ils essayent de faire des choses en gérontologie par exemple. Le nombre des personnes âgées en milieu rural est énorme. Mais c'est des discours, des idées, mais concrètement, on ne voit pas tellement la différence, ça reste une administration qui a du mal à se départir du régime normal. »

Relance : L'heure de gloire est passée...

« Ah oui, ça c'est clair, il aurait fallu prendre des chemins de traverse, faire autre chose, mais il y a déjà vingt ans. Dans l'idée des gens, on subit tout, rien n'est préparé. La gestion des ressources humaines, c'est ça, c'est de prévoir. »

F., 35 ans, vie maritale, un enfant, agent de maîtrise, organisme de Sécurité sociale (n° 17).

L'image de la MSA a été également entachée quelques mois avant l'enquête par un scandale de détournements de fonds à la Caisse centrale. Cette escroquerie au plus haut niveau de la MSA a été organisée, non pas par de simples salariés, mais par une partie de l'équipe dirigeante. Elle a eu non seulement une incidence financière sur l'ensemble des caisses départementales, mais a causé aussi de nombreux ennuis aux salariés dans leurs relations avec les adhérents. Ces derniers étaient souvent agressifs au moment du scandale. Le service chargé du rappel des cotisations était particulièrement exposé à essuyer les plaintes et les sarcasmes des cotisants.

« Dans mon service recouvrement contentieux, j'en ai fortement subi les conséquences, parce que à chaque fois qu'on faisait des poursuites pour nos adhérents, à chaque fois qu'on avait une relation ou téléphonique ou écrite ou de visu au guichet, à chaque fois on était harcelés par les agriculteurs qui faisaient un amalgame des détournements qui existaient en Caisse centrale et ceux qui se passaient dans les caisses départementales. On leur volait leur argent, en gros c'était ça. Ils n'avaient pas tout à fait tort. C'était plus compliqué que ça. Mais pour eux c'était : "Vous nous réclamez beaucoup de cotisations, et en fin de compte, vous dilapidez notre argent", en gros c'était ça. »

H., 48 ans, vie maritale, quatre enfants, agent technique, organisme de Sécurité sociale (n° 18).

« L'image de la MSA avec tout ce qui est arrivé ne peut être bonne. Déjà nous, nous n'avons déjà pas une bonne image avec tous nos retards, tout ce qu'on a eu comme problèmes. Puis avec l'histoire des détournements de fonds au niveau des caisses centrales, c'est sûr que la MSA est très critiquée par les agriculteurs. Moi j'évite d'en parler, ça dépend avec qui je suis. Les gens font un amalgame de tout, pour les gens, les problèmes de la MSA au niveau national, c'était nous, c'était notre département ! Même dans ma famille, j'ai eu des réflexions déplaisantes. »

F., 46 ans, mariée, un enfant, agent technique, organisme de Sécurité sociale (n° 25).

Ce phénomène a créé en quelque sorte un discrédit collectif. Plusieurs salariés ont clairement indiqué que « c'était la honte pour tout le monde ». Salariés à la MSA, il ne leur était en effet pas facile de faire face à la fois aux insinuations et aux injures des adhérents et aux questions posées par leur entourage. L'appartenance à la MSA devenait ainsi pour tous, au moins temporairement, un stigmate pénible à supporter. La responsable de la communication a expliqué, par exemple, qu'il lui était impossible de porter le badge de la MSA lors de manifestations publiques comme elle le faisait naturellement jusque-là.

A ce problème général d'image, il faut encore ajouter les avatars d'une fusion avec une autre caisse départementale. Cette fusion a été jugée par la plupart des salariés comme une absurdité administrative¹, la seule justification crédible étant, pour eux, la recherche de pouvoir d'un des dirigeants. Aujourd'hui encore, elle apparaît comme vide de sens. Plusieurs salariés jugent très insuffisants les efforts de communication pour rapprocher les deux structures et avouent ne pas connaître tous les membres de la nouvelle équipe dirigeante.

Le déficit accru du régime agricole, l'escroquerie ou l'opportunisme de ses dirigeants constituent des signes visibles du déclin de la MSA. Ils n'expliquent toutefois pas à eux seuls le malaise des salariés. La raison principale est plus profonde. L'analyse qualitative a permis d'analyser les problèmes soulevés notamment par la réorganisation des services. Cinq ans auparavant, la Caisse était organisée en services relativement cloisonnés selon les différentes branches de la Sécurité sociale : maladie, prestations familiales, vieillesse, cotisations. Cette répartition a existé pendant plusieurs décennies. Chaque service correspondait à une législation particulière et, par conséquent, à une qualification précise du personnel. Chaque salarié se définissait lui-même par son appartenance à

1. Les deux caisses fusionnées appartiennent en réalité à deux régions administratives différentes, ce qui a pour effet de compliquer la gestion et la représentation de la nouvelle structure dans les instances politiques qui dépendent du cadre régional.

l'intérieur de la MSA à l'un de ses services. Travailler « en maladie » ou « en vieillesse » était constitutif d'une identité professionnelle.

La direction a cependant choisi de faire éclater ces structures jugées archaïques. Conformément aux évolutions du travail présentées dans le chapitre 1 de ce livre, l'objectif était de rendre les salariés plus polyvalents et de constituer un système de guichet unique par zone géographique. L'ambition d'une telle réorganisation était de répondre de façon plus globale aux besoins des adhérents en regroupant dans le même service défini par une zone géographique des salariés ayant des qualifications différentes¹. A terme, chaque salarié, aidé par les ressources de l'informatique, devait être capable de traiter toutes les opérations habituelles de la Caisse aussi bien dans le domaine de la maladie que dans celui des prestations familiales ou de la vieillesse. La direction reconnaît que cet objectif n'a pas été entièrement atteint. En réalité, le passage d'une organisation fondée sur des services spécialisés à une organisation fondée sur des unités géographiques de gestion sans spécialisation a causé de nombreux troubles. Au lieu d'accroître la qualification des agents, elle a accru la masse des travaux répétitifs et contribué ainsi à la prolétarianisation des employés. Au lieu de rendre les agents plus autonomes, elle a renforcé les contrôles bureaucratiques et transformé les rapports sociaux au point de créer de très fortes tensions entre les différents niveaux de la hiérarchie. L'exemple de cette caisse illustre les difficultés que rencontrent de nombreuses entreprises dans leurs tentatives de réorganisation des services ou du mode de production. La direction sous-estime très souvent les efforts que doit fournir le personnel pour s'adapter à un nouvel environnement de travail.

La prolétarianisation des employés

Comment peut-on expliquer que la recherche d'une plus grande polyvalence du personnel se traduise dans la réalité par un accroissement des tâches répétitives ? Faut-il y voir un plan machiavélique de la direction pour faire croire aux agents qu'ils ont désormais de plus

1. On retrouve des évolutions comparables dans de nombreuses entreprises. Dans le secteur de la banque, par exemple, Yves Grafmeyer a pu constater que l'on attend de la mobilité fonctionnelle et géographique « une affectation plus rationnelle de la main-d'œuvre, une plus grande polyvalence des personnes, mais aussi une meilleure communication entre les établissements et entre les services dont se compose l'entreprise ». Cf. Yves Grafmeyer, *Les gens de la banque*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1992, p. 276.

grandes responsabilités et en profiter pour accroître les rythmes du travail et les attentes à l'égard de chacun¹ ? S'agit-il, au contraire, d'une erreur d'appréciation des effets sociaux de la réorganisation ? Il est difficile de le savoir avec précision, mais il est clair que le discours de l'équipe dirigeante ne correspond pas à la réalité et que la transformation des services de cette entreprise a été un échec, même si elle correspondait à des besoins de réforme liés en particulier aux progrès de l'informatique. Essayons de comprendre à partir des entretiens approfondis réalisés ce qui s'est produit. Un agent de maîtrise explique de façon claire le processus qui a conduit à la déqualification des employés :

« Les gens étaient habitués à avoir un poste de travail, à gérer leurs dossiers de A jusqu'à Z. Maintenant, on en fait du vrac si on veut. Chacun commence un dossier et puis c'est la voisine qui termine et bon, il n'y a plus de poste en tant que poste réel si vous voulez. Donc les gens ils ont l'impression de ne plus suivre leur travail. Il y en a un qui commence le dossier et qui fait d'une certaine façon, celui qui reprend derrière, il trouve que ce qui a été fait avant n'est pas bien, donc ça crée de l'animosité, ça crée des tensions. »

Question : Donc l'informatisation conduit à créer beaucoup de travail routinier ?

« Ah ben oui, ça c'est sûr. Avec l'informatique, ils (la direction) ont intégré la législation. Donc, à moyen terme, on pourra prendre n'importe qui, on lui fera appuyer sur les boutons et il tirera un dossier. Alors qu'avant il fallait quand même connaître la législation. C'était nous qui validions les périodes de chômage, les périodes de... On a l'impression de perdre la législation parce que c'est la machine qui fait... »

Relance : Pour le personnel, ça peut ressembler à de la déqualification...

« Oui, c'est en quelque sorte de la déqualification... Oui parce que tout est intégré. Dans mon secteur, elles (les employées) ont encore l'habitude de faire leurs validations. Elles vérifient si la machine n'a pas fait des erreurs, mais il y a des secteurs, ils ne font plus du tout ça, ils font confiance à la machine et puis c'est tout... »

F., 50 ans, mariée, un enfant, agent de maîtrise, organisme de Sécurité sociale (n° 27).

1. Certains sociologues du travail soutiennent que « dans le contexte actuel, ce à quoi l'on assiste ne ressemble pas vraiment à la mise en place d'organisations innovantes rompant avec la logique taylorienne, mais bien plus à un mélange des genres où des innovations sont introduites mais dans une logique qui reste fondamentalement taylorienne. Les directions se sont engagées dans une démarche consistant à rechercher un autre mode de contrôle, de domination, de coercition des salariés avant de préparer le passage à d'éventuelles réformes de l'organisation du travail qui pourrait être rendue plus compatible avec les exigences de réactivité imposées par le marché et les nouvelles formes de concurrence. » Cf. Danielle et Robert Linhart, « L'évolution de l'organisation du travail », in Jacques Kergoat, Josiane Boutet, Henri Jacot et Danièle Linhart (éd.), *Le monde du travail*, Paris, La Découverte, coll. « Textes à l'appui », 1998, p. 305.

Autrement dit, les agents techniques connaissaient auparavant de façon approfondie la législation sociale de leur spécialité. Ils traitaient successivement les dossiers simples et les dossiers complexes. A chaque fois, ils puisaient dans leurs connaissances et leur savoir-faire pour régler les affaires et les problèmes des adhérents de la Caisse. Il s'agissait pour chaque agent d'une évaluation qualitative qui nécessitait le cas échéant l'aide de ses collègues partageant la même culture technique. Avec la réorganisation des services, ils doivent gérer plusieurs législations, ce qui est concrètement presque impossible sans le recours à des programmes informatiques adaptés. Or, pour les agents techniques, le recours à l'informatique ne correspond pas à un enrichissement des fonctions puisqu'il se résume à la simple saisie de données. Dans la pratique, aucun agent n'est devenu polyvalent si ce n'est pour ces tâches de saisie. Les dossiers qui ne peuvent pas être traités automatiquement en raison de leur complexité continuent à l'être par les employés selon leur champ de compétences initial, mais ces derniers ont le sentiment que le « travail de masse » les absorbe presque entièrement et qu'ils ne peuvent se consacrer à leurs tâches plus qualifiées – ce qu'ils appellent « leur législation » –, qu'une fois terminées les innombrables tâches routinières. Certaines journées sont entièrement consacrées à ces tâches de saisie informatique. Ils ont en quelque sorte le sentiment de faire le plus intéressant – ce qui correspond à leur qualification initiale – quand il leur reste du temps, un peu comme une récompense. Il s'agit donc pour eux d'une dévalorisation professionnelle puisqu'ils ne peuvent plus maîtriser, comme ils le faisaient auparavant, ni le produit, ni le rythme de leur travail. Ils ne réalisent plus, en effet, le traitement complet des dossiers et se voient de plus en plus imposer quotidiennement par l'encadrement des objectifs quantitatifs pour des opérations répétitives qu'ils jugent ingrates. C'est en définitive ce qui relève de l'*homo faber* qui est le plus fortement remis en question. Deux agents techniques vivant en couple ont expliqué lors d'un entretien à leur domicile comment ils vivaient cette évolution :

Madame : « Il y a de plus en plus de découragement, car on ne voit plus l'aboutissement de ce que l'on fait, on a des tâches qui deviennent très découpées. C'est-à-dire qu'on ne prend plus les tâches spécifiques à une législation. On a des travaux de ce qu'on appelle des travaux de masse. On arrête spécialement notre législation, pour faire un travail de masse, prestations familiales, prestations vieillesse... »

Monsieur : « C'est une politique de direction qui a voulu effectivement qu'on touche un peu à tout en fait, mais sur les travaux de masse qui ne sont pas intéressants, qui ne m'apportent rien du tout. Bon ça permet de distribuer une

grosse masse de travail sur tous les agents, donc ça va sans doute plus vite pour une grande partie et le reste du travail est repris par l'agent technique qui fait sa propre législation et on s'aperçoit en fait qu'il y a beaucoup de travail derrière. »

Relance : Le travail de masse, c'est donc le travail élémentaire...

* Oui, sur les questionnaires ressources, par exemple, en prestations familiales, tous les ans, on envoie dans la nature je ne sais combien de questionnaires "ressources" pour pouvoir définir justement les prestations familiales. Donc, évidemment quand ça revient, ça fait un gros paquet qui est maintenant réparti sur tous les agents. C'est très élémentaire, mais les agents spécialistes des prestations familiales vont savoir mieux que les autres détecter les chiffres qui ne vont pas en fonction de la composition de la famille. Moi, si je ne creuse pas trop, ben tant pis, je saisis ce que l'adhérent va me donner, mais ça ne va pas forcément me choquer. »

Madame : « Il y a aussi les cotisations. Un agent cotisation ne voit pratiquement plus ce type de déclaration, c'est réparti sur l'ensemble des agents. Tout le monde saisit le nombre d'heures et le salaire des salariés... »

Relance : C'est pour ainsi dire du travail à la chaîne...

Madame : « Oui, oui, c'est ça... C'est vrai qu'aujourd'hui, au niveau de l'ensemble du personnel, il y a une recherche d'identité de ce qu'on fait, de la personnalité de son travail. »

H., 48 ans, F., 38 ans, vie maritale, quatre enfants, agent technique, organisme de Sécurité sociale (n° 18 et n° 19).

Dans cette nouvelle organisation, l'urgence est devenue la règle. L'encadrement demande souvent aux agents techniques de remettre à plus tard le travail quotidien pour atteindre tel ou tel objectif devenu prioritaire. Mais en procédant régulièrement ainsi, le retard s'accumule. Les objectifs que l'on cherche à atteindre dans l'urgence correspondent au rattrapage de ce qui n'a pas été fait auparavant dans les conditions normales. Ainsi, le quotidien disparaît peu à peu et se transforme en urgence, le tout en donnant aux salariés le sentiment d'être toujours en retard et de ne pas être à la hauteur des objectifs décidés par la direction.

Le temps nécessaire au règlement de problèmes précis des adhérents n'est plus pris en compte. Seuls comptent les objectifs quantitatifs. En théorie, l'agent technique doit traiter de façon globale chaque dossier et signaler à ses collègues de secteur les cas difficiles qui ne relèvent directement de sa compétence. Mais, dans la pratique, face à la pression du travail, chaque agent a tendance à se limiter à la saisie de données et à ce qu'il connaît sans faire le lien avec les autres services de son secteur. Lorsque ces derniers interviennent à leur tour, ils doivent réécrire à l'adhérent pour lui demander des précisions qu'il a lui-même souvent déjà données, mais qui se sont perdues en cours de traitement. Cela entraîne une lourdeur bureaucratique, des retards souvent préjudiciables au bon fonctionnement de l'organisme et un sentiment

d'insatisfaction, voire d'écœurement, des agents qui ne peuvent se reconnaître dans un travail aussi désordonné.

« Il faudrait que l'on reconnaisse qu'il y a beaucoup de problèmes et que l'on comprenne que les gens n'y arrivent pas parce qu'il y a toujours plein de choses qui arrivent, le courrier et tout, et que tout ne peut pas se faire à cette vitesse. C'est ça, c'est la vitesse, c'est cette façon de travailler, très très vite, très très vite, sans voir qu'il y a des obstacles, il y a des choses qui bloquent et qui ne permettent pas d'atteindre les objectifs de travail. Ensuite, on se demande qui va dépanner, voyez ce que je veux dire, et pendant ce temps-là, le travail ne passe pas. C'est comme une machine qui ne doit pas s'arrêter, même lorsqu'elle a des problèmes. Et pourquoi ces problèmes, parce qu'il y a une mauvaise maîtrise du produit informatique. On ne le connaît pas encore assez, il y a un manque d'information et le cadre lui-même ne sait pas, alors il ferme les yeux et nous laisse nous débrouiller, c'est un peu ça. (...) Tout le monde se plaint de ça, il faut faire le plus de travail possible pour être à jour, mais il y a des cas qui nécessitent de s'arrêter. Mais c'est un peu comme les prélèvements dans les banques, le prélèvement, il se fait automatiquement, il faudrait que tout soit automatique, mais non, il y a du cas par cas. Donc, le cas par cas, ça se fait plus lentement. Il faut qu'on prenne le temps de lire le courrier, parce que dans un courrier il peut y avoir trois services différents, c'est-à-dire trois personnes différentes pour gérer le cas. Il faut donc voir ce qui nous concerne et ce qui ne nous concerne pas et ensuite orienter la personne vers d'autres services. Il faut prendre le temps pour ça, parce que ce n'est pas que le micro, introduire dans le micro, c'est ça, mais pas que ça, il y a toutes les difficultés à côté qui prennent beaucoup de temps et que les cadres, je pense, ne voient pas. Parce que eux, avec leur direction, ils disent aux agents de maîtrise "il faut que ça avance, il faut que chacun en fasse tant, c'est un peu ça. C'est un peu comme les feuilles de soin, il faut en faire tant..." »

Relance : Avant, ce n'était pas comme ça ?

« Oh non, oh non, ce n'était pas comme ça du tout, c'est que l'on avait plus de temps, c'était fait normalement, il n'y avait pas cette pression. »

Relance : On ne vous donnait pas de quotas ?

« Oh non, ah non non... »

F., 50 ans, mariée, deux enfants, employée de bureau, organisme de Sécurité sociale (n° 24).

Dans une certaine mesure, les agents techniques de cette Caisse sont devenus des « O.S. du tertiaire », tendance qui n'est pas propre à cette entreprise. Elle correspond bien, comme nous l'avons vu dans le chapitre 1, à une évolution qui touche une grande partie de la population des employés. Devenir un « O.S. du tertiaire » dans une entreprise comme la MSA est une épreuve d'autant plus douloureuse pour les employés que la fonction qu'ils exerçaient auparavant pouvait être assimilée à un travail qualifié nécessitant des compétences techniques. La MSA est une entreprise qui se rapproche de l'administration et de nombreux agents techniques, en particulier les plus âgés, ont des attitudes au

travail semblables aux « petits fonctionnaires » décrits par Michel Crozier dans les années 1950 : une forte implication dans des fonctions précises, un respect de la discipline et de la hiérarchie, une forte adhésion à l'esprit d'entreprise¹. On comprend alors combien les évolutions en cours sont contraires à ce qui a constitué l'esprit de cet organisme. La réorganisation des services a non seulement contribué à la déqualification partielle des employés, mais elle a aussi fait perdre progressivement le sens du travail et l'esprit de groupe.

« Moi, j'aurais tendance à dire que cet esprit de ciment entre les gens tend à disparaître parce qu'on travaille de plus en plus individuellement. Il y a un côté un petit peu aberrant dans le sens où tout le monde a accès à l'intérieur de la MSA à n'importe quel fichier, à n'importe quel service, on a accès aux prestations retraite, aux prestations maladie, familiales et tout, donc ça c'est général, c'est commun. Mais, d'un côté, chacun a sa vue sur sa législation et peu importe comment on intervient dans tout ça, peu importe les retombées pour les autres services, je dirais du premier arrivé sur un individu à l'écran, on essaie de faire ce qu'on a affaire dans notre législation sans penser aux implications pour les autres. »

F., 38 ans, vie maritale, quatre enfants, agent technique, organisme de Sécurité sociale (n° 19).

« Le fait de ne plus avoir de poste, quand ils partent le soir, ils ne sont plus responsables de rien. Alors que quand ils avaient un poste, quand ils étaient responsables d'un poste, bon ils avaient à cœur d'être à jour sur leur poste. Maintenant, il n'y a plus ça puisqu'il n'y a plus de postes. Donc, ils partent quand ils ont fait leur temps, ils n'ont plus de retard, ils n'ont plus rien, ils ne sont plus responsables de rien... »

F., 50 ans, mariée, un enfant, agent de maîtrise, organisme de Sécurité sociale (n° 27).

Puisque le travail des agents techniques s'est globalement appauvri et qu'ils ne maîtrisent plus la réalisation complète du produit de leur investissement, ils en éprouvent, on le voit, une profonde amertume qui se traduit par une plus faible implication dans leur fonction. Se constitue alors très rapidement ce qu'on peut appeler un cercle vicieux. Puisque la logique du travail est désormais, au moins en partie, de réaliser le plus rapidement possible des tâches répétitives, de nombreux agents techniques ont compris qu'ils ne servaient à rien de chercher à résoudre qualitativement les problèmes posés par les dossiers plus complexes. Il en résulte une accumulation d'erreurs de traitement et de retards. Face à ce processus, l'encadrement ne peut qu'accroître la pression en devenant de plus en plus directif. Ainsi, à la déqualification par-

1. Cf. Michel Crozier, *Petits fonctionnaires au travail. Compte rendu d'une enquête sociologique effectuée dans une grande administration publique parisienne*, Paris, CNRS, « Travaux du Centre d'études sociologiques », 1955.

tielle des agents techniques est associée une accentuation des tensions et des incompréhensions réciproques entre les différents niveaux de la hiérarchie.

Une dégradation des rapports sociaux

La réorganisation des services a eu des effets importants sur les rapports sociaux dans l'entreprise. Elle a entraîné, en effet, une évolution des fonctions, non pas seulement des agents techniques, mais aussi des cadres et des agents de maîtrise. Dans le mode antérieur d'organisation, le cadre devait avant tout être reconnu pour ses compétences techniques pour diriger son service et se faire respecter. Pour le personnel, il était en quelque sorte la référence suprême, celle que l'on pouvait solliciter chaque fois qu'une difficulté se présentait. Sa solide formation de base en droit et gestion le rendait incontournable. Puisque chaque unité de la MSA gère un champ précis de la Sécurité sociale agricole, il était légitime que le responsable soit le plus compétent de tous et qu'il connaisse mieux que quiconque la législation de base utile au fonctionnement de son service. Lorsque cette organisation a été abandonnée au profit d'une répartition géographique dont chaque unité devait gérer ensemble toutes les branches de la Sécurité sociale, le cadre a lui aussi perdu son rôle traditionnel, comme l'explique très bien la responsable de la formation du personnel.

« Je pense qu'avant le cadre était un super technicien, il gère un domaine spécifique, donc il pouvait avoir un dialogue positif avec un agent technique et un agent de maîtrise, parce qu'il parlait le même langage, il parlait de la même chose. Tandis qu'aujourd'hui, le cadre n'est plus le super technicien, il est le manager de l'équipe et il a perdu sa technicité. Donc il a dû lui aussi apprendre sur le tas à gérer une nouvelle équipe, un secteur géographique, ça fait quand même vingt à vingt-cinq personnes et je pense que les relations avec certains cadres ont été plus difficiles. Ils ont dû évoluer et à mon avis pas dans le bon sens. C'est-à-dire qu'ils se sont éloignés, qu'ils ont mis des barrières entre eux et les agents de maîtrise et les agents techniques qui n'existaient pas avant. Avant, je dirai que c'était l'unité plus familiale. Quand il y avait un anniversaire, ils apportaient un gâteau au chocolat ou des petites choses comme ça. Donc je dirais qu'il y avait une cohésion. Le fait de passer en secteur géographique a eu pour conséquence de tout diluer, de tout répartir. On a changé les personnes de lieu, de collègues, de cadres. C'est vrai qu'il y a des petits groupes qui se sont recréés, mais ce sont des groupes de deux ou trois. »

F., 46 ans, mariée, deux enfants, cadre, responsable de la formation, organisme de Sécurité sociale (n° 22).

Avant la réorganisation, la cohésion du personnel se réalisait d'abord dans chaque service. Chacun d'entre eux avait un esprit particulier et une forme spécifique de convivialité. L'identité des agents était fondée en grande partie sur leur appartenance à une branche précise de la MSA. Bien entendu, la hiérarchie existait tout autant, mais elle était moins pesante pour les agents. Les propos de ce couple l'attestent :

Question : Est-ce que la hiérarchie est pesante ?

Madame : « Oui, c'est plus que pesant, c'est même tatillon, il n'est même pas pensable d'aller voir directement un cadre supérieur ou quelqu'un de la direction, sans en parler au préalable au responsable d'unité qui va vers le responsable de gestion, etc. »

Monsieur : « Avant c'était plus fluide, ce sont les unités de gestion qui ont fait qu'ils ont cloisonné effectivement et les rapports et les charges de travail de l'encadrement. L'encadrement avant était proche de son personnel, enfin c'est ce qu'on ressentait. »

Madame : « J'ai vu partir les anciens cadres paternalistes et puis sont arrivés de jeunes cadres supérieurs, de jeunes directeurs qui avaient des perspectives de carrière attrayantes et puis il y a eu d'un coup une coupure claire et nette. Il ne fallait surtout pas qu'il y ait de liens amicaux ou, du moins des liens agréables entre les employés, les agents de maîtrise et les cadres. Petit à petit, s'est instauré un clivage vraiment important. »

Monsieur : « Moi, je croise tous les jours une personne de la direction qui ne me dit même pas bonjour. Ça paraît curieux, mais c'est comme ça. »

H., 48 ans, F., 38 ans, vie maritale, 4 enfants, agent technique, organisme de Sécurité sociale (n° 18 et n° 19).

Dans certains cas, la critique des cadres est acerbe :

« Pour moi, c'est de l'usine. On est là, si on a envie de vous déplacer on vous déplace, on ne vous demande pas votre avis. Vous voyez, là où je suis dans le bureau, ce n'est pas aéré, on n'est pas bien. C'est un petit bureau. On est mal. On est mal placés, on a le bruit parce qu'on est près de la rue. On est là, on est des pions, on nous place comme ça, il faut en faire le plus possible, on ne s'occupe pas de la valeur humaine. Ils en ont rien à fiche. »

F., 50 ans, mariée, deux enfants, employée de bureau, organisme de Sécurité sociale (n° 24).

« Fondamentalement, nos dirigeants, ils ont l'habitude de traiter les hommes comme leurs dossiers. On dit quelque chose, ça doit se faire, point. La MSA est une institution qui quand elle écrit aux gens, ils doivent lui répondre, point. A quoi sert le social dans l'entreprise, sincèrement je pense que c'est pas du tout un objectif. »

H., 37 ans, marié, ingénieur conseil, organisme de Sécurité sociale (n° 21).

Certains salariés ont clairement indiqué au cours de l'entretien avoir des problèmes de santé liés aux tensions du travail et prendre des psychotropes pour pouvoir mieux les supporter. Des cas d'insomnie ou d'angoisse chaque matin au réveil avant de venir au travail sont fré-

quents. Ces déclarations sont d'ailleurs confirmées par les résultats d'un rapport alarmant du médecin du travail sur le stress dans cette entreprise. A la différence de l'entreprise informatique où, on l'a vu, les salariés semblent armés pour affronter la pression du travail¹, les agents de cette Caisse ne parviennent pas vraiment à rationaliser ce type de situation. Ils restent souvent désemparés, victimes d'une évolution qui les dépasse et dont ils souffrent intérieurement. Dans l'entreprise informatique, le stress est considéré par beaucoup comme une des conditions pour réussir la tâche à accomplir. Il ne remet pas en question l'œuvre elle-même au sens de l'*homo faber*, tandis que dans la caisse de la MSA, il accompagne un processus de déqualification et se traduit par un sentiment d'incapacité à surmonter l'épreuve. Le stress est d'autant plus fort que les agents ont conscience au fond d'eux-mêmes qu'ils n'arriveront pas à atteindre les objectifs fixés. Le paradoxe est que ce processus dont les conséquences sur la santé sont inquiétantes se produit dans une entreprise proche de l'administration, c'est-à-dire dans un milieu souvent jugé comme protégé, voire privilégié. Cet exemple prouve en tout cas que la précarité du travail n'est pas seulement le fait des entreprises fortement exposées à la concurrence et qu'il faut, par conséquent, se garder de déduire d'une certaine sécurité de l'emploi le privilège absolu. Chaque fois qu'un salarié est confronté dans l'urgence à des tâches pour lesquelles il n'est pas suffisamment préparé ou doté de moyens conséquents, chaque fois qu'il ne peut obtenir l'aide de ses collègues ou supérieurs et qu'il n'est pas reconnu dans sa fonction, il risque de connaître des troubles de santé d'ordre psychosomatique².

Les agents techniques sont fortement exposés au risque de stress, mais les agents de maîtrise sont également confrontés à un profond malaise. L'encadrement intermédiaire doit également subir la pression permanente des cadres qui sont, on l'a vu, de plus en plus coupés de la base. Puisque ces derniers ne peuvent résoudre directement les problèmes techniques qui se posent dans leurs services, ils se reposent entièrement sur les agents de maîtrise en leur confiant des missions souvent lourdes, le plus souvent formulées en termes d'objectifs quantitatifs. Un agent de maîtrise se plaignait, par exemple, d'avoir à fournir régulièrement des statistiques à son supérieur en ayant le sentiment que seul cet instrument d'évaluation était pris en compte dans le travail réa-

1. Cf. chap. 4.

2. Cf. Dominique Huez, « L'évolution des risques professionnels » in Jacques Kergoat et al., *Le monde du travail*, op. cit., p. 214-221.

lisé. Mais la pression pour les agents de maîtrise ne se limite pas aux relations avec leurs supérieurs. Ils doivent faire face quotidiennement à la pression exercée par les agents techniques mécontents de leur sort et parfois suspicieux à l'égard du rôle de leurs chefs. Les agents de maîtrise sont souvent considérés comme les complices des cadres et de la direction. Lorsqu'ils participent chaque semaine aux réunions de service, ils sont, en effet, du côté de la hiérarchie et lorsqu'ils reviennent de ces réunions, c'est pour donner les ordres qu'ils ont reçus. Sainsaulieu et son équipe considèrent que l'encadrement intermédiaire est dans les entreprises en crise un acteur fragile et déstabilisé : « Acteur flottant et attentiste, il est potentiellement menacé à la fois par la direction qui lui assigne de nouveaux objectifs dont il a à rendre compte pour espérer une évolution de carrière, et par une base qui ne lui reconnaît plus sa légitimité professionnelle et face à laquelle il s'agit de négocier au quotidien. »¹ Un des agents de maîtrise de la MSA explique comment, dans ces conditions, le travail est devenu une souffrance quotidienne.

Question : Est-ce que vous ressentez vous-même ainsi que vos collègues un certain malaise ?

« Ah oui, plus que ça oui, c'est devenu invivable. Moi en plus je suis assise entre deux chaises, entre les chefs supérieurs et les salariés. Il y a des jours c'est invivable. »

Relance : A ce point-là ?

« Avec toute cette tension, ça devient ingérable, les gens sont agressifs, sont fatigués... On ne peut plus rien leur dire qu'ils aboient. C'est vraiment devenu invivable. » (...).

Relance : Dans ces conditions-là, travailler à la MSA, ce n'est pas toujours amusant...

« Ah, non c'est pas toujours amusant (elle rit...), on n'y va pas toujours de gaieté de cœur... »

Relance : Vous y allez en traînant les pieds...

« Ah oui, oui, c'était quelque chose que je ne connaissais pas, mais maintenant, il y a des jours, il faut vraiment se battre pour avoir envie d'y aller. Et puis il y a des périodes, là, la veille des vacances, c'est infect, parce que les gens sont tous fatigués, donc tous énervés, donc ils claquent les doigts, il faut que je sois là, ils n'y arrivent pas... »

Relance : Eux-mêmes ne sont pas heureux, et vous, vous l'êtes peut-être encore moins ?

1. Cf. Isabelle Francfort, Florence Osty, Renaud Sainsaulieu et Marc Uhalde, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, coll. « Sociologie économique », 1995, p. 428. Sur les perspectives d'avenir de l'encadrement intermédiaire dans le monde industriel, on pourra également se reporter à l'article de Philippe Trouvé, « La fin des contremaîtres traditionnels ? », *Revue française de sociologie*, XXXVIII, 1996, p. 287-308.

« Ben, oui sûrement... Bon, je fais remonter les problèmes, bon d'abord ils savent pas obligatoirement que je les fais remonter parce qu'il n'y a jamais de retombées derrière, ils ne pensent pas obligatoirement que je le fais, parce qu'on n'a rarement le résultat concret à ce qu'on demande... »

F., 50 ans, mariée, un enfant, agent de maîtrise, organisme de Sécurité sociale (n° 27).

Des cadres coupés de l'environnement technique et désorientés par une réorganisation du travail qu'ils ne maîtrisent pas entièrement, des agents de maîtrise fragiles et soumis à une double pression de la direction et de la base et des agents techniques dévalorisés et angoissés, en proie à une interrogation permanente sur le sens de leur fonction, tels sont les acteurs en présence dans cette caisse de la MSA. Comment s'étonner que les rapports sociaux y soient dégradés ? Tout est réuni en effet pour créer une situation permanente de crise et une intégration professionnelle laborieuse pour une grande partie du personnel.

S'accommoder ou partir

Puisque le malaise des salariés est si répandu dans cette caisse de la MSA, on peut se demander ce qui, au-delà des souffrances qu'ils ressentent régulièrement, les fait encore « tenir ». Quelles sont les formes de la résistance quand surviennent au matin des crises d'angoisse avant d'aller au travail ? Deux solutions s'offrent à eux : s'accommoder ou partir.

S'accommoder revient pour le salarié à faire le deuil de ses projets de carrière, à se satisfaire d'être un exécutant sans initiative, à gérer sans passion le temps du travail. Certains y arrivent incontestablement mieux que d'autres. Ils entretiennent alors un rapport instrumental au travail. D'après le responsable de la formation, cette attitude est devenue courante :

« Les gens viennent travailler parce qu'ils ont besoin de travailler et gagner de l'argent, mais sans plus... C'est dommage. Enfin ça dépend, il y en a certains qui y croient, il y en a qui s'accrochent, mais il y en a d'autres, non. Ils viennent là pour travailler, c'est sûr, ils tiennent bien leur poste, ils font bien leur travail, mais à 16 heures, ils partent. Je dirai qu'ils favorisent plus la vie familiale que la vie professionnelle, ils ont fait un choix, mais peut-être qu'on les a forcés à faire ce choix aussi. Moi je crois que l'attitude de l'encadrement et de la direction n'a pas arrangé les choses. »

F., 46 ans, mariée, deux enfants, cadre, responsable de la formation, organisme de Sécurité sociale (n° 22).

Si les salariés s'accommodent d'un environnement peu valorisant, c'est aussi parce que celui-ci offre malgré tout quelques avantages. Le plus précieux est incontestablement la stabilité de l'emploi. Si le déclin en général de MSA est incontestable, les agents savent qu'ils appartiennent à un organisme de Sécurité sociale dont le statut est protégé et que leur entreprise ne licencie pas son personnel. Si elle ne renouvelle que la moitié des postes des agents qui partent en retraite, elle est, dans l'ensemble, jugée « protectrice ». Si le régime agricole disparaît, il y a de fortes chances que les salariés seront intégrés au régime général de la Sécurité sociale. Pour les agents techniques dont la possibilité de valoriser leur qualification dans une autre entreprise est faible, la garantie de l'emploi devient l'élément central de leur intégration professionnelle. Ils sont prêts alors à s'accommoder de leurs faibles possibilités de promotion dans l'entreprise et de satisfaction au travail. Tant qu'ils conservent un emploi, ils conservent en même temps un statut social, des droits sociaux, une protection face aux aléas de l'existence. L'un des agents, qui travaille depuis 23 ans dans cette entreprise, examine ainsi sa situation :

Question : Est-ce que vous êtes heureux de faire ce travail ?

« Écoutez, pas forcément non... Ça ne m'apporte pas grand-chose c'est vrai. Qu'est-ce que je pourrais vous dire. Bon, j'y gagne ma vie, même si ce n'est que modestement, mais enfin bon, je sais que la conjoncture actuelle du travail, il ne faut malheureusement pas se trouver trop exigeant. »

Question : Est-ce que vous vous sentez appartenir à cette entreprise ? Est-elle pour vous quelque chose de réconfortant ?

« Pas vraiment non. Pas vraiment non et puis... non, réconfortant c'est pas le mot. C'est une entreprise qui théoriquement ne licencie pas. Il y a le problème de l'emploi, on sait très bien que si on quittait la MSA, on aurait beaucoup de mal à retrouver quelque chose d'autre. Bon, on est liés par ça. Mais la MSA n'est pas emblématique ni pour moi, ni pour d'autres, dans la majorité je pense. »

Relance : Si on vous proposait un autre emploi ailleurs...

« Si vous voulez, par rapport à la MSA, cela me serait complètement indifférent de la quitter. Bon, il y a d'autres enjeux qui entrent en ligne de compte si j'abandonnais la MSA évidemment. Ce serait peut-être aussi une certaine stabilité d'emploi. On est peut-être trop habitués justement à cette stabilité d'emploi pour encore rechercher toujours la stabilité. On n'est pas comme les jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi avec des travaux temporaires sans arrêt. »

Question : Est-ce que cette stabilité d'emploi, vous fait accepter plus facilement un travail routinier ?

« Peut-être, peut-être, je pense que c'est très lié. »

H., 48 ans, marié, trois enfants, agent administratif d'accueil, organisme de Sécurité sociale (n° 26).

Un autre agent technique avoue en riant que son travail ne lui offre pas de satisfactions. Cette femme fait son travail machinalement.

Ses attentes à l'égard de la vie professionnelle sont devenues par la force des choses très modestes. Elle avoue travailler dans la seule perspective d'avoir un salaire.

Question : Avez-vous déjà eu le sentiment d'aller avec peu d'entrain au travail ?

« Ah ben oui, bien sûr (rire). Mais, moi, je me fais une raison, je me dis bon j'y vais, je fais mon travail. Mais c'est vrai qu'il y a des jours... il y a eu des périodes difficiles... »

Relance : C'est-à-dire que dans votre vie, il y a bien le temps du travail et le reste...

« Oui, ben oui faut ça, parce que sinon... Bon si, il y a des moments où il y a des trucs qui m'empêchent de dormir comme tout le monde. Si je m'aperçois que j'ai fait une erreur dans un dossier. Mais ce n'est pas tous les jours. Quand je suis au travail, je fais mon travail. »

Question : Est-ce que votre travail vous épanouit ?

« Ah non, pas vraiment (rire). »

Question : Mais alors vous travaillez pourquoi ?

« Pour avoir un salaire... »

F., 46 ans, mariée, un enfant, agent technique, organisme de Sécurité sociale (n° 25).

Le rapport instrumental au travail touche aussi les agents de maîtrise. Il convient de préciser que le salaire n'est pas pour eux, ni pour les agents techniques, une source de satisfaction tant ils ont conscience d'être finalement faiblement rémunérés. Quand ils disent travailler uniquement pour avoir un salaire, cela signifie, en réalité, qu'ils attachent de l'importance à l'emploi et au statut qu'il procure dans la société globale. L'exemple de cette femme qui n'a pas obtenu de promotion depuis 1983 où elle est passée agent de maîtrise prouve que la rémunération n'est pas une source de motivation.

Question : Qu'est-ce qui vous retient à la MSA ?

« Le salaire ! Si on me donne le salaire et on me dit : tu peux rester chez toi, c'est tout de suite vu... »

Question : Et vous ne vous plaignez pas du salaire ?

« Oui, en plus, c'est un salaire de misère ! (elle rit...) En plus, les gens ne sont même pas motivés par la carotte. Les gens on les décourage, on ne peut même pas leur dire qu'ils seront mieux payés. La seule chose qu'on puisse leur dire c'est : "Peut-être que si vous travaillez bien, vous ne serez pas mis dehors". »

Relance : C'est la seule chose que l'on peut dire ?

« Oui, je leur dirai pas, mais c'est la seule chose qu'on peut dire. »

F., 50 ans, mariée, un enfant, agent de maîtrise, organisme de Sécurité sociale (n° 27).

S'accommoder exige, en définitive, des qualités. Dans ce type d'entreprise, ce sont les salariés qui n'y parviennent pas qui souffrent le plus. Dans l'échantillon des personnes interviewées, l'une d'entre elles

avait donné sa démission. Elle travaillait depuis neuf ans dans cette entreprise au service « information et communication » où elle exerçait la fonction d'agent de maîtrise. Ses attentes à l'égard du travail étaient très élevées, mais son activité ne lui apparaissait pas suffisamment valorisée par ses supérieurs, en dépit de ses innombrables efforts pour faire progresser la communication externe et interne de l'entreprise. Le service où elle exerçait était un peu marginal dans la Caisse et, d'après elle, l'encadrement ne lui accordait pas beaucoup d'importance. Petit à petit, elle a perdu toute motivation et a vu en même temps s'éloigner la perspective de devenir cadre, ce qui était pourtant l'un de ses objectifs initiaux.

Après un congé parental, elle n'arrivait plus, de surcroît, à se réadapter à son poste, tant celui-ci lui semblait avoir changé. Sa responsable avait récupéré les fonctions qu'elle exerçait auparavant et n'avait plus autant besoin de ses compétences. Son malaise devenait encore plus profond, si bien que la seule issue a été pour elle de démissionner après avoir obtenu une offre de travail dans une autre entreprise.

« J'avais vraiment le sentiment que je sois là ou que je ne sois pas là, de toute façon ça ne changeait rien à l'affaire, donc du point de vue des motivations, j'en avais plus aucune. C'est ça le problème de la MSA, on sait qu'on ne sera jamais viré, donc je n'arrivais plus à trouver ma place, il fallait que je parte, or on ne part pas comme ça quand on a un métier dans les mains. De retrouver autre chose m'a aidée à partir (...). Quand je repense à mon expérience à la MSA. Je me demande encore de loin pourquoi je m'y sentais si mal. Parce que objectivement, j'aurais pu n'en faire qu'un travail alimentaire. Je n'arrive pas à voir pourquoi moi je n'arrivais pas à me couler dans ce moule-là. Sans doute parce que je suis faite comme ça. J'ai du mal à faire un travail pour faire un travail. Il faut aussi que je m'investisse que j'y trouve mon compte. Et là, en MSA, ce n'était vraiment plus possible. C'était un blocage total. »

F., 35 ans, vie maritale, un enfant, agent de maîtrise, organisme de Sécurité sociale (n° 17).

Elle reconnaît avoir pris la décision de démissionner en ayant conscience que son mari a une excellente situation professionnelle. Elle n'était donc pas en situation de survie et se dit même privilégiée. Cela dit, cet exemple est très significatif. Il montre que la possibilité de partir reste offerte à une minorité des salariés. La plupart des agents n'ont pas la chance de pouvoir trouver aussi facilement un autre emploi. Pour eux, la seule issue est de s'accommoder.

Cette caisse de la MSA produit, on l'a vu, pour une grande partie des salariés, un malaise que seule la stabilité de l'emploi peut aider à supporter. Les salariés de deux entreprises agro-alimentaires et d'une entreprise de meubles sont toutefois dans une situation encore pire.

LA SOUFFRANCE ORDINAIRE DES SALARIÉS DE DEUX ENTREPRISES AGRO-ALIMENTAIRES

Les deux entreprises agro-alimentaires en question sont une conserverie de poisson et une laiterie. Elles ont l'une et l'autre des noms de marque très connus. La conserverie de poisson est un établissement d'une grande entreprise qui a installé l'une de ses usines en Bretagne au début des années 1980. Cette usine produit depuis plusieurs années des conserves de maquereau, mais face au déclin de ce secteur, elle a tenté récemment de se diversifier par un nouvel atelier spécialisé dans la sardine pour lequel elle a recruté une main-d'œuvre intérimaire. Au moment de l'enquête qualitative, cette conserverie employait 130 ouvrières permanentes et 150 intérimaires. La laiterie est également de taille moyenne. Elle compte une centaine de salariés. Elle faisait partie d'un grand groupe agro-alimentaire, mais ce dernier a préféré s'en séparer. Cette entreprise connaît des difficultés économiques. Elle vient d'être rachetée par une autre entreprise laitière (« parce qu'on périlait », dit tout simplement le directeur des ventes). Dans l'une et l'autre, la précarité du travail et de l'emploi y est forte et les salariés éprouvent des difficultés à s'identifier à leur entreprise.

Des conditions de travail pénibles

Dans l'industrie agro-alimentaire, les conditions de travail sont traditionnellement jugées déplorables, ce qui ne signifie pas que toutes les entreprises de ce secteur maintiennent leurs salariés dans des conditions inhumaines. Il existe bien sûr des contre-exemples. On peut toutefois dégager une tendance générale de ce secteur : il n'a pas été nécessaire de « briser » l'ouvrier de métier pour imposer des normes de production plus rapides et plus standardisées comme cela a été le cas dans d'autres secteurs industriels, comme le textile ou la fabrication d'automobiles¹.

1. On lira sur ce point, le livre de référence de Benjamin Coriat, *L'atelier et le chronomètre. Essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*, Paris, Christian Bourgois, 1979. Sur la crise de l'organisation du travail telle qu'elle était perçue dans les années 1970, on pourra se reporter également à Claude Durand, *Le travail enchaîné. Organisation du travail et domination sociale*, Paris, Éd. du Seuil, 1979.

Depuis que l'usine de conditionnement de produits alimentaires existe, le travail a toujours été plus ou moins répétitif et soumis à des cadences élevées. La main-d'œuvre de ces usines a souvent été recrutée dans la population peu qualifiée du monde rural. En entrant dans ce monde industriel, cette main-d'œuvre n'a pu acquérir un métier à proprement parler, au sens d'une qualification reconnue. C'est encore le cas aujourd'hui puisque la proportion d'O.S. y est toujours très élevée. On a vu dans le chapitre 1 que le travail à la chaîne y est même en augmentation. Le travail de manutention y est également très répandu. Cela est dû en partie à la difficulté plus grande que dans d'autres secteurs de rentabiliser des infrastructures coûteuses pour automatiser entièrement la production. Le travail se fait encore de façon manuelle.

D'après les médecins du travail, les contraintes musculaires liées à la posture au travail, à la répétition des tâches, à la pression des cadences y sont très élevées. Dans le secteur de l'abattage des viandes, par exemple, le nombre de victimes de troubles musculo-squelettiques a été multiplié par six en cinq ans¹. On a constaté que dans les abattoirs de viande de porc, les ouvriers travaillant sur une chaîne circulaire ne disposaient que de 15 à 20 s pour scier des pièces pesant entre 10 et 15 kg. Le même geste effectué avec une scie de 8 kg était ainsi reproduit 2 000 fois par jour par chaque opérateur. Un des membres du Comité d'hygiène a souligné que « les salariés veulent tenir le coup et continuent à travailler au-delà de l'apparition des premières douleurs par peur de perdre leur poste »².

Dans la conserverie de poisson où l'enquête a été réalisée, les conditions de travail sont également pénibles. Le personnel essentiellement féminin travaille sur des chaînes de conditionnement. L'activité y est très salissante. L'usine est bruyante et les ouvrières qui travaillent dans l'humidité en effectuant toujours les mêmes gestes ont également souvent des problèmes d'articulation. C'est en quelque sorte l'univers de l'« usine-bagne » que décrivent les ouvrières, celui où l'on compte les heures en attendant la sortie qui s'apparente à une libération.

Question : Pour vous, le travail ce n'est pas un plaisir ?

« Ah non, mon travail, ce n'est plus un plaisir, c'est une obligation. Je suis obligée de le faire. C'est mon poste. Mais arrivé le soir, on est stressé. Et même dans le boulot, on est stressé, on est énervé. On a hâte de foutre le camp. On a hâte que l'heure arrive. Vivement que l'heure tourne. C'est plus long le matin,

1. Cécile Ovadia, « Quand le travail casse le corps », *Alternatives économiques*, n° 161, 1998, p. 49-51.

2. *Ibid.*, p. 50.

parce que l'après-midi il n'y a plus que trois heures de boulot, tandis que le matin il y a plus de quatre heures. Vivement la sortie que l'on dégage de là, qu'on n'en parle plus. »

Question : Est-ce que vous aimeriez changer de poste de travail ?

« Ben là, partout c'est la cadence. Si on m'avait mise, oui, un poste où c'était plus facile. Là d'accord. Mais partout c'est la cadence là où je travaille. Et ça va tellement vite que je préfère rester où je suis. On est tout le temps les pieds dans l'humidité... On est tout le temps dans l'humidité, donc on attrape plusieurs maladies aussi. Moi, j'ai attrapé une tendinite à cause de faire le même mouvement... Il y en a d'autres qui ont des problèmes de dos, d'autres des problèmes de coudes, il y a toutes sortes de choses. A force quoi ! L'été, il fait chaud, l'hiver on caille alors c'est pas facile... On apprécie les vacances. »

F., 42 ans, mariée, deux enfants, O.S., entreprise agro-alimentaire (n° 61).

Les ouvrières qui ont toujours travaillé dans ces conditions décrivent avec précision les gestes qu'elles ont accomplis presque toute leur vie. Elles sont pour ainsi dire devenues des automates qui n'attendent au travail rien de plus que la fin de la journée.

Question : Pourriez-vous me décrire votre travail ?

« C'est une chaîne continue. Le poisson est mis dans des bacs à décongeler. Ça passe sur des tapis, ça va dans un four. Et le poisson passe dans l'eau froide et après, ça revient sur un tapis. Sur le poste de travail, il y a des cagettes vides. Le poisson passe sur un tapis. On prend le poisson d'une main, on le pare et on le met dans une cagette devant nous et quand la cagette est pleine, on la met sur un autre rail. On fait ça toute la journée. Et cette cagette pleine va sur un rail qui les amène après à l'emboîtement. »

Relance : C'est dur comme travail ou c'est...

« Ben, c'est dur sans être dur parce que c'est toujours le même travail et c'est pas dur parce que c'est pas compliqué à faire. C'est huit heures à faire la même chose. »

F., 57 ans, veuve, O.S., entreprise agro-alimentaire (n° 60).

Une ancienne ouvrière en invalidité partielle a eu, dit-elle, la chance, après avoir travaillé plusieurs années sur une chaîne de conditionnement, d'être mutée dans un service administratif où elle effectue désormais un travail ordinaire de bureau à mi-temps. Sa position, qu'elle juge désormais privilégiée par rapport à ses collègues, lui permet de prendre du recul et d'analyser l'effet à long terme du travail à la chaîne¹.

1. Cette ouvrière estime que les salariés de son entreprise qui travaillent dans les bureaux devraient de temps en temps faire l'expérience du travail à la chaîne. Cela les conduirait, d'après elle, à être moins critiques vis-à-vis des ouvrières. En réalité, sa nouvelle situation l'éloigne objectivement du monde auquel elle était assimilée jusque-là, mais elle se sent encore solidaire de ses anciennes collègues. Stéphane Beaud et Michel Pialoux donnent un exemple comparable d'un ouvrier à la chaîne de l'usine Peugeot dont la condition s'est transformée

« C'est complètement différent. On peut pas comparer. Parce que je dirais, un travail de chaîne, ça empêche une personne de penser, d'évoluer dans son intellect. A la chaîne, on est des gogos... Même je dirais qu'on rétrograde, parce que si on ne se cultive pas à côté, on ne vaut plus rien en fait au point de vue intellect. Les facultés ne sont plus les mêmes. Et puis quand on a un travail physique, quand on arrive à la maison, on a plus la force de redémarrer à faire autre chose. On a pas envie de faire grand-chose à la maison. C'est très physique. Puis un mal de dos, c'est vite arrivé, un mal d'articulation, c'est vite arrivé. »

F., 42 ans, mariée, deux enfants, employée de bureau, ex.-O.S., entreprise agro-alimentaire (n° 63).

Un des problèmes que doivent surmonter les ouvrières de cette conserverie est celui des odeurs. Pour les intérimaires nouvellement recrutés, c'est sans doute l'épreuve la plus redoutable. Au bout de quelques mois, les ouvrières avouent qu'elles n'y prêtent plus attention car elles s'y sont habituées, mais lorsqu'elles doivent, par exemple, prendre le bus pour rentrer chez elles, elles mesurent le désagrément qu'elles causent à leur entourage. Ce n'est bien entendu pas le seul secteur industriel qui est touché par le problème des odeurs. L'enquête auprès des ouvriers d'une grande entreprise chimique a permis de le vérifier. Certains d'entre eux dégageaient une très forte odeur de chlore au cours de l'entretien. Dans le cas des ouvrières de cette conserverie, on ne peut toutefois rester insensible au fait qu'elles continuent toujours à porter le stigmate de leur labeur une fois sortie de leur « usine-bagne », ce qui ajoute encore à leurs souffrances.

Dans l'entreprise laitière, il existe plusieurs secteurs : la crémèrie, la pasteurisation, la fabrication de beurre et le conditionnement. Le travail est également souvent répétitif comme l'explique, de façon laconique, l'un des manutentionnaires :

« Les plaquettes de beurre défilent sur un tapis, il faut les mettre dans des cartons et il faut ramasser les cartons sur des palettes. Il faut préparer la machine aussi. Il faut mettre des bobines et tout ça dessus. Le réglage... les différents réglages qu'il y a à faire... ça va pas chercher trop loin ! Y a pas mal de machines dans l'usine donc il faut être assez polyvalent mais... c'est surtout de la manutention. A partir du moment où la machine est en route, le reste, c'est de la manutention. »

Question : Est-ce que vous en retirez une certaine fierté ?

« Comme c'est de la manutention... Non, on peut pas dire que je sois vrai-

après un investissement de sa part dans un projet de formation. Celui-ci l'a fait passer de l'« autre côté » dans le monde des « hors-chaîne » en l'écartant inévitablement de tout ce qui constitue la « culture d'O.S. » sans pour autant rompre totalement, au fond de lui-même, ses attaches au groupe qu'il a voulu quitter. Cette situation entraîne chez lui une forte insatisfaction identitaire. Cf. Stéphane Beaud et Michel Pialoux, « L'esclave et le technicien », *Autrement*, série « Mutations », n° 126, 1992, p. 44-62.

ment fier... Je suis déjà assez consciencieux... comme personne. Mais de là, à être fier. J'essaie de faire mon boulot du mieux possible mais, à part ça... Après ! »

H., 34 ans, marié, deux enfants, manutentionnaire, entreprise agro-alimentaire (n° 64).

Il soulignait en même temps que ce qui lui causait le plus de soucis, ce n'était pas uniquement l'avenir de son entreprise, mais précisément la perspective de travailler toute sa vie au même poste dans des conditions qu'il jugeait pénibles : « Ce qui me fait peur, c'est de devoir bosser jusqu'à la retraite, là-dedans. J'aimerais bien changer avant. » Ainsi, dans certains cas, la contrainte du travail est telle qu'elle cause des troubles personnels. L'angoisse face à l'avenir ne résulte donc pas exclusivement de la menace de fermeture de l'entreprise et de la perspective du chômage.

Le contrôle hiérarchique des cadences

La spécificité des « industries taylorisées » est de contrôler les rythmes de travail des ouvriers par l'intermédiaire des machines automatisées au service desquelles ils sont placés. Une des grandes évolutions du travail au cours des vingt dernières années a été, on l'a vu, l'accentuation des contraintes de temps¹. Les entreprises ne constituent plus autant de stocks et travaillent de plus en plus en flux tendu. Dans les deux entreprises agro-alimentaires où l'enquête qualitative a été réalisée, cette évolution est sensible. Mais contrairement à de nombreuses entreprises où l'on attend des salariés une plus grande autonomie dans le travail, on constate, au contraire, dans ces deux usines, un renforcement des contrôles de l'encadrement sur les ouvriers. Ce processus est logique. Le secteur de l'agro-alimentaire est encore organisé selon un mode de production traditionnel. Il est bien sûr impossible de laisser de l'autonomie à un ouvrier sur une chaîne de conditionnement puisque le principe même de la chaîne est de fixer de façon autoritaire les cadences et de priver ainsi l'ouvrier de toute initiative. Or, si pour répondre de façon plus performante aux commandes, l'entreprise choisit de travailler en flux tendu, elle ne peut qu'accentuer en même temps la pression sur les rythmes de production. Cela a donc pour effet d'accroître les cadences sur les chaînes. Ainsi, dans certains secteurs comme l'agro-alimentaire, l'accentuation des contraintes de temps

1. Cf. chap. 1.

n'est pas corrélée à un renforcement de l'autonomie des salariés. Elle se traduit, au contraire, par des contrôles hiérarchiques plus stricts à la fois des rythmes et de la qualité des produits, ce qui ne peut que renforcer l'insatisfaction des salariés. Les ouvrières de la conserverie de poisson en arrivent à ne plus pouvoir supporter leurs chefs tant elles craignent leurs réprimandes.

Question : Comment sont vos chefs ?

« Oh, très durs ! Ils sont derrière vous assez souvent, aller la cadence et "Il faut pas gaspiller, il faut faire ci, il faut faire ça." Tandis qu'avant, il n'y avait pas ça. Maintenant, il faut faire attention au gaspillage. Le maquereau coûte cher. Souvent on me fait la remarque, moi je gaspille mais... On me fait souvent la remarque mais je laisse quoi. »

Relance : C'est plus difficile ?

« Ah ouais ! Là il faut (geste signifiant qu'il faut produire), il faut carburer comme on dit. C'est-à-dire qu'avant c'était pas le rendement. C'était pas... C'était mieux avant. Il n'y avait pas la cadence qu'il y a maintenant. On est énervé. On est stressé. On est tout le temps derrière notre dos, c'est énervant... Et puis là (elle montre sa tête), ça travaille. »

F., 42 ans, mariée, deux enfants, O.S., entreprise agro-alimentaire (n° 61).

« Dès qu'il y a des coups de bâton, c'est pour nous. Je fais pas qu'un numéro là... Ouais, ouais c'est clair... Je voudrais qu'on reconnaisse un peu le boulot au lieu de nous casser, parce quand il y a un problème, le chef vient prendre les feuilles bien sûr, comme on fait des contrôles, et la première chose qu'il fait, c'est de voir si on a bien noté. Et là, si on n'a pas noté... prrrr... Moi, je stresse le lundi matin. Je veux pas y aller. Je veux pas y aller. J'ai mal au ventre... Si c'est vrai. »

F., 42 ans, mariée, O.S., entreprise agro-alimentaire (n° 62).

Dans la laiterie, on observe une même révolte intérieure des ouvriers vis-à-vis de la direction. Ils se sentent impuissants, soumis à des ordres qu'ils sont tenus de respecter quoi qu'il arrive.

« De toute façon, on n'a rien à dire. Faut aller râler, mais ça sert pas à grand-chose... On va se plaindre de quelqu'un qui est plus haut placé que nous à notre chef, ça sert à rien. On dirait une mafia ! Y a plus qu'à se taire. C'est pas la peine. »

H., 38 ans, marié, deux enfants, livreur, entreprise agro-alimentaire (n° 67).

« De toute façon, les choix que fait la direction, c'est la direction qui les fait, les ouvriers n'ont qu'à suivre de toute façon. Je ne pense pas qu'on nous demandera notre avis. On est toujours mis devant le fait accompli. »

H., 34 ans, marié, deux enfants, manutentionnaire, entreprise agro-alimentaire (n° 64).

Contrairement aux ouvriers de la sidérurgie étudiés dans le chapitre précédent, les ouvriers de l'agro-alimentaire ne peuvent pas se valoriser par une culture de métier. Ils sont de ce fait plus facilement manipulés par la direction dans l'organisation du travail. Une bonne ouvrière dans la conserverie de poisson est avant tout une ouvrière

résistante qui travaille sans se plaindre, qui souffre en silence... Comme le dit l'une d'entre elles : « On ne discute pas. On a le droit de râler dans notre coin, mais on n'a pas le mot. »

L'impossible confiance

Que ce soit la conserverie de poisson ou la laiterie, ce sont des entreprises soumises à une forte concurrence. Elles connaissent toutes les deux des problèmes d'écoulement de leurs produits et recherchent des moyens nouveaux pour mieux s'adapter au marché. Mais les projets qu'elles envisagent sont souvent élaborés dans l'urgence et posent des problèmes d'adaptation. Les salariés, pour le moins, sont sceptiques et voient avec crainte l'avenir de leur entreprise. Dans la conserverie de poisson, c'est surtout l'introduction du nouveau secteur spécialisé dans la sardine qui inquiète les ouvrières. Même si la plupart se disent incompetentes pour porter un jugement sur le marché, elles constatent les nombreuses difficultés de ce nouvel atelier.

Question : Est-ce que vous trouvez que votre direction a toujours fait les bons choix ?

« Ben, ils doivent faire des erreurs aussi, comme partout. On n'est pas habilité à voir ça. Des fois, entre nous, on dit : "Ils ont pris un marché, ça marchera pas." Des choses comme ça. Comme ils ont fait le choix de prendre la sardine à travailler, on sait pas si ça a été un bon choix ou quoi... ou bien ils foutent la boutique en l'air comme dit. Puisqu'ils ont démarré ça sur les chapeaux de roue, l'année dernière, avec des intérimaires qui n'étaient pas habilitées... rien. Même les chefs, les maîtrises tout ça ne connaissaient rien... donc c'est parti sur les chapeaux de roue. Avec tout ce qu'on a entendu... Ils ont foutu du fric en l'air... Bon, est-ce que ça a été une bonne chose ? Peut-être, ça a été une mauvaise... Peut-être dans quelques années, dans deux ou trois ans, si l'usine tombe, on dira que c'est à cause de ça... On sait pas ! Là, je ne sais pas. On parle comme ça entre nous. »

F., 57 ans, veuve, O.S., entreprise agro-alimentaire (n° 60).

Question : Aujourd'hui, qu'est-ce que vous diriez de votre entreprise au niveau économique ?

« Euh, l'activité maquereau est bien rodée, en elle-même, elle est bien structurée et tout ça. Tandis que l'activité sardine, il y a quand même vachement de défauts. Les gens travaillent au coup par coup, ne savent pas où ils vont. Il y a des révisions de machines qui ne sont faites. Il y a des pannes. Il y a un coin important qui est quand même le sertissage, qui est la fermeture des boîtes, qui aurait bien besoin d'être revu et qui à l'heure actuelle part plutôt à vau-l'eau. Et en fait, c'est quand même le point vachement important de l'usine. Moi, je dirais presque que c'est la structure, c'est l'endroit stratégique de l'usine. Et si ça ne marche pas mieux que ça marche à l'heure actuelle, ça va aller à la casse. Il n'y a pas suffisamment d'entretien, ou même je dirais d'humain en entretien pour avoir quelque

chose de bien. Et puis quand on vous parle de fabrication sardine, on est, en principe, en pleine saison. Il y aurait dû avoir arrêt avant la saison pour vérifier les machines et tout ça, ça n'a pas été fait. Bon, maintenant, ils sont là à guetter la panne qu'il va y avoir. Et puis, quand il y a la grosse panne, ben c'est tout le monde à la maison. Bon, pour les intérimaires c'est vachement moche parce que ce sont des gens qui ne sont pas payés pendant ce temps-là. »

F., 42 ans, mariée, deux enfants, employée de bureau, ex-O.S., entreprise agro-alimentaire (n° 63).

Les salariés de cette conserverie ne peuvent admettre de telles défaillances sans en ressentir une profonde remise en question de ce qui a pu faire le sérieux et la qualité des produits de leur entreprise. La pression des cadences, le travail en flux tendu, le manque de temps pour vérifier les machines, les aléas de la pêche locale et les incertitudes du marché, tout contribue à créer au sein de l'entreprise un climat de méfiance à l'égard de la direction.

Dans la laiterie, les critiques du personnel sur l'organisation du travail sont à peine plus voilées. On peut citer l'exemple d'une secrétaire d'une entreprise agro-alimentaire qui oscille entre un discours positif sur la convivialité de son service, les relations cordiales qu'elle entretient avec l'équipe de direction pour laquelle elle travaille et un discours critique sur l'organisation de son entreprise. Elle reconnaît que les techniques de production ne sont plus adaptées – « On travaille comme au Moyen Âge » –, que plusieurs commerciaux de qualité ont démissionné et que certains clients avec qui elle communique par téléphone se plaignent de la qualité des services de livraison. Tout cela conduit à lui donner une image peu flatteuse de son entreprise, même si celle-ci a connu une période faste où ses produits étaient très appréciés.

On retrouve sensiblement la même ambivalence dans les propos d'un des responsables commerciaux de cette entreprise. Au cours de l'entretien, il a tenu, dans un premier temps, à souligner qu'il apprécie l'esprit de famille qui règne dans son entreprise. Il a cherché aussi, ce qu'exige sa fonction, à valoriser les produits fabriqués qui ont fait la réputation de l'entreprise. Sans l'influence de sa femme qui a pris part à quelques occasions à l'entretien en soulignant notamment que son mari lui paraissait bien optimiste, l'enquêteur n'aurait retenu que cette image relativement flatteuse d'une entreprise de taille moyenne, dynamique et conviviale. Le cadre commercial a, en effet, reconnu ensuite être souvent tendu et avoir déjà recherché un autre emploi en raison de l'incertitude économique de son entreprise. Avant le rachat de l'entreprise, il constatait une absence d'investissement par le groupe

auquel elle était rattachée, ce qui était pour lui le signe d'un déclin. Il en était profondément affecté. Ainsi, le devoir de réserve qui s'impose à ceux qui ont des responsabilités importantes dans l'équipe de direction conduit presque naturellement à dissimuler les aspects inquiétants de l'avenir de l'entreprise et à mettre en avant exclusivement les points positifs. Le risque est alors pour l'enquêteur de ne recueillir que le discours de façade. Cette attitude qui correspond à une stratégie défensive des personnes confrontées à un problème précis est révélatrice du rapport ambigu qu'elles entretiennent avec leur entreprise : si les salariés ne veulent pas spontanément rendre compte des difficultés de leur entreprise dont ils ont pourtant conscience et s'ils cherchent à rendre publique uniquement une image positive, on peut y voir la preuve que les liens qui les rattachent à leur entreprise ne sont pas rompus. Mais il est clair que cela les oblige à un travail plus ou moins caché de rationalisation subjective que l'on ne peut pas toujours percevoir immédiatement.

Dans la même entreprise, parmi les salariés moins qualifiés, certains expriment de façon plus directe leur amertume face à l'évolution de leur entreprise :

« Chez nous, c'est pas trop reconnu (le travail de chacun) : celui qui bosse, celui qui bosse pas, c'est pareil ! Chacun est à son poste, chacun sa merde quoi ! C'est ce que je leur reproche, il y a un problème, il n'y a jamais personne pour répondre. Il n'y a pas beaucoup de suivi de grand-chose, quoi ! Ils ont fait leur notoriété avec leurs produits et on s'est laissés aller après. Il y a trop de chefs pour ceci, d'agents pour cela et il y a personne qui prend les responsabilités. (...) On se pose toujours la question : combien de temps on va durer dans cette entreprise ? Quand on voit comment ça se passe ailleurs. Les chiffres sont toujours à la baisse. On n'est pas en hausse hein ! Arrivé à un moment, on est obligés de sauter une tournée, la repartir sur d'autres, supprimer un camion. Arrivé à un certain chiffre, la tournée n'est plus rentable, vu les frais de personnel et de carburant. »

H., 38 ans, marié, deux enfants, livreur, entreprise agro-alimentaire (n° 67).

Dans ces conditions, il est bien difficile d'imaginer un esprit maison tel qu'on a pu l'analyser dans d'autres entreprises¹. Certains salariés refusent catégoriquement l'adhésion à la culture de leur entreprise. Ils y voient une manœuvre de la direction pour détourner les salariés des revendications traditionnelles et leur imposer des sacrifices toujours plus grands.

Question : Est-ce qu'on peut parler d'un esprit maison dans cette usine ?

« C'est ce que la direction a essayé de faire croire pendant un moment, que c'était une famille et tout ça mais bon, c'est un peu dépassé... On sait très bien que

dans les usines de production, le but c'est quand même de faire du fric. Les ouvriers après... L'esprit de famille, ça c'est bon de temps en temps... Parce que, d'abord, pour avoir l'esprit de famille, il faudrait peut-être donner un peu plus de gratifications aux gens. C'est là qu'on verrait que la direction pense à ses employés. »

H., 34 ans, marié, deux enfants, manutentionnaire, entreprise agro-alimentaire (n° 64).

Il est clair en tout cas que les salariés de ce type d'entreprise n'entretiennent pas un rapport valorisant au travail. Ils ne peuvent pas non plus se réjouir des performances de leur entreprise et se demandent alors si travailler dans de telles conditions a encore un sens.

LA DÉSORGANISATION AVANCÉE D'UNE ENTREPRISE DE MEUBLES

L'entreprise de meubles où l'enquête a été réalisée est également caractéristique des entreprises industrielles en déclin, mais l'état d'esprit qui y règne est sans doute encore pire que dans les deux entreprises agro-alimentaires que nous venons d'étudier. Située dans une petite ville de province, elle a connu son heure de gloire dans les années 1960 en produisant des cuisines modernes dont les consommateurs de l'époque étaient particulièrement friands. Il s'agissait alors d'une entreprise dirigée de façon paternaliste par son fondateur. Mais comme dans beaucoup d'entreprises de ce type, le départ en retraite du patron a eu pour effet de remettre en question l'esprit maison qui y régnait. Par ailleurs, l'adaptation au marché s'est faite trop lentement et les nouveaux dirigeants n'ont pas réussi jusque-là à redresser la situation financière inquiétante. Cette entreprise a donc fait l'objet de plusieurs plans sociaux (un tous les quatre ans en moyenne au cours des deux dernières décennies). Elle comptait encore 1 200 salariés en 1982, mais il n'en restait plus que 370 en 1998 au moment de l'enquête qualitative. Autant dire tout de suite que les salariés vivent aujourd'hui en permanence sous la menace d'une nouvelle « charrette » ou d'un nouveau « wagon », expressions qui signifient pour eux un nouveau plan de licenciements¹.

1. D'après les résultats de l'enquête quantitative, on peut estimer à 85 % la proportion de salariés de cette entreprise qui se sentent menacés par un risque de licenciement, ce qui représente le taux le plus élevé de toutes les entreprises de l'échantillon, cf. appendice 2, tableau 9, p. 407.

La logique de la décadence industrielle

Il est frappant que lorsqu'on interroge les salariés sur leur entreprise, ils racontent tous la même histoire, y compris les plus jeunes qui n'ont pas connu la « grande époque ». Cette histoire se résume en deux temps : le passé où tout allait bien autour d'un fondateur et patron apparemment consensuel et un présent où tout va mal. L'image de la décadence est dans toutes les têtes. Elle est constitutive de l'identité de base des salariés, identité meurtrie par les épreuves douloureuses qu'ils ont vécues, mais aussi par les souffrances qu'ils endurent chaque jour dans cette entreprise sans obtenir la moindre reconnaissance.

L'image de la décadence s'est également répandue au-delà de l'entreprise. Elle n'échappe pas, bien entendu, aux responsables politiques de cette ville et plus largement du département. Ces derniers sont inquiets face aux sombres perspectives que la chute de cette entreprise entraîne pour toute la région. Lorsqu'une entreprise de plus de 1 000 salariés au début des années 1980 est implantée dans une ville qui compte moins de 8 000 habitants, on peut comprendre que son déclin a un effet considérable sur l'ensemble de l'activité économique. Sa chute devient une affaire publique. Les salariés qui ont fait l'expérience du premier plan social de 1982 racontent d'ailleurs que la liste des licenciés (environ la moitié du personnel) a été affichée à la mairie et que de nombreux salariés ont appris ainsi qu'ils faisaient partie du « wagon ». Lors du dernier redressement judiciaire au début de l'année 1996, suite à une cessation de paiement du groupe financier propriétaire, la presse locale s'est fait l'écho, au jour le jour, de toutes les péripéties de cet événement qui a mis en scène successivement plusieurs acteurs, notamment l'administrateur judiciaire, l'huissier de justice, la direction, les syndicalistes, les salariés, les élus, les repreneurs, etc. Après un débrayage d'une grande partie des salariés pour soutenir leurs représentants en délégation au tribunal de commerce qui devait statuer de l'avenir de leur entreprise et une grande manifestation dans les rues de la ville, la plupart des commerces et des services (y compris les grandes surfaces) ont décidé au cours d'un après-midi de lancer une opération « ville morte », c'est-à-dire de fermer leurs portes pour témoigner leur solidarité à l'égard de toutes les personnes susceptibles de perdre leur emploi.

En dépouillant deux quotidiens régionaux, nous avons recensé pas moins de 36 articles de presse sur cette affaire dont les rebondissements,

du dépôt de bilan au rachat par un autre groupe financier, ont mobilisé l'attention pendant une dizaine de mois. Autant dire que tous les habitants de la région ont été régulièrement informés de toutes les tractations autour de l'entreprise qui reste encore aujourd'hui, en dépit des licenciements, le plus gros employeur du bassin d'emploi.

Pour les salariés, le passage d'une entreprise gérée de façon paternaliste à une entreprise gérée en fonction des intérêts d'un groupe financier qui les dépasse est en lui-même un mauvais signe. Puisque l'entreprise passe successivement d'un groupe à un groupe, ils suspectent ces sociétés holding de rechercher le profit immédiat sans se soucier des emplois et de l'investissement industriel.

Question : Est-ce qu'on peut parler de cette entreprise comme d'un groupe uni ?

« Moi je ne dirais pas, moi je dirais il y a quelques années, quand c'était l'entreprise fondée par "R.", Monsieur "R.", c'était sa société, il l'avait montée, il faisait tout pour la faire progresser, mais disons que maintenant on fait partie d'un groupe financier. Le problème des groupes financiers, c'est tant que l'on fait de l'argent ça va, les jours où on fait plus d'argent, c'est plus intéressant et on est tombé sur des groupes financiers avant – moi, ça fait dix ans que j'y suis, ça fait dix ans que l'on fait partie que des groupes financiers – qui se sont servis de l'entreprise, parce que, il y a dix ans, c'était quand même une bonne vache à lait, on va dire, on produisait bien, on gagnait beaucoup d'argent, où ils sont venus ponctionner, ponctionner, ponctionner, sans investir, sans changer l'outil de travail, ce qui fait que on a tenu pendant cinq, six, sept ans quoi. Puis au bout de cinq, six sept ans, l'outil de travail étant vétuste, les méthodes de travail sont vétustes, l'évolution ne suit pas le marché. Le marché évolue et nous pas, et ben on est incapables de décrocher un contrat quoi, ce qui fait qu'on se prend des dépôts de bilan tous les deux, trois ans. »

H., 33 ans, marié, deux enfants, ouvrier qualifié, entreprise de meubles (n° 14).

Les responsables syndicaux ont d'ailleurs compris que pour se faire entendre ils ne peuvent s'en tenir à un entretien avec la direction de leur entreprise. Dans ce type de groupes financiers, la direction de l'usine change régulièrement. Une méthode plus efficace consiste, d'après le délégué CGT de cette entreprise, à envoyer une télécopie au siège général. En court-circuitant la direction, la menace d'un débrayage est davantage prise au sérieux, ce qui conduit parfois au déplacement sur place du directeur du groupe. Mais si cette technique peut produire des effets positifs sur les revendications des salariés, la rotation fréquente des dirigeants de l'entreprise est en elle-même le symptôme d'un malaise profond. Le personnel est désemparé par ces mutations tant elles sont l'expression d'un manque de continuité. Dans certains cas, les salariés ont à peine eu le temps de faire connaissance

avec le nouveau directeur qu'il s'apprête déjà à partir. Or, il est clair qu'une entreprise ne peut fonctionner sans un cadre normatif suffisamment stable pour que les salariés perçoivent ce que l'on attend d'eux et définissent leurs engagements en fonction des objectifs à atteindre. Lorsqu'un cadre normatif est défini, on peut dire, en suivant Erving Goffman, que les acteurs n'ont pas d'effort particulier à fournir pour s'y adapter tant ils sont absorbés par lui. Dans ces conditions, l'engagement est pour eux une obligation socialisante. A défaut de cadre normatif, ou en cas de rupture de celui-ci, l'expérience devient très vite négative : « Lorsque nous faisons l'expérience d'une rupture de cadre, quelle qu'en soit la raison, c'est la nature même de nos croyances et de nos engagements qui, subitement se trouve bouleversée. La réticence à prendre part aux activités en cours s'estompe ; on prend en main, sans détour, les difficultés de la situation, préoccupés par notre échec, on s'enfonce dans l'embarras, sans défense et, en quelque sorte, de manière relâchée. A la recherche d'une prise nouvelle, dans un domaine bien cadré, on ne trouve aucun cadre immédiatement satisfaisant, aucun qui vaille encore dans la situation actuelle ou aucun qu'on se sente capable d'assumer. On ne sait plus formuler les bonnes réponses et on s'embourbe. »¹ Un changement de direction est en quelque sorte pour les salariés une rupture de cadre. L'absence ou le flou de la nouvelle structure les rend perplexes. Ils s'efforcent d'en savoir davantage, mais n'y parviennent pas facilement, ce qui accroît leur inquiétude et, à terme, peut annihiler leur implication dans le travail. Les extraits ci-dessous en sont l'expression :

« On a changé souvent de patrons. Moi, en neuf ans, je ne peux même pas vous dire combien de patrons j'ai eu. Mais bon, c'est vrai qu'on change assez souvent, donc forcément au niveau de l'image, c'est pas forcément très bien, c'est vrai qu'on entend pas mal de critiques sur notre entreprise quoi... »

Question : Est-ce que cela a un effet sur le travail ?

« L'ambiance s'en ressent. C'est vrai quand il y a souvent des malaises, bon l'ambiance n'est pas bonne, c'est évident et surtout, en fait, quand il se passe quelque chose on nous tient un peu à l'écart. Il y a quand même les syndicats qui sont là pour essayer de savoir, mais bon on ne sait pas forcément vraiment ce qui s'y passe, donc ça crée un climat d'inquiétude et bon, si on vient nous demander de faire un effort alors qu'on a des doutes, le boulot s'en ressent. On n'a pas envie de faire des efforts si on ne sait pas trop ce qui va se passer quoi. »

F., 38 ans mariée, un enfant, ouvrière non qualifiée, entreprise de meubles (n° 15).

1. Cf. Erving Goffman, *Les cadres de l'expérience* (1^{re} éd. en anglais 1974), Paris, Éd. de Minuit, coll. « Le sens commun », 1991, p. 370.

« Les gens qui ont vécu ça (les plans sociaux), ils ne peuvent pas voir l'avenir en rose. Puis on change de directeur, on change de direction tous les deux ans, c'est un roulement constant de directeurs et de cadres, on n'a pas le temps de s'habituer réellement aux gens et puis chacun ramène sa méthode et on rechange tout à chaque fois dès qu'il y a un nouveau qui arrive et on rebrasse tout et puis on voit que sur le marché français, la cuisine c'est pas la gloire, il faut faire des efforts pour vendre et on a l'impression qu'on vend de moins en moins et puis là, on n'avait pas de travail. Là, ça a remonté, mais cette année c'était encore vers la baisse plus longtemps que d'habitude. Bon, c'est vrai que le marché français n'est pas la gloire. »

Question : Est-ce que vous avez peur du chômage ?

« Ouais, moi j'en ai peur, j'ai des enfants, j'ai une femme qui travaille heureusement. J'ai peur du chômage parce que d'abord, je connais la condition, j'ai quarante ans, je me rapproche de l'âge où on commence à avoir des problèmes pour trouver du travail. La formation, moi j'en ai pas eu. Donc j'en ai peur, réellement hein ! C'est comme tout le monde, la situation économique de la France est telle qu'on ne trouve pas du travail du jour au lendemain et il faut vivre. »

H., 40 ans, marié, deux enfants, agent de production, entreprise de meubles (n° 10).

Parce qu'ils ne savent plus très bien où ils vont dans cette entreprise qui leur semble suspendue à un fil, ils ont tendance à se reporter au passé. « C'était un autre monde », dit tout simplement un ouvrier de 55 ans qui a fait toute sa carrière dans cette entreprise. D'après lui, si le carnet de commandes était aujourd'hui aussi fourni que dans les années 1960, l'entreprise serait incapable de les honorer tant les dirigeants actuels ne sont pas à la hauteur. Et revient toujours avec une nostalgie non dissimulée la référence à l'époque de l'ancien directeur : « Il n'y a pas beaucoup de personnes qui peuvent en dire du mal. C'était un gars qui savait travailler. Il pouvait prendre le chalumeau pour souder lui-même. Il était admiré, estimé... » Ce passé représente pour les salariés un cadre normatif cohérent qui a disparu.

Les formes de la dévalorisation salariale

Alors que les salariés de la sidérurgie se valorisent, on l'a vu, par leur culture de métier et éprouvent de ce fait une certaine satisfaction au travail – en dépit des pénibilités quotidiennes enregistrées dans ce secteur industriel –, les ouvriers de l'entreprise de meubles, comme ceux des deux entreprises agro-alimentaires, qui travaillent sur des chaînes de montage ou effectuent de façon répétitive le même geste toute la journée, ne peuvent trouver le même intérêt intrinsèque au travail. La fabrication de meubles de cette entreprise est entièrement de

type industriel. Les menuisiers initialement employés ont été progressivement remplacés par une main-d'œuvre non qualifiée, ce qui fait dire aujourd'hui à l'un des ouvriers de l'atelier de vernissage : « On est ni plus ni moins qu'une machine. » Puisque il leur est désormais pratiquement impossible de se valoriser par l'acte de produire, au sens de l'*homo faber*, ils attendent au minimum d'être récompensés de leur labeur et de voir leurs efforts reconnus par leurs supérieurs. Autrement dit, l'absence de réelles satisfactions de l'*homo faber* implique dans leur esprit des compensations symboliques et salariales, ce qu'ils obtenaient plus facilement au moment de la période faste des années 1960.

En réalité, beaucoup de salariés se plaignent de l'indifférence de la direction à leur égard. On peut même parler dans certains cas d'un éloignement de l'encadrement vis-à-vis de l'organisation elle-même du travail d'usine, à tel point que les ouvriers doivent parfois prendre des initiatives à leur place sans en maîtriser, faute d'informations, toutes les conséquences. Puisqu'ils ne sont que des subordonnés dans l'entreprise, ils attendent de leurs supérieurs hiérarchiques une compétence sans faille et une réelle connaissance du fonctionnement quotidien de l'atelier. Lorsque les agents d'encadrement et les chefs d'équipe se contentent de suivre les opérations de façon superficielle et de donner des ordres qui paraissent insensés, ils créent un climat de tensions. Les ouvriers les considèrent comme irresponsables et y voient un signe supplémentaire de déclin de l'entreprise.

« On est commandés par des gens qui ne sont pas à la hauteur, alors ça dégoûte à force. Une fois, l'un des directeurs entre dans la cabine où j'étais et il dit : "Ah tiens, on fait ces pièces-là." Il y avait deux ans qu'il était là, il ne savait même pas qu'on faisait des pièces que je faisais. Quand on voit ça hein ! D'abord ceux qui étaient là, on les voyait jamais, dans les ateliers, on les voyait jamais, jamais, jamais. Eux, c'était des chiffres. Ils conunandaient de leurs bureaux ou alors ils se faisaient aux chefs d'équipe, à ce qu'ils racontaient... Quand il n'y a pas d'esprit d'équipe déjà, le boulot je pense qu'il doit pas marcher comme il faut, ça doit pas... Ou alors il y a peut-être des gens qui sont payés exprès pour foutre la merde, j'en sais rien... Même le chef de l'atelier, je le vois jamais. Je le vois bonjour et puis c'est tout, on le voit plus après de la journée. Si il y a quelque chose qui va pas, c'est à moi de me démerder. Faut que je cherche comment il faut faire. Il ne vient pas me voir pour me dire : "Il faut que tu fasses comme ça ou comme ça, on va faire ça, comme ça." Non, c'est à moi de me démerder. »

H., 55 ans, veuf, un enfant, ouvrier non qualifié, entreprise de meubles (n° 11).

Dans d'autres secteurs de l'entreprise, ce n'est pas tant l'indifférence des chefs à l'égard des salariés qui prévaut que la pression extrême qu'ils exercent sur une partie du personnel. Comme dans l'agro-alimentaire,

l'entreprise travaille également de plus en plus en flux tendu, ce qui l'oblige souvent à modifier, voire à bouleverser, le programme de production. Les salariés jugés les plus aptes à supporter les variations de rythmes sont donc soumis à des contraintes multiples au cours d'une journée selon les ordres qu'ils reçoivent. Ils passent ainsi d'un atelier à un autre en abandonnant à chaque fois ce qu'ils avaient commencé. Les efforts qu'ils fournissent ainsi ne sont, d'après eux, jamais récompensés. Les salariés ont alors le sentiment d'être abandonnés à leur sort et corvéables à merci.

« Un chef qui va venir dire : "Tu fais ça, après non t'arrêtes tu fais autre chose", c'est un peu la mentalité de pas mal de chefs chez nous quoi : "On fait ça, on s'arrête, non faut arrêter, faut faire autre chose, tu repars là, tu vas là, tiens tu t'arrêtes ici, tu vas travailler dans l'autre atelier, puis après dès que tu iras travailler une heure là-bas, tu reviendras ici." On est pris un peu pour des pions que l'on balade de droite à gauche et puis on avance à rien à la limite. »

H., 33 ans, marié, deux enfants, ouvrier qualifié, entreprise de meubles (n° 14).

« Quand on vient nous voir, c'est pas pour nous dire : "C'est bien, vous avez fait de belles portes, on a eu des compliments", ça jamais, ça n'arrive jamais, c'est pour nous dire : "Il faut travailler plus, on a besoin de vous", c'est toujours à sens unique quoi ! C'est vrai que des fois un petit compliment, ça ne fait de mal à personne quoi ! Et je pense que ça motiverait un peu plus les gens. »

F., 38 ans mariée, un enfant, ouvrière non qualifiée, entreprise de meubles (n° 15).

La dévalorisation des salariés se caractérise aussi par la médiocrité de leur rémunération et l'absence de possibilités de promotion. Au cours des années 1960 et 1970, les salaires étaient également relativement bas, mais comme le travail abondait, les ouvriers de cette époque effectuaient beaucoup d'heures supplémentaires, si bien que leurs fiches de paye étaient, compte tenu de l'évolution du pouvoir d'achat, proportionnellement supérieures à celles que reçoivent les ouvriers d'aujourd'hui. De ce fait, même non qualifié, le travail réalisé il y a seulement une vingtaine d'années dans cette entreprise donnait aux salariés le sentiment d'être nettement mieux rémunérés. Il leur procurait effectivement un meilleur niveau de vie. On constate d'ailleurs en parcourant la région rurale où cette entreprise est installée que de nombreux pavillons ont été construits au cours de cette période. Le salarié de l'époque était en quelque sorte un « ouvrier de l'abondance », comparable en cela à l'ouvrier anglais que décrivaient Goldthorpe et Lockwood au cours de cette même période. La relation que ces ouvriers entretenaient au travail était d'autant plus instrumentale qu'elle leur procurait des satisfactions économiques non négligeables, surtout dans une région où le coût de la vie restait bas en comparaison à des zones plus urbanisées.

Aujourd'hui, on ne fait pratiquement plus d'heures supplémentaires dans cette entreprise puisque le volume de l'activité globale s'est restreint. Les salaires stagnent. La possibilité de compenser l'insatisfaction au travail de l'*homo faber* par la satisfaction de l'*homo oeconomicus* qui s'estime correctement rémunéré est, par conséquent, nettement plus faible. Cette situation est jugée anormale. Elle apparaît aux salariés comme profondément injuste, d'autant qu'ils établissent des comparaisons avec d'autres établissements où les salaires sont plus élevés à niveau de qualification égal. Elle leur semble également injuste par rapport aux cadres de leur entreprise.

« Moi je pense que pour le boulot qu'on fait, on devrait être plus cher payé que ça. »

Question : Parce que c'est fatigant ce travail ?

« Ouais, un peu fatigant, c'est pas un boulot de force, mais enfin on est toujours à la même place à trépigner et puis avec les produits. Donc, on n'a pas le droit à l'erreur non plus hein ! Si on loupe une pièce, ou une porte, faut se démerder, faut la rattraper ou alors. Moi je dis qu'on n'est pas assez payés c'est sûr ! A côté de certains endroits, pour le boulot qu'on fait, ils ont facilement deux ou trois mille (francs) de plus que nous hein ! »

H., 55 ans, veuf, un enfant, ouvrier non qualifié, entreprise de meubles (n° 11).

« Quand je suis rentré chez "R.", on avait trois cadres, actuellement on en a quinze. Et à l'époque on sortait 30 millions de chiffres d'affaires (par mois) et actuellement on en sort 20. Donc les gens n'arrivent pas à comprendre pourquoi on embauche de plus en plus de cadres. On connaît en plus la plupart des salaires des cadres chez nous. Ça fait hurler les gens dans l'atelier... Moi, par exemple, je suis ouvrier hautement qualifié, je gagne 6 000 F nets et la moyenne des salaires des cadres, c'est 23 000 F, le plus cher payé a 60 000 F. Donc ça fait vraiment hurler les gens, sachant qu'il y a dix ans, on avait du boulot, on travaillait en deux-huit, voire en trois-huit, et que là on n'a pas de travail quoi ! Puis, plus ça va, plus le nombre de salariés régresse. Si le carnet de commandes ne se remplit pas, on va risquer de prendre un autre coup sur la tête, et puis là les gens ne comprennent pas. »

H., 33 ans, marié, deux enfants, ouvrier qualifié, entreprise de meubles (n° 14).

Il est inutile de demander des augmentations. Un ouvrier explique que la réponse de la direction est toujours : « La porte est ouverte, tu prends la porte, tu t'en vas, c'est pas mon problème, tu fais le boulot ou tu prends la porte. » Par contre, dit-il, lorsque l'entretien avec le patron se déroule en présence de témoins, le langage est plus diplomatique : « Écoutez, vous savez bien que, dans la conjoncture actuelle, on ne peut pas se permettre d'augmenter les gens, donc on va étudier votre cas, on vous donne une réponse ultérieurement. » Plusieurs salariés de

cette entreprise ont confirmé que la direction est toujours dans une position de force face à ce type de revendications. La direction et l'ensemble des salariés savent très bien que le risque de rester longtemps au chômage après un licenciement est particulièrement élevé dans cette région rurale où les emplois sont rares. Il est donc facile d'utiliser l'argument du chômage pour ne pas augmenter les salaires. Ce rapport de force en faveur de la direction a pour effet de démobiliser l'action revendicative des ouvriers. La plupart d'entre eux préfèrent se taire plutôt que de militer au sein de l'entreprise pour une amélioration de leur condition salariale. Notons aussi que les luttes syndicales n'ont jamais été très vives dans cette entreprise. Les ouvriers sont, pour la plupart, d'origine rurale. Ils ont toujours préféré s'investir dans le « travail à côté » d'autant que les ressources de l'économie rurale leur en donnent la possibilité¹. L'enquête sur le terrain a permis d'observer que plusieurs d'entre eux cultivent un jardin, pratiquent la pêche ou la chasse.

Le repli sur la vie hors travail est encore plus courant aujourd'hui que la vie à l'usine n'offre plus de perspectives. Les chances de promotion y sont extrêmement réduites. « L'avenir, on n'en a pas », résume un jeune ouvrier. Les salariés de cette entreprise qui estiment que leur parcours professionnel est en stagnation représentent 51 %, ceux qui pensent qu'il est même en régression sont plus de 7 %, proportions nettement supérieures à celles que l'on obtient pour l'ensemble des ouvriers de l'échantillon et *a fortiori* pour l'ensemble des salariés de l'échantillon (cf. tableau VI. 1). Il existe dans cette entreprise une souffrance directement liée au processus de dévalorisation des salariés. Une entreprise qui n'offre aucune perspective de promotion à ses salariés risque à la longue de les décourager. On peut citer ainsi le cas d'un ouvrier recruté à la suite d'un stage qui lui a permis d'acquérir une qualification recherchée de programmeur sur machines numériques. Il espérait au moment de son recrutement exercer une fonction correspondant à cette qualification, mais pendant près de dix ans, il a dû se contenter d'une activité de manœuvre. On lui a confié récemment le dépannage d'un logiciel informatique, mais à peine achevé ce travail qui a duré une quinzaine de jours, il est retourné à son poste antérieur, en ayant encore une fois le sentiment d'être un « pion » que l'on

1. Ce type de pratiques est bien connu des spécialistes de la culture ouvrière. On lira sur ce point le travail de Florence Weber, *Le travail à côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, INRA/EHESS, 1989.

déplace au gré des besoins. Aucune de ses compétences n'a été vraiment reconnue depuis qu'il travaille dans cette entreprise, ce qui le rend bien entendu amer à l'égard de la direction. Il avoue désormais travailler sans plaisir. Comme les autres, il a renoncé à l'idée d'une promotion et a appris à se « laisser couler ». Comme d'autres également, il va aujourd'hui au travail « en marche arrière ».

Tableau V1.1 – *Quelle est l'expression qui illustre le mieux votre parcours professionnel dans l'entreprise ? (en %)*

	<i>Entreprise de meubles</i>	<i>Ensemble des ouvriers de l'échantillon</i>	<i>Ensemble de l'échantillon</i>
En évolution permanente	29,6	41,6	58,8
En dents de scie	12,2	13,6	10,2
En stagnation	51,0	39,3	27,2
En régression	7,1	5,5	3,9
Total	100,0	100,0	100,0
N	98	308	1 034

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995.

Les conséquences de la dévalorisation salariale sont très lourdes pour l'entreprise. Les salariés sont nombreux désormais à travailler sans aucun enthousiasme. Ils ont même perdu, comme le souligne l'un des délégués syndicaux, le sens du travail bien fait. Ils ne voient plus l'utilité de leur fonction, d'autant que rien n'a été fait dans l'entreprise pour la leur rappeler. Ils sont socialement disqualifiés avant d'être au chômage.

« Chez "R.", les gens sont de plus en plus défaitistes. Les gens ils n'en ont plus rien à foutre. Les gens, ils font leur boulot, bien ou mal, alors là, ils ne sont pas payés plus cher. S'ils le font bien, ils ne sont pas payés plus cher. »

Question : Ils ne sont pas très consciencieux ?

« Ben non, ils sont devenus foutistes. Mais je crois que moralement on les a descendus comme ça. On leur pond des trucs, mais constamment vers le bas ! Quelle est la motivation pour travailler ? Quelle est la motivation qu'on va leur donner ? D'ailleurs, ils le disent, ils ne s'en cachent pas : "Moi, je ne me foule plus la rate hein, moins je m'en fais, mieux je me porte. Ils sont payés à la fin du mois. Avant ils trimaient comme des cons, ils venaient tous les jours à six heures pour faire plaisir à leur chef, ils ont pris la porte tous ces mecs-là. Ils travaillaient tous les samedis matin. Ben ceux-là ils sont dehors. On leur a toujours dit qu'ils ne

seraient pas remerciés, ben alors, ils n'ont pas été remerciés. Ils les ont foutus dehors. Pourtant c'était des mecs, il fallait pas leur causer de syndicat, ni d'augmentation de salaires. On instaure comme ça une ambiance qui est mauvaise. Tout d'abord, les gens on ne les motive plus. C'est vrai le peu qu'on avait, tu avais des chances de monter en grade. Maintenant, c'est fini ça ! Le jour où ils en ont marre de toi, ton chef il te fout à l'autre bout de l'usine et tu recommences tout à zéro. Tu as deux mots avec lui et puis c'est fini. Je trouve qu'on a fait qu'il y a eu des ambiances, il y a des choses qui ont été faites dans le sens où les gens ben maintenant, ils s'en foutent. »

H., 40 ans, deux enfants, ouvrier non qualifié, entreprise de meubles (n° 10).

L'attitude de certains ouvriers est de réagir aux réprimandes des patrons en ralentissant de façon délibérée le rythme de travail ou en laissant passer volontairement sur la chaîne ou au moment de l'emballage des pièces défectueuses. Cette attitude qui conduit à chercher à nuire à l'entreprise est une révolte silencieuse des ouvriers contre les chefs, mais elle est aussi une façon de protester contre un système aliénant. Il s'agit d'une attitude qui n'est pas nouvelle dans le monde industriel. Puisque les patrons se permettent de maintenir les ouvriers dans une condition avilissante, ces derniers contribuent au sabotage. On peut alors définir celui-ci comme « un acte intentionnel, individuel ou collectif, portant sur le produit fabriqué ou sur l'outil de travail, ayant pour résultat une diminution de la production quantitative ou qualitative, temporaire ou définitive »¹. Lorsqu'on interroge les ouvriers de cette entreprise, ils reconnaissent avec franchise qu'ils en viennent quelquefois à cette solution tant ils se sentent révoltés et impuissants.

« Moi je n'aime pas qu'on m'engueule, si le chef me disait quelque chose que je ne trouve pas juste, là je ferais exprès de faire des conneries ou n'importe quoi, je suis comme ça, mais tant qu'on ne me dit rien du tout, moi je fais mon travail normalement. »

H., 32 ans, célibataire, ouvrier non qualifié, entreprise de meubles (n° 13).

Question : Est-ce que certains salariés en font parfois le moins possible ?

« Je n'irais pas jusque-là, chacun fait son travail quoi ! Les gens ne font pas le moins possible, parce que si on demande de travailler le samedi, les gens viennent et ainsi de suite... Mais par contre, si il y a des problèmes qui peuvent embêter le petit copain à droite ou à gauche... On va dire, par exemple, sur un colis il y a une pièce qui n'est pas trop bonne qu'il faudrait enlever, mais on la met, on la met, c'était pas à nous de surveiller, c'était à la limite au chef de regarder avant si toutes les pièces étaient bonnes quoi ! C'est un peu cette mentalité qu'on a quoi, en général. »

H., 33 ans, marié, deux enfants, ouvrier qualifié, entreprise de meubles (n° 14).

1. Cf. Pierre Dubois, *Le sabotage dans l'industrie*, Paris, Calmann-Lévy, 1976, p. 10.

• Dans le temps, moi je vois les copains, si il y avait un défaut à la porte, le mec il ne la mettait pas. Maintenant, ils la mettent et puis elle s'en va et puis ben le client il réclamera une autre, le service après vente ça existe ! Alors ça les gens, alors ça chez "R.", là en ce moment, j'ai rarement vu aussi bas. »

H., 40 ans, deux enfants, ouvrier non qualifié, entreprise de meubles (n° 10).

Il faut comprendre que cette attitude est le résultat d'un système où chacun fait porter sur l'autre les difficultés quotidiennes liées à un mauvais fonctionnement de l'organisation du travail. Les ouvriers sont les premiers à reconnaître que « c'est le bordel ». Une ouvrière qui travaille selon le système des 2×8 , explique, par exemple, qu'elle n'est jamais certaine d'avoir suffisamment d'activité quand elle prend son service car le rythme des équipes et des ateliers n'est pas bien coordonné. En revanche, certains jours, les cadences sont beaucoup plus fortes car il faut rattraper les retards consécutifs à des défaillances multiples. Lorsqu'il faut produire rapidement dans des délais rapprochés, les chefs d'atelier veulent atteindre les objectifs qui leur ont été fixés et exercent sur les ouvriers une très forte pression, lesquels agissent alors de façon machinale sans se soucier de toutes les vérifications nécessaires sur la qualité des produits. Dans leur esprit, c'était à leur chef d'en prendre la responsabilité. « Ils veulent telle quantité, ils l'auront », disent-ils, mais tant pis si c'est au prix de la qualité.

• On a eu des responsables pendant quelques années qui ne s'occupaient pas de savoir du tout si on était capables, si c'était bien ou pas bien, mais il fallait que le chef qui était en dessous, il se débrouille pour sortir la quantité voulue dans les délais et respecter les délais. Le reste, c'était pas son problème, donc les chefs faisaient la même chose quoi ! Ils nous disaient alors : "Tu me sors la même chose, la quantité voulue dans les délais, après moi ça ne me regarde pas. Si il y a une connerie de faite, c'est toi qui va prendre." Et puis tout le monde se renvoie la balle, quoi, ce qui fait qu'on est dans un système où avant que les mentalités changent, qu'elles reviennent sur le travail disons consciencieux, ça sera très long, parce qu'on est tombé dans un système pendant cinq, six ans, où chacun tapait un peu sur la tête de l'autre en disant : "C'est pas moi, c'est toi, et puis, moi, ça ne me regarde pas, c'est pas mon problème" et ben voilà ! (...) On n'a aucune action à la limite, on est là on subit, si le boulot plaît, les gens s'investissent, si le boulot plaît pas, les gens s'investissent pas. Donc, on fait notre boulot à contrecœur, c'est un peu ce cirque, un peu vicieux, "R." c'est un peu ça, c'est un peu ça qui déçoit beaucoup de monde quoi, c'est pour ça que les gens ne prennent pas plaisir au travail. Sur la majorité, on est là, chacun fait son petit boulot, j'ai fait mon boulot, je tire mes huit heures, je me barre. »

H., 33 ans, marié, deux enfants, ouvrier qualifié, entreprise de meubles (n° 14).

Une ouvrière qui travaille à l'atelier de finition constate que lorsque ses collègues ont pris le soin de retirer les pièces défectueuses, ce sont les

chefs d'atelier qui viennent les reprendre pour les faire réparer tant bien que mal et les comptabiliser ensuite dans les chiffres de la production journalière, tant ils sont eux-mêmes angoissés de ne pas pouvoir atteindre les volumes fixés par la direction. Elle en conclut d'ailleurs :

« Moi personnellement, je n'achèterais pas une cuisine avec une porte pareille, alors je me dis si le client il reçoit ça, ou alors vraiment il ne connaît pas et puis il ne voit pas, mais enfin vraiment il y a des fois ! Ça, c'est dans mon atelier, mais dans les autres ateliers, ça se passe pareil hein, faut pas croire. »

F., 38 ans, mariée, un enfant, ouvrière non qualifiée, entreprise de meubles (n° 15).

Il s'agit d'un cercle vicieux : les ouvriers sont faiblement rémunérés et sans perspective d'avenir dans l'entreprise ; ils manquent d'enthousiasme au travail et ne supportent pas les chefs et la direction en qui ils n'ont aucune confiance pour redresser l'entreprise ; ils sabotent en partie le produit fabriqué et ne croient donc plus en la qualité de la production ; les commandes restent faibles et les clients insatisfaits, ce qui à terme risque d'être fatal à l'entreprise et donc aux derniers emplois qu'elle a réussi à conserver. On pourrait sans doute rapprocher l'expérience vécue des salariés de cette entreprise d'un des types d'identité professionnelle élaborés par Claude Dubar. Cet auteur a qualifié d'« exclusion » le processus qui conduit des salariés à être reconnus par leur entreprise comme incompetents alors qu'ils étaient considérés auparavant comme aptes à la fonction qu'ils exerçaient¹. Ces derniers ne cherchent pas à se valoriser par une formation complémentaire tant ils restent attachés à leur identité personnelle qui s'est constituée dans le cadre d'un apprentissage sur le tas et par l'acquisition de savoirs pratiques. Soulignons toutefois que dans le cas des salariés de l'entreprise de meubles, l'accès à une autre formation ne leur est même pas proposé. Leur attitude est aussi plus désespérée que celle que décrit Dubar, au sens où il ne leur est plus possible de se valoriser d'une façon ou d'une autre et qu'ils ont, pour la plupart, perdu confiance en eux-mêmes.

La désagrégation du « nous »

Un tel processus a également une forte incidence sur ce que nous avons appelé l'*homo sociologicus*. La solidarité ouvrière n'a jamais été très

1. Cf. Claude Dubar, *La socialisation*, op. cit. Voir en particulier, sur ce point, la dernière partie de cet ouvrage.

forte, on l'a dit, dans cette région rurale, mais les salariés décrivent tous le passé avec nostalgie pour rappeler les moments de convivialité dans l'entreprise. « L'ambiance n'est plus ce qu'elle était », soulignent-ils avec regret. Les explications qu'ils donnent sont liées au déclin de l'entreprise comme on peut le constater dans les propos de cet ancien ouvrier.

« Depuis les deux wagons là, l'ambiance n'est pas la même, et puis on ne travaille pas pareil. C'est pas comme avant, parce qu'avant il y avait du boulot, mais on s'aidait les uns aux autres. S'il y avait un qui était un peu emmerdé, ben si on avait un peu d'avance, on venait lui donner un coup de main, mais à l'heure actuelle non, c'est plus du tout la même ambiance, pas du tout. »

Question : Est-ce que ça vient du fait que les gens ne sont pas contents de leur entreprise ?

« (Soupire) je sais pas. Je sais si il y a un lien de ça où... Peut-être d'avoir fait deux ou trois licenciements, c'est peut-être ça aussi, je sais pas... Les gens sont peut-être moins motivés, peut-être plus endurcis, je sais pas... Et puis on change souvent de directeur, on change souvent... Comme là, on a changé encore il y a pas longtemps là, donc on ne sait pas où c'est qu'on en est quoi ! On entend des bruits tout le temps des bruits, alors les gens sont complètement désaxés. »

H., 55 ans, veuf, un enfant, ouvrier non qualifié, entreprise de meubles (n° 11).

Si les salariés sont devenus « désaxés », c'est aussi parce qu'ils savent très bien qu'il est désormais illusoire d'attendre la moindre reconnaissance de leur travail, ni de la part de leurs chefs, ni de la part de leurs collègues. Chacun travaille, non pas pour se sentir valorisé par sa propre contribution à un collectif, mais tout simplement pour attendre que les heures passent au plus vite. L'entente entre les ouvriers se résume alors à un simple bonjour-bonsoir. Dans ces conditions, l'*homo sociologicus* ne compense en rien les insatisfactions de l'*homo faber* et de l'*homo oeconomicus*, car le sens même de la complémentarité dans le travail, de la défense collective des intérêts des ouvriers semble avoir disparu. Le « nous » du travail est en lui-même plus difficile à prononcer. Les ouvriers parlent souvent d'eux indirectement. Ils préfèrent dire les « gens » comme si toute identification au groupe qu'ils représentent leur est impossible. L'identification à l'entreprise est également contournée dans le discours. Au lieu de dire « chez nous » ou « dans notre entreprise », les ouvriers diront plus volontiers « chez R. », un peu comme si cette entreprise n'était pas la leur et qu'elle ne représentait rien de positif pour eux. Le langage est en lui-même révélateur de l'effort de distanciation des salariés vis-à-vis de tout ce qui les rattache à leur groupe de travail et à leur l'entreprise.

Si les salariés continuent à y travailler, c'est parce qu'ils ne peuvent pas faire autrement, compte tenu de leur situation familiale et économique, mais, contrairement aux agents de la MSA qui peuvent compenser le dégoût du travail par la stabilité de l'emploi, ils n'ont aucune garantie face à l'avenir.

Question : Est-ce que vous vous sentez appartenir à cette maison ?

« Ben moi, bon personnellement, moi je me dis que bon c'est le rôle de tout le monde que ça tienne le plus longtemps possible. On est quand même beaucoup d'ouvriers. Actuellement le monde du travail, ce n'est pas facile, donc c'est vrai que quelque part euh, moi j'essaye de faire mon travail le mieux possible, même si mon travail ne me plaît pas, mais c'est quand même mon travail et j'essaye de le faire le mieux possible, parce que j'ai pas envie de perdre mon travail en fait, j'ai une maison, j'ai une petite fille maintenant, c'est vrai que j'ai besoin d'argent, tout le monde en est là, donc je crois que c'est le rôle de tout le monde de se battre pour que ça marche... Bon c'est vrai qu'il n'y a pas qu'à notre niveau aussi, il faut qu'on ait les moyens, parce que bon c'est pas nous qui dirigeons... »

F., 38 ans mariée, un enfant, ouvrière non qualifiée, entreprise de meubles (n° 15).

« Les gens tiennent à "R." parce que c'est leur gagne-pain. Les gens tiennent à "R." parce que d'abord c'est le premier employeur de la région. Il y a beaucoup de couples chez "R.". Ils ont des maisons, ils ont tout... Donc, à mon avis, c'est d'abord leur gagne-pain. A un moment donné, on travaillait pour "R." parce qu'il y avait une image de marque. "R.", c'est plus rien. »

H., 40 ans, marié, deux enfants, agent de production, entreprise de meubles (n° 10).

Dans cette entreprise, les salariés sont d'autant plus angoissés par l'éventualité d'un nouveau dépôt de bilan qu'ils savent bien que l'activité productive au sein de leur atelier de travail ou de l'entreprise dans sa globalité n'est pas satisfaisante. L'intériorisation d'une identité négative est très forte. Elle s'exprime à travers l'expression d'un ouvrier dérouteré à la fois par les pièces défectueuses qui continuent à être produites et par la crise de l'entreprise : « On travaille pour la chaudière. » Il entendait par là qu'une partie de la production était destinée à être détruite, faute d'être commercialisable.

Les exemples d'entreprises analysées dans ce chapitre renvoient tous à un monde du travail qui paraît à bien des égards repoussant, voire effrayant, en particulier pour des jeunes qui recherchent activement un emploi en espérant y trouver l'épanouissement et le réconfort. Ces exemples peuvent paraître caricaturaux, mais ils ne le sont pas. Ils se rapprochent de deux types de l'intégration professionnelle, celui de l'intégration laborieuse et celui de l'intégration disqualifiante. Si le

premier a toujours existé dans la grande industrie, il concerne aujourd'hui de nouveaux secteurs, en particulier celui des employés de bureau dont le processus de prolétarianisation est bien engagé. Il peut concerner également certaines entreprises du service public. Le second est devenu malheureusement très courant tant le marché de l'emploi s'est dégradé au cours des vingt dernières années. Il renvoie au monde des entreprises qui périclitent et qui ne peuvent offrir à leurs salariés que de sombres perspectives.

Troisième partie

De la mobilisation à l'apathie

« En tout cas, quantité d'ouvriers sont convaincus, à tort ou à raison, qu'ils ne peuvent avancer socialement dans l'entreprise, qu'ils n'y ont plus leur "chance" et rêvent de la quitter pour s'installer dans un petit commerce ou un job à leur compte. Cette instabilité, cette insatisfaction contribuent à multiplier les individus qui ne sont pas socialement intégrés mais ballottés selon la conjoncture économique et que hante la crainte des crises, des dépressions économiques. Elles combattent la maturation du civisme et nourrissent le courant d'anomie, qui préoccupe nombre de bons observateurs de la société américaine. »

Georges Friedmann, *Où va le travail humain ?*, 1950.



Introduction

Les liens entre les formes de l'intégration professionnelle et la constitution des identités collectives et des rapports sociaux ont été étudiés dans la seconde partie en prenant l'exemple de plusieurs entreprises. Cette analyse a permis d'analyser l'intensité et la forme de l'implication des salariés dans leur travail ainsi que leur attachement à leur entreprise. L'objectif de cette troisième partie est d'étudier l'implication des salariés dans d'autres sphères que celles du travail et de l'emploi, en particulier celles de la vie collective de l'entreprise au sens de la défense des intérêts des salariés, mais aussi de la vie familiale et enfin de la vie politique.

L'hypothèse qui sous-tend cette investigation est que les difficultés rencontrées par les salariés dans leur vie professionnelle ont des effets sur le sens qu'ils donnent à leur existence sociale et au monde qui les entoure. On peut distinguer au moins deux attitudes opposées lorsque les salariés sont mal intégrés professionnellement. La première est la mobilisation collective que les sociologues des conflits sociaux ont abondamment étudiée. Elle peut conduire dans certains cas à la révolte. La seconde est la renonciation à la lutte. Elle peut se caractériser par le découragement, le sentiment d'impuissance et l'apathie. Entre ces deux attitudes, on peut faire l'hypothèse qu'il existe des formes intermédiaires. Les salariés peuvent avoir un comportement très pragmatique à l'égard des mouvements sociaux. Ils se tiennent à distance des instances militantes et de leurs leaders et se mobilisent uniquement lorsqu'ils ont le sentiment qu'une action collective peut être utile. Dans les entreprises en crise, par exemple, où la participation syndicale est souvent très faible, la mobilisation des salariés peut être forte dès l'annonce de licenciements massifs. Le découragement ressenti dans la vie professionnelle n'implique pas non plus forcément un découragement total. On peut

faire l'hypothèse qu'au lieu de s'investir dans la lutte syndicale et politique, les salariés peuvent choisir de s'investir dans la vie familiale en y recherchant des compensations aux insatisfactions et aux frustrations de leur vie professionnelle.

Puisque les contraintes du travail se sont transformées et que l'insécurité de l'emploi a grandi au cours des vingt dernières années, il est probable que les formes de l'engagement social, familial et politique des salariés se sont également modifiées. Les travaux sociologiques ont montré à plusieurs reprises, à la suite des analyses de Durkheim, que la forme de l'intégration professionnelle avait de nombreux effets en dehors du monde du travail proprement dit. La sociologie du travail n'a sans doute jamais été aussi riche que lorsqu'elle s'est employée à étudier les effets du travail à la fois à l'intérieur et en dehors du cadre de l'entreprise. Dans le prolongement de ces travaux, plusieurs questions méritent aujourd'hui d'être posées. La précarité du travail et de l'emploi rend-elle plus improbable la mobilisation collective dans les entreprises ? Affecte-t-elle les relations familiales au point de se traduire par une augmentation des tensions et des ruptures ? Conduit-elle à de nouvelles formes de désillusions politiques ?

La méthode choisie pour répondre à ces questions sera plus quantitative que celle adoptée dans la partie précédente¹, même si j'aurai encore recours sur certains points de la démonstration aux résultats de l'enquête qualitative. Le chapitre 7 est consacré à l'étude des formes de participation à la vie collective de l'entreprise en dehors du travail proprement dit. Il entend examiner le lien entre les formes de l'intégration professionnelle et les revendications des salariés. Il cherche également à étudier les facteurs de l'adhésion syndicale et à mieux comprendre les formes possibles de retrait vis-à-vis des syndicats. Le chapitre 8 aborde la question de la vie familiale en explorant les effets de la précarité professionnelle sur les relations au sein du couple, mais aussi les relations entre les parents et les enfants et, enfin, les relations au sein de la famille élargie. Le chapitre 9 cherche à établir le lien entre les formes de l'intégration professionnelle et les attitudes à l'égard des populations démunies et des chômeurs. Il analyse également les orientations politiques.

1. La réflexion sera fondée à la fois sur un prolongement de l'analyse factorielle de correspondances multiples présentées dans le chapitre 3 et sur des modèles de régression logistique qui permettent, on le sait, d'étudier l'effet propre de plusieurs variables sur une variable dépendante. Pour ne pas alourdir les tableaux statistiques et le texte, j'ai souvent adapté un mode de présentation sélectif dont le principe a consisté à présenter en priorité l'effet du type d'intégration professionnelle sur la variable dépendante étudiée et à indiquer en note l'ensemble des variables contrôlées par le modèle.

Se défendre dans l'entreprise

Les sociologues ont étudié davantage les facteurs de la mobilisation collective dans le monde du travail et les conflits sociaux que la question de l'apathie des salariés. Celle-ci n'est toutefois pas nouvelle. Georges Friedmann se préoccupait de la situation des ouvriers américains faiblement intégrés à leur entreprise et s'interrogeait sur les risques d'anomie qu'elle pouvait entraîner dans la société américaine¹. Dans son enquête des années 1960 sur les employés de bureau, Michel Crozier constatait également qu'une faction des agents des compagnies d'assurance restaient indifférents à l'égard de la vie d'entreprise jusqu'à ignorer le journal d'information et ne manifester aucun désir de connaître le fonctionnement et les résultats de leur établissement. Il s'agissait du personnel le moins qualifié de ce type d'entreprises, ce qui conduisit l'auteur à émettre l'hypothèse que ces salariés n'avaient pas atteint, socialement et culturellement, le niveau correspondant au statut d'employé de bureau². Alain Touraine et son équipe soulignaient, de leur côté, que les O.S. éprouvent souvent le sentiment d'être impuissants et qu'ils deviennent indifférents aux relations de travail et de pro-

1. L'analyse de Georges Friedmann ne se limite pas, bien entendu, aux États-Unis tant il s'est efforcé de faire des comparaisons avec d'autres pays. A propos de l'apathie, on peut lire sous sa plume l'extrait suivant : « Beaucoup d'ouvriers intelligents sont amenés (souligné par l'auteur), par l'ensemble de ces déterminations, à ne pas vouloir être promus, d'autres à en abandonner l'espoir. Leur motivation à long terme se réduit à ceci : il faut travailler pour vivre. L'argent et le pouvoir sont les seules fins de l'activité dans l'usine. Nombreux sont ceux qui ont conscience de l'indigence spirituelle à laquelle leur condition de vie les condamne. De là naissent l'indifférence, l'apathie, que beaucoup d'observateurs constatent parmi les ouvriers d'usine brimée et que nous constatons, de notre côté, en France », cf. *Où va le travail humain ?*, op. cit., p. 269.

2. Cf. Michel Crozier, *Le monde des employés de bureau*, op. cit., voir, en particulier, p. 154 et s.

duction : « La sécurité de l'emploi et le niveau de rémunération deviennent alors essentiels, au détriment de toute mise en question de l'organisation de la production dans l'atelier et dans l'entreprise ; et cette passivité ne peut que se renforcer en période de crise économique, où l'emploi comme le niveau de vie sont menacés. »¹

Ces analyses méritent d'être prolongées. Elles présentent toutefois l'inconvénient de se focaliser à chaque fois sur une catégorie des salariés et ne permettent pas d'entreprendre sans risque d'erreur des comparaisons. Par ailleurs, l'apathie y est vue comme la conséquence de l'absence de qualification professionnelle et on peut donc se demander s'il ne faut pas aujourd'hui envisager ce phénomène de façon plus globale en prenant en compte l'ensemble des évolutions structurelles du travail et de l'emploi telles que nous les avons analysées dans la première de ce livre. Lorsque les salariés souffrent au travail du fait de l'intensification des rythmes qui leur sont imposés, lorsqu'ils n'ont aucune possibilité d'être valorisés dans leur fonction, ils risquent, en effet, quel que soit le niveau de leur qualification initial, de se sentir étrangers à l'égard de la vie collective de l'entreprise. Ils risquent également d'être relativement distants vis-à-vis des syndicats. La précarité du travail et de l'emploi peut conduire à la passivité et au retrait et ce processus peut toucher aujourd'hui d'autres couches de salariés que les employés subalternes ou les O.S. Il convient toutefois de tenter de le vérifier de façon systématique.

On étudiera tout d'abord s'il existe un lien entre les formes de l'intégration professionnelle et les revendications des salariés, mais aussi les modes de participation à la vie collective de l'entreprise.

L'ESPACE DES REVENDICATIONS PROFESSIONNELLES

Les types d'intégration professionnelle peuvent se traduire par des formes particulières de revendications ou d'attentes vis-à-vis de l'action syndicale, que les salariés soient syndiqués ou non. On peut penser, par exemple, que les actions de solidarité en direction des chômeurs ou les expériences diverses d'insertion menées en lien avec les

1. Cf. Alain Touraine, Michel Wieviorka et François Dubet, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984.

comités d'entreprise ont plus de chances de se développer dans les entreprises qui réunissent des conditions favorables en ce qui concerne à la fois le travail et la sécurité de l'emploi. De même, on peut très bien concevoir que les salariés peu satisfaits dans leur travail, en raison de la faiblesse de leur salaire ou tout simplement des relations tendues avec leurs supérieurs hiérarchiques attendront avant tout de l'action syndicale des moyens pour faire entendre leur mécontentement. La défense de leurs propres intérêts passera donc probablement en priorité. Enfin, on peut imaginer que les salariés menacés dans leur emploi auront une attitude distante vis-à-vis des syndicats, sans doute autant par manque de conviction que par crainte d'être encore plus dévalorisés par la direction et de perdre ainsi tout espoir de se maintenir à leur poste.

Les revendications professionnelles peuvent être étudiées à partir du jugement que les salariés portent sur les priorités syndicales, mais aussi à partir de leurs propres attitudes à l'égard de la vie collective de l'entreprise. Ces deux approches se complètent : demander aux salariés quels devraient être les thèmes prioritaires de l'action syndicale permet d'analyser les attentes à l'égard du rapport social dans l'entreprise ; analyser les formes de participation à la vie collective de l'entreprise ne permet pas de savoir si ces attentes se traduisent par des attitudes spécifiques.

Les revendications de base

On peut classer les revendications de base en plusieurs catégories. Les revendications traditionnelles sont celles qui portent sur le salaire et sur les conditions de travail. Elles renvoient à la fois à l'*homo oeconomicus* et à l'*homo faber* et constituent en quelque sorte l'épine dorsale des luttes pour l'amélioration de la condition salariale. A ces revendications traditionnelles et, d'une certaine façon, incontournables, on peut ajouter les revendications pour la défense de l'emploi. Gérard Adam et Jean-Daniel Reynaud rappellent avec raison que si ce type de revendications est devenu secondaire durant la période des « Trente Glorieuses », il remonte en France à la révolte des canuts et peut être considéré comme au moins aussi ancien que les revendications en faveur de l'augmentation des salaires et la reconnaissance de dignité des travailleurs. « Depuis la grande dépression, écrivent-ils, tous les gouvernements savent que la défense de l'emploi est un levier puissant d'unité

ouvrière et de changement politique. »¹ Depuis le début de la nouvelle crise de la condition salariale, ce type de revendications occupe à nouveau une place importante dans les conflits sociaux. On peut se demander toutefois si ce type de luttes n'accompagne pas davantage qu'il ne prévient les plans de licenciements. Parmi les autres formes de revendications, la création d'emplois et la réduction de la durée du travail font aujourd'hui l'objet de nombreux débats au sein des syndicats. Enfin, l'amélioration des possibilités de formation est également une revendication qui est à mettre en relation avec le besoin de s'adapter sans cesse à de nouvelles technologies ou de nouvelles pratiques.

Il est frappant de constater que les deux revendications les plus souvent citées en premier choix par les salariés sont le maintien des emplois existants (38,6 %) et la création d'emplois (30,6 %) (cf. tableau VII.1). La réduction du temps de travail et l'augmentation des salaires sont nettement moins cités (respectivement 11,2 % et 10,5 % en premier choix) et les deux autres revendications, à savoir l'amélioration des possibilités de formation et l'amélioration des conditions de travail, ne concernent qu'une faible proportion de salariés. Si l'on tient compte de l'ensemble des trois choix possibles, la création d'emplois est la revendication la plus citée, suivie du maintien des emplois existants, mais l'ordre des autres revendications ne change pas. Si ces résultats sont logiques compte tenu de la conjoncture actuelle du marché de l'emploi, ils ont de quoi inquiéter les centrales syndicales car les deux revendications que les salariés considèrent prioritaires concernent précisément des champs d'interventions où la marge de manœuvre des syndicalistes est actuellement faible. Des initiatives syndicales ont été prises pour favoriser l'insertion professionnelle et l'accompagnement des jeunes dans les entreprises ou encore pour contribuer à la création d'emplois par des actions de solidarité menées directement au sein des comités d'entreprise. Ces initiatives restent toutefois pour l'instant relativement limitées².

1. Cf. Gérard Adam et Jean-Daniel Reynaud, *Conflits du travail et changement social*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1978, p. 296.

2. Un sondage de la SOFRES sur « l'entreprise et la solidarité » réalisé auprès d'un échantillon de 1 000 salariés environ travaillant dans des entreprises de 200 salariés et publié dans la revue *Entreprise et Carrières* (n° 337, 16-22 avril 1996) confirme que la grande majorité des personnes interrogées sont favorables à des actions de solidarité menées au sein de leur entreprise et prêtes à donner de leur temps au moins occasionnellement pour qu'elles se réalisent. Parmi ces actions, celles qui touchent à l'insertion professionnelle et sociale des personnes démunies sont jugées prioritaires. Notons ici que la CFDT s'est engagée depuis plusieurs années dans ce type d'actions.

Tableau VII.1 – *Quel devrait être la revendication prioritaire des syndicats ?*
(classement de trois réponses selon un ordre de priorité) (en %)

	1 ^{er} choix	2 ^e choix	3 ^e choix
Le maintien des emplois existants	38,6	18,1	11,6
L'augmentation des salaires	10,5	19,1	21,4
La réduction du temps de travail	11,2	15,5	14,5
L'amélioration des possibilités de formation	5,4	11,7	18,0
L'amélioration des conditions de travail	3,7	11,0	13,2
La création d'emplois	30,6	24,6	21,3
Total	100,0	100,0	100,0
N	1 030	1 027	1 014

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995.

Ces résultats permettent en même temps de souligner l'évolution considérable des attentes syndicales depuis les années 1960. Dans une enquête de 1965 auprès des militants syndicaux, Éliane Baumfelder constatait que le thème prioritaire des revendications était très nettement celui de l'augmentation des salaires¹. La défense de l'emploi était à l'époque une revendication presque marginale. Certes, les réponses apportées par des militants syndicaux ne sont pas équivalentes aux réponses apportées par des salariés en général, mais on peut penser que si les premiers pensent que l'augmentation des salaires est une revendication prioritaire, c'est, au moins en partie, en raison de l'insatisfaction qu'ils ont constatée dans ce domaine auprès des seconds. Claude Durand et Pierre Dubois confirment également à partir d'une enquête conduite en 1971 et portant sur 123 grèves que les revendications prioritaires étaient bien les salaires. En comptabilisant ensemble les motifs de conflit liés aux salaires et ceux liés aux classifications et aux modes de rémunération, les deux auteurs constataient que 64 % des revendications étaient salariales². En comparant les résultats de cette époque à ceux d'aujourd'hui, qu'une trentaine d'années séparent, on pourrait dire que « l'ouvrier de l'abondance » des années 1960 luttait essentielle-

1. Cf. Éliane Baumfelder, « La revendication, élément d'analyse de la pratique syndicale », *Sociologie du travail*, 1968, 2, p. 149-167.
2. Cf. Claude Durand et Pierre Dubois, *La grève. Enquête sociologique*, Paris, Fondation nationale des sciences politiques, 1976, p. 20.

ment pour son salaire et que « le salarié de la précarité » des années 1990 se préoccupe avant tout de son emploi.

L'enquête a permis de vérifier que chaque type d'intégration professionnelle se caractérise par une attente particulière à l'égard des syndicats. Les salariés proches de l'*intégration assurée* sont objectivement les mieux placés pour entreprendre des actions de solidarité en direction des populations démunies, en particulier dans le domaine de la création d'emplois. Ils sont plus favorables que les autres salariés à la réduction du temps de travail et à la création d'emplois. Ces deux formes de revendication syndicale sont, pourrait-on dire, de nature solidariste, au sens où elles ne sont pas exclusivement et directement fondées sur l'action revendicative pour soi. En effet, ce qui légitime la réduction du temps du travail, c'est bien entendu l'augmentation du temps libre, mais aussi le partage du travail et donc la lutte contre le chômage¹. La création d'emplois s'inscrit dans la même démarche. Il ne s'agit pas de se protéger, mais de favoriser, au contraire, l'insertion professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail. Les salariés qui éprouvent des satisfactions dans leur travail et dont l'emploi n'est pas menacé sont objectivement les plus disposés à ce type d'action revendicative. Parfois d'ailleurs, cette attitude est liée au sentiment qu'il faut absolument faire quelque chose contre le chômage, pour les jeunes en particulier. L'enquête qualitative a permis de constater que plusieurs salariés proches de l'*intégration assurée* ont des enfants confrontés à de réelles difficultés d'insertion. Lorsque ce type d'initiatives est proposé dans leur entreprise par les syndicats, ils y adhèrent, non pas pour faire valoir leurs propres intérêts immédiats, mais pour partager avec les autres salariés un esprit de solidarité. Cette action revendicative est aussi indirectement pour eux une façon de renforcer leur intégration professionnelle puisqu'elle est une façon de donner un sens à leur engagement dans l'entreprise et de favoriser l'animation et les échanges en son sein. Elle donne probablement aussi une autre image au syndicalisme.

Ceux qui se rapprochent de l'*intégration incertaine* sont soucieux avant tout de conserver leur emploi d'autant que l'activité qu'ils exercent leur procure des satisfactions. Ils sont donc proportionnellement plus favorables aux revendications qui portent sur le maintien des

1. Notons qu'en France, les défenseurs de la politique gouvernementale de réduction de la durée du temps de travail cherchent avant tout à la justifier par les emplois qu'elle est susceptible de créer. Il est frappant de constater que ce débat porte moins sur le sens du travail et l'accès au temps libre que sur la solidarité à l'égard des chômeurs.

emplois et l'amélioration des possibilités de formation. Les salariés qui se rapprochent de ce type d'intégration éprouvent, on l'a vu, un sentiment d'anxiété et de frustration. Ils apprécient leur travail, mais savent leur emploi menacé. Conscients des difficultés qui risquent de les attendre s'ils le perdent, ils cherchent, ce qui est logique, à améliorer leur qualification. Ils n'ont pas une attitude de retrait ou d'indifférence vis-à-vis de l'organisation à laquelle ils appartiennent et cherchent avant tout à y consolider leur position. Cette attitude est aussi celle qu'adoptent les salariés hautement qualifiés, fortement préoccupés par la réussite de leur carrière et qui se mobilisent avant tout pour améliorer leurs performances. La vie collective de l'entreprise peut alors leur sembler secondaire, tout comme l'idée d'un engagement social spécifique, sous la forme associative ou syndicale. On ne peut pas parler, pour eux, d'*intégration incertaine*, mais force est de constater que ces salariés partagent avec ceux qui sont proches de ce type d'intégration une attitude équivalente qui est de s'investir avant tout individuellement dans la sphère des relations professionnelles pour atteindre leurs propres objectifs. L'action revendicative organisée collectivement leur est relativement étrangère. Ainsi, le comportement des salariés qui cherchent à gravir les échelons de l'entreprise et celui des salariés satisfaits dans leur travail, mais menacés de perdre leur emploi, se rejoignent dans une certaine mesure. Les seconds continuent à se battre pour retarder l'échéance qu'ils redoutent, alors que les premiers aspirent un peu de la même façon à améliorer encore leur position.

Les salariés proches de l'*intégration laborieuse* défendent davantage des revendications traditionnelles. S'ils sont proportionnellement plus nombreux que les autres salariés à souhaiter que la défense du salaire soit la revendication prioritaire des syndicats, c'est parce qu'ils sont aussi plus nombreux à entretenir un rapport instrumental au travail et à rechercher des compensations financières aux frustrations dont ils font l'expérience dans leur entreprise. Soulignons également que la relative stabilité de leur emploi facilite l'expression de ce type de revendications.

Enfin les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* sont aussi favorables à des revendications traditionnelles, comme l'amélioration des conditions de travail, mais ils sont également particulièrement nombreux à souhaiter que les syndicats contribuent à la défense de leur emploi. Ces salariés sont donc partagés entre deux thèmes classiques de revendications. Le premier est lié au rapport douloureux qu'ils entretiennent au travail : l'action syndicale doit avoir pour

objectif d'atténuer leurs souffrances quotidiennes. Le second est lié à la précarité de leur rapport à l'emploi : l'action syndicale doit conduire à renforcer leur stabilité professionnelle et donc à les protéger contre le chômage.

L'analyse a été effectuée en complétant l'analyse factorielle de correspondances multiples présentée dans le chapitre 3. Nous avons projeté sur l'espace déterminé par les variables actives retenues un ensemble de variables complémentaires se rapportant de près ou de loin à l'action syndicale et à la vie collective dans l'entreprise. Les revendications syndicales de base sont éclatées dans cet espace (cf. schéma 2, p. 264). Comme on pouvait s'y attendre, la modalité « priorité de l'augmentation des salaires » est située dans la partie gauche et supérieure du schéma, c'est-à-dire dans la zone qui correspond à l'*intégration laborieuse*. C'est aussi, rappelons-le, dans cette zone que nous avons repéré dans le schéma 1 la modalité « proximité CGT ». La modalité « priorité de l'amélioration des conditions de travail » est également située dans la partie gauche du schéma, précisément sur l'axe 1, c'est-à-dire dans une position intermédiaire entre la zone de l'*intégration laborieuse* et celle de l'*intégration disqualifiante*. On a vu dans la seconde partie de ce livre que les salariés proches de ces deux types d'intégration souffrent souvent de conditions de travail déplorables. On peut donc comprendre qu'ils sont proportionnellement plus nombreux que les autres à estimer prioritaire ce type de revendications, même si celui-ci reste dans l'ensemble relativement peu cité. D'une façon plus générale, il est logique de constater que les modalités qui concernent les revendications syndicales que l'on a qualifiées de traditionnelles sont placées dans l'environnement proche des situations de mécontentement à l'égard du travail. Deux autres modalités apparaissent dans le pôle opposé — mais assez proches de l'axe 1 — et dans la partie supérieure du graphique : « priorité de la réduction du temps de travail », « priorité de la création d'emplois ». Il est frappant de constater que ces revendications « solidaristes » sont situées dans la zone du schéma qui correspond à l'*intégration assurée*, à proximité de la zone de l'*intégration laborieuse*. La modalité « amélioration des possibilités de formation » est située dans la partie inférieure et droite du graphique, c'est-à-dire dans la zone qui correspond à la définition de l'*intégration incertaine*. La dernière modalité concernant les priorités de l'action syndicale est le « maintien des emplois existants ». Elle est située dans la partie gauche et inférieure du graphique, c'est-à-dire dans la zone qui correspond à la définition de l'*intégration disqualifiante*. Soulignons toutefois que cette modalité reste proche de l'axe 2, autrement dit dans une position presque intermédiaire entre la zone de l'*intégration disqualifiante* et la zone de l'*intégration incertaine*. On peut comprendre que les salariés proches de ces deux types d'intégration soient motivés par le maintien des emplois, puisque ce sont, on le sait, les salariés qui risquent le plus d'être licenciés.

Chaque type d'intégration professionnelle se caractérise ainsi par des attentes syndicales spécifiques. Cependant, cela ne signifie pas qu'à ces revendications de base correspondent des formes concrètes de mobilisation dans l'entreprise. Un salarié dont l'emploi est menacé peut espérer que les syndicats l'aident à stabiliser sa situation professionnelle,

mais se rendre compte en même temps que ces derniers n'ont aucune marge de manœuvre dans ce domaine, et préférer par conséquent se tenir à distance de la vie collective de son entreprise.

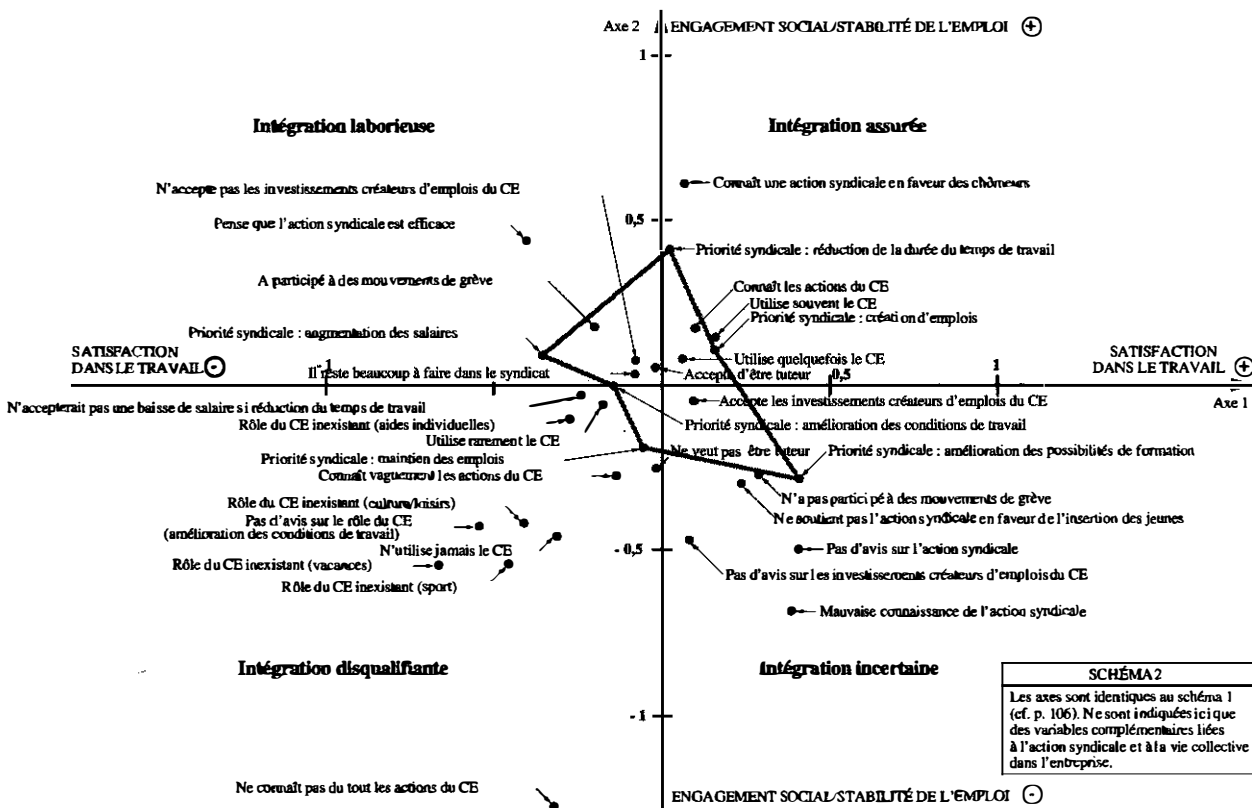
Les attitudes à l'égard de la vie de l'entreprise

L'analyse a permis de vérifier que chaque type d'intégration professionnelle se caractérise également par une implication particulière des salariés dans la vie collective de l'entreprise. Les salariés proches de l'*intégration assurée* connaissent les activités du CE et profitent en général des avantages sociaux qui leur sont offerts dans cette structure de représentation des intérêts du personnel. Cette attitude est un signe de leur intégration professionnelle dans l'entreprise. Elle favorise probablement leur satisfaction dans le travail, mais en est aussi l'expression : les salariés qui savent ce qui se passe dans leur entreprise sont aussi ceux qui accordent un intérêt à la vie collective de celle-ci et, par conséquent, très probablement, ceux qui s'y plaisent.

Les salariés proches de l'*intégration incertaine* manifestent une certaine indifférence à l'égard de la vie collective et syndicale de l'entreprise. Puisqu'ils ont de fortes chances de ne pas conserver leur emploi, ils n'attachent pas beaucoup d'importance aux actions menées en faveur des salariés dont l'emploi est stable. Parmi eux, les plus qualifiés cherchent avant tout à accroître leurs chances sur la marché de l'emploi. Ils préparent en quelque sorte leur projet de carrière indépendamment des structures collectives de l'entreprise. Les moins qualifiés sont plus exposés au risque du chômage et peuvent éprouver davantage de frustrations. Qu'ils soient qualifiés ou non, ces salariés ont en commun de se sentir peu concernés par tout ce qui caractérise les intérêts des salariés assurés de conserver leur emploi.

Les salariés proches de l'*intégration laborieuse* sont plus impliqués dans la vie collective de l'entreprise. Ils cherchent à défendre en priorité leurs intérêts, ce qui les pousse à exprimer leur désaccord, ou en tout cas leur méfiance, à l'égard d'initiatives qui conduiraient le syndicalisme à se détourner des actions traditionnelles, c'est-à-dire celles qui ont permis d'améliorer la condition salariale. Ces salariés sont donc attachés à un ensemble de pratiques qui ont contribué dans le passé à structurer les luttes sociales et qui restent encore vives dans la conscience salariale.

Les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* sont en revanche plus éloignés de la vie collective de l'entreprise. Leur situation reflète à



la fois un détachement vis-à-vis des structures de représentation du personnel et, en même temps, l'inorganisation collective des secteurs et des entreprises dans lesquels ils se trouvent, à tel point qu'il devient difficile de démêler ce qui relève de leur attitude individuelle et ce qui dépend du groupe. Dans un sens, on pourrait dire que l'intégration de ces salariés est disqualifiante parce que leur entreprise – et donc l'ensemble du personnel – est frappé par le même processus de disqualification sociale. Leur identité devient négative comme peut l'être celle des chômeurs et des assistés qui vivent dans des cités dégradées que tout le monde montre du doigt.

Le schéma 2 permet de repérer, zone après zone, les variables qui renvoient à la participation à la vie collective de l'entreprise. Dans celle qui correspond à la définition de l'*intégration assurée*, nous trouvons, par exemple, des modalités comme « connaît une action syndicale en faveur des chômeurs », « connaît les actions du comité d'entreprise (CE) », « utilise souvent et quelquefois les prestations du CE ». Dans la zone qui correspond à la définition de l'*intégration incertaine*, nous avons, au contraire, des modalités comme « ne soutient pas l'action syndicale en faveur de l'insertion des jeunes », « n'a pas participé à des mouvements de grève », « pas d'avis sur l'action syndicale », « pas d'avis sur les investissements créateurs d'emplois du CE », « mauvaise connaissance de l'action syndicale ». Dans la zone de l'*intégration laborieuse*, les modalités qui apparaissent sont : « pense que l'action syndicale est efficace », « a participé à des mouvements de grève » et un peu plus au centre « il reste beaucoup à faire dans le syndicat », « n'accepte pas les investissements créateurs d'emplois du CE », « accepte d'être tuteur ». Enfin, dans la zone de l'*intégration disqualifiante*, nous trouvons des modalités comme « connaît vaguement les actions du CE », « connaît pas du tout les actions du CE », « utilise rarement le CE » ou « utilise jamais le CE ». Ces modalités peuvent être liées soit à la méconnaissance réelle des salariés, soit tout simplement à la faiblesse des actions du CE dans leur entreprise. Cette deuxième hypothèse semble confirmée, puisque nous trouvons également dans cette zone des modalités comme « rôle du CE inexistant » successivement dans la culture et les loisirs, dans le sport, dans les vacances et même dans les aides financières individuelles pour les personnes dans le besoin. On trouve également dans cette zone la modalité « pas d'avis sur le rôle du CE dans l'amélioration des conditions du travail ». Notons aussi à la limite de la zone de l'*intégration laborieuse*, la modalité « n'accepterait pas une baisse du salaire en cas de réduction du temps de travail » et à la limite de la zone de l'*intégration incertaine*, « ne veut pas être tuteur ».

D'une façon plus générale, l'espace social que nous venons de décrire à partir des résultats de cette analyse factorielle de correspondances multiples a permis d'analyser les attentes syndicales et les formes de participation à la vie collective qui caractérisent chacun des types d'intégration professionnelle. L'action collective, qu'elle soit ou non de nature syndicale, est posée dans chacun d'entre eux de façon singulière. Si l'on définit l'apathie comme la distanciation à l'égard de la vie col-

lective de l'entreprise, il faut souligner qu'elle a plus de chances de se développer chez les salariés proches de l'*intégration incertaine* et plus encore chez les salariés proches de l'*intégration disqualifiante*. Si l'on définit l'apathie non plus seulement par la distanciation, mais par un processus de désillusion vis-à-vis des opportunités de réussite des actions collectives, on peut faire l'hypothèse qu'elle sera plus grande chez les salariés proches de l'*intégration disqualifiante*. Pour tenter de le vérifier, il convient d'analyser maintenant de façon plus précise les conditions de la mobilisation syndicale.

LA MOBILISATION SYNDICALE ET SES LIMITES

Contrairement à plusieurs pays européens, la mobilisation syndicale est faible en France à tel point que l'on parle souvent de crise du syndicalisme¹. Les statistiques indiquent que 2,1 millions des salariés étaient syndiqués en 1993, ce qui représente moins de 11 %, alors que le taux de syndicalisation atteint 80 % en Suède et au Danemark, 70 % en Belgique et 40 % en Allemagne et en Grande-Bretagne. Dans son étude sur le syndicalisme en France depuis 1945, Dominique Labbé rappelle que les syndiqués étaient 4 millions au début des années 1970, soit un quart des salariés. Ces deux estimations établies à vingt-cinq ans d'écart suffisent à qualifier l'extraordinaire déclin du syndicalisme français : « Certes, il existe toujours des syndicats ; les étiquettes auraient même tendance à se multiplier. Mais ces organisations ressemblent de plus en plus à des armées d'opérette : quelques figurants, des généraux importants et sonores, des états-majors étoffés... mais point de troupes ! »²

Si les syndicats français se sont vidés de leurs adhérents, c'est en grande partie en raison de la relation particulière qui unit ces structures aux pouvoirs publics. Les unions départementales, les fédérations et les confédérations syndicales vivent de plus en plus grâce à d'autres ressources que celles des cotisations, en particulier des subventions publiques, des mises à disposition de locaux et de personnel de l'administration. L'essentiel de leur pouvoir provient des résultats aux

1. Cf. Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988.

2. Cf. Dominique Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques politiques », 1996, p. 7.

élections professionnelles et de leur participation à de nombreuses instances administratives et en particulier aux conseils des organismes sociaux. Dans ces conditions, il est devenu courant de ne plus faire pression sur les salariés pour qu'ils payent leurs cotisations. Nombreux sont ceux qui sont devenus ainsi « sympathisants » et non plus adhérents.

Cette évolution a pour effet d'affaiblir la vie militante dans les entreprises en dehors des temps forts que sont les élections professionnelles. Il est probable qu'elle contribue également à priver les salariés d'une véritable médiation entre eux et la direction, notamment lorsque des mutations importantes sont envisagées dans l'organisation du travail. On peut penser, par exemple, qu'une plus grande concertation avec des syndicats représentatifs aurait permis d'atténuer le malaise au travail que nous avons constaté dans plusieurs entreprises (cf. chap. 6 en particulier). Des travaux empiriques ont d'ailleurs prouvé que la syndicalisation des salariés a un effet positif sur la satisfaction au travail¹.

Les facteurs de l'adhésion

Si les travaux sur les objectifs et les formes de l'action syndicale ont été assez nombreux en France, ceux qui ont porté sur les facteurs de l'adhésion syndicale sont plus rares². Dans notre échantillon, la proportion de salariés qui déclarent appartenir à un syndicat est de 27 %. Ce taux est donc nettement plus élevé que le taux national de syndicalisation qui, on l'a vu, est d'environ 10 %. Si les résultats de notre enquête sont différents des sources administratives nationales, c'est en grande partie en raison de la définition elle-même de l'adhésion syndicale. Alors que les sources administratives enregistrent des taux de cotisations, les salariés déclarent appartenir à un syndicat sans pour autant être

1. On lira sur ce point l'article éclairant de Jeffrey Pfeffer et Alison Davis-Blake, « Unions and Job Satisfaction », *Work and Occupations*, vol. 17, n° 3, août 1990, p. 259-283. Dans un ouvrage de synthèse sur le travail, George Ritzer note également que les syndicats peuvent réduire certains aspects de l'aliénation des travailleurs ayant un bas niveau de qualification en les intégrant à une action collective, mais il précise toutefois que les leaders syndicaux peuvent être, dans certains cas, plus attachés à se maintenir au pouvoir que de remplir leur fonction de défense des salariés les plus défavorisés. Cf. G. Ritzer, *Man and his Work. Conflict and Change*, New York, Meredith Corporation, 1972, voir en particulier le chapitre 5 « Low-Status Occupations ».
2. Notons, par exemple, les articles de Odile Benoît-Guilbot, « Statut dans l'entreprise et attitudes syndicales des ouvriers », *Sociologie du travail*, 1962, 2, p. 230-242, et de Marc Maurice, « Déterminants du militantisme et projet syndical des ouvriers et des techniciens », *Sociologie du travail*, 1965, 3, p. 254-272.

forcément à jour de leurs cotisations, d'autant que la pression financière des responsables syndicaux sur leurs adhérents est souvent assez faible. Appartenir à un syndicat peut signifier participer régulièrement aux réunions ou se sentir en harmonie avec les orientations générales défendues par les responsables. Quoi qu'il en soit, ce n'est pas le niveau global de l'adhésion qui nous importe ici, mais plutôt ses variations.

Étudions d'abord l'effet propre du sexe, de l'âge, de la CSP (cf. tableau VII.2). L'adhésion syndicale est nettement plus faible pour les femmes que les hommes (14 % contre 34 %), ce que confirme le modèle de régression logistique : une fois contrôlé l'effet de l'âge et de la CSP, le coefficient pour les femmes est négatif par rapport aux hommes et très significatif. On a vu dans le chapitre 1 que les femmes sont plus insatisfaites que les hommes vis-à-vis du travail en lui-même et vis-à-vis de la liberté d'initiative et on a expliqué ce phénomène par les conditions objectives qu'elles trouvent sur le marché du travail, lesquelles restent globalement plus sévères et plus dévalorisantes que celles auxquelles les hommes sont confrontés. Il peut donc sembler curieux qu'elles restent également plus distantes que les hommes vis-à-vis des structures syndicales. Néanmoins, on a montré aussi que les femmes sont nettement plus souvent employées à durée déterminée ou à temps partiel que les hommes, ce qui rend beaucoup plus difficile, voire impossible dans certains cas, une implication syndicale dans l'entreprise. En réalité, elles sont proportionnellement plus souvent confrontées que les hommes à des situations où elles risquent de perdre leur emploi et l'adhésion à un syndicat peut leur sembler, dans ces conditions, superflue, voire compromettante vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques.

Comme on pouvait s'y attendre, le taux d'adhésion syndicale est plus faible pour les jeunes. Moins de 9 % des moins de 25 ans disent appartenir à un syndicat. Ce taux passe ensuite à 20 % pour les salariés de 25 à 34 ans, à 29 % pour ceux de 35 à 44 ans et à 34 % pour ceux de 45 à 54 ans. Il diminue ensuite lorsque les salariés se rapprochent de l'âge de la retraite. Le modèle de régression logistique, qui contrôle l'effet du sexe et de la CSP, confirme que les jeunes sont plus éloignés de la vie syndicale, en particulier les moins de 25 ans. Ces résultats peuvent s'expliquer par les contraintes qui pèsent sur l'intégration professionnelle au commencement d'une carrière. Les jeunes, on l'a vu, sont de plus en plus nombreux à entrer sur le marché de l'emploi ou à sortir du chômage par un statut précaire et leur intégration définitive dans une entreprise nécessite le plus souvent une forte implication au travail, d'autant que les employeurs utilisent dans certains cas les contrats d'emploi à

Tableau VII.2 – Effet propre du sexe, de l'âge
et de la catégorie socioprofessionnelle
sur l'adhésion syndicale¹

	Coefficient	Sig.	%
Constante	- 1.57	****	
Sexe			
Hommes	Réf.	Réf.	33,9
Femmes	- 1.08	****	14,1
Age			
< 25 ans	- 1.54	**	8,8
25 < 34 ans	- .38	*	20,1
35 < 44 ans	Réf.	Réf.	29,0
45 < 54 ans	.21	n.s.	34,5
55 ans et +	- .14	n.s.	27,3
CSP			
Cadres	Réf.	Réf.	14,0
Prof. intermédiaires	1.09	****	28,7
Employés	1.01	***	21,3
Ouvriers qualifiés	1.35	****	41,8
Ouvriers non qualifiés	1.03	***	26,2

¹ Modèle de régression logistique. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage.
* : P < .1 ; ** : P < .05 ; *** : P < .01 ; **** : P < .001 ; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 028).

statut précaire comme un moyen de sélection. Autrement dit, les jeunes sont évalués pendant toute la durée de leur contrat. Exprimer leur mécontentement ou chercher à se défendre par l'intermédiaire des syndicats ne leur semble pas une bonne solution dans cette période de fragilité qu'ils espèrent provisoire. On en arrive alors à ce paradoxe que la vie syndicale d'un salarié peut vraiment commencer à partir du moment où sa situation professionnelle s'est stabilisée. La précarité de l'emploi est donc un obstacle à la syndicalisation.

L'effet de la CSP sur l'adhésion syndicale apparaît très marqué. Si seulement 14 % des cadres déclarent appartenir à un syndicat, le taux d'adhésion syndicale est beaucoup plus fort pour les autres catégories. Il

atteint 29 % pour les professions intermédiaires et 42 % pour les ouvriers qualifiés. Le modèle de régression logistique qui contrôle l'effet du sexe et de l'âge confirme cette tendance : par rapport aux cadres, modalité de référence, toutes les catégories socioprofessionnelles ont un coefficient positif et hautement significatif. Le coefficient le plus élevé est obtenu pour les ouvriers qualifiés.

L'écart en pourcentage entre les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés est de 16 points. Il s'explique en partie par le risque de chômage qui touche beaucoup plus, on le sait, les non-qualifiés. Or, la crainte d'être licencié renforce l'attitude de distanciation à l'égard des syndicats plus qu'elle ne l'atténue. Les ouvriers qui se savent menacés adoptent une attitude de repli comparable à celle des jeunes en contrat précaire. Par ailleurs, « l'O.S. souffre de ne pas pouvoir développer une "conscience fière" semblable à celle de l'ouvrier qualifié qui maîtrise un savoir-faire »¹. Sa participation à un mouvement social est plus ponctuelle et aussi plus « explosive » à l'occasion d'une grève, par exemple, où se décharge soudain tout le « ras-le-bol » accumulé, où se manifestent enfin les sentiments d'amertume et d'angoisse jusque-là mexprimés.

Si le taux d'adhésions syndicales des employés est supérieur à celui des cadres, il est encore plus faible que celui des ouvriers non qualifiés (21 %). La faible syndicalisation de cette catégorie n'est pas un phénomène nouveau. David Lockwood l'observait déjà dans les années 1950². Il a attiré ensuite l'attention des sociologues. Michèle Legendre souligne notamment que les employés de bureau éprouvent des difficultés à s'identifier à leurs représentants. Ces derniers sont le plus souvent issus des couches les plus qualifiées des employés et des hommes alors que leurs mandants potentiels sont en très grande majorité des femmes. Ils sont perçus comme privilégiés et insensibles aux conditions de travail et aux enjeux professionnels des salariés qu'ils représentent³. Dans les usines, les employés de bureau sont, par ailleurs, souvent assimilés aux cols-blancs et peuvent éprouver ainsi des difficultés à être représentés par des délégués proches de la condition ouvrière. La faible syndicalisation des employés semble en grande partie liée à la grande hétérogénéité de cette catégorie intermédiaire

1. Cf. Touraine et al., *Le mouvement ouvrier*, op. cit., p. 271.

2. Cf. David Lockwood, *The Blackcoated Worker*, London, Allen & Unwin, 1958.

3. Cf. Michèle Legendre, « Les employés de bureau et la représentation. Refus ou aspiration ? », *Revue française de sciences politiques*, 1987, 37, 1, p. 59-75.

entre la classe moyenne et la classe ouvrière. Le processus de prolétarianisation d'une frange importante des employés que l'on a analysée précédemment, notamment à partir de l'exemple d'une entreprise proche de l'administration (cf. chap. 6), ne risque-t-il pas d'accroître encore cette hétérogénéité et de renforcer encore les problèmes la représentation syndicale de cette catégorie ? La fraction la plus qualifiée des employés peut être attirée par une forme d'action collective favorable à la négociation avec la direction et les cadres, tandis qu'une autre, plus défavorisée et de plus en plus cantonnée à des tâches répétitives, peut, au contraire, être motivée par des formes d'action plus radicales, proches des thèmes revendicatifs traditionnels du mouvement ouvrier¹.

L'adhésion syndicale dépend aussi fortement du secteur d'activité et plus précisément de l'entreprise (cf. tableau VII.3). Les responsables syndicaux le savent. Cela tient à la fois à la tradition, à l'ardeur revendicative des salariés, aux circonstances particulières dans lesquelles les luttes ont été organisées, aux résultats des mouvements passés. Cela dépend beaucoup aussi des militants syndicaux et de la façon dont ils parviennent à convaincre les salariés d'adhérer². Enfin, les contraintes externes qui pèsent sur l'entreprise et le risque de licenciement collectif peuvent, soit dissuader les salariés de se défendre, soit, au contraire, les encourager à se mobiliser. Déjà dans son enquête des années 1960 sur la conscience ouvrière, Alain Touraine observait de fortes variations selon le secteur d'activité : « Dans le Gaz-Électricité, disait-il, la menace de chômage augmente l'orientation revendicative ; elle la diminue au contraire dans les Métaux-équipement. Dans ce cas, on le sait, la revendication repose sur l'affirmation professionnelle ; le chômage, en affaiblissant celle-ci, désorganise le système revendicatif. Dans le Gaz-Électricité au contraire, la revendication est la reconnaissance d'une absence de correspondance entre l'évolution économique et l'évolution sociale. Dans les Mines, enfin, son absence affaiblit fortement le pessimisme social. Nous rencontrons ici une conscience ouvrière déterminée par les aspects les plus négatifs du système professionnel. »³

1. Sensible à cette évolution, Rosemary Crompton se demandait s'il ne fallait pas adopter une nouvelle approche de la syndicalisation de cette catégorie en prenant en compte, à partir de l'exemple anglais, d'autres formes d'associations du personnel. Cf. R. Crompton, « Approaches to the study of white-collar unionism », *Sociology*, 1976, n° 10, p. 407-426.

2. Cf. Daniel Mothé, *Le métier de militant*, Paris, Le Seuil, 1973.

3. Cf. Alain Touraine, *La conscience ouvrière*, op. cit., p. 254.

Tableau VII.3 – Effet propre du type d'entreprise sur l'adhésion syndicale¹

	Coefficient	Sig.	%
Constante	- 1.29	***	
Type d'entreprise			
Métallurgie	Réf.	Réf.	38,3
Agro-alim. - fromage	.15	n.s.	48,4
Agro-alim. - lait	-.34	n.s.	35,5
Agro-alim. - légumes	- 1.65	***	12,5
Agro-alim. - poissons	- 1.01	n.s.	18,5
Meuble	- 2.02	****	10,4
Chimie	-.59	n.s.	25,0
Électricité	1.95	****	78,5
Métallurgie	.71	*	59,2
Sidérurgie	-.83	**	27,1
Informatique	- 2.71	***	1,7
Hôpital	.16	n.s.	22,1
Assurances gén.	-.90	*	12,3
Assurances spéc.	.21	n.s.	27,3
Org. Sécurité sociale	.59	n.s.	30,8

¹ Modèle de régression logistique qui contrôle outre le type d'entreprise, le sexe, l'âge et la CSP. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage. Les entreprises en *italique* sont celles qui ont fait l'objet d'un développement particulier dans la seconde partie de ce livre.

* : $P < .1$; ** : $P < .05$; *** : $P < .01$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 028).

Pour prolonger cette observation et la comparer à celle qu'il est possible de faire aujourd'hui, il faut bien entendu rappeler que le risque de chômage dans les années 1960 était presque nul dans tous les secteurs et en particulier dans le secteur du Gaz-Électricité. Les résultats de notre enquête restent toutefois proches de ceux de Touraine : l'adhésion syndicale est la plus élevée dans le centre d'EDF où elle atteint, on la vu, près de 80 %. Elle est également importante, mais plus faible dans les deux entreprises de métallurgie de l'échantillon où elle représente entre 40 % et 60 %. En revanche, elle est presque insignifiante, on l'a vu, dans l'entreprise informatique. Elle est également très faible dans l'entreprise de meubles, mais aussi dans une entreprise agro-alimentaire et une compagnie d'assurances. Le modèle de régression logistique qui contrôle l'effet du sexe, de l'âge et de la CSP, confirme

ces résultats. Le coefficient est de 1,95 pour le centre d'EDF et de - 2,71 pour l'entreprise informatique par rapport à une des deux entreprises de métallurgie définie comme la modalité de référence.

Autrement dit, c'est dans une entreprise appartenant au service public que l'adhésion syndicale y est, toutes choses égales par ailleurs, la plus élevée. Nous avons examiné dans le chapitre 4 les raisons historiques et sociales de cette forte adhésion. Dans les entreprises performantes et organisées selon un principe de management participatif, comme c'est le cas dans l'entreprise informatique, la vie syndicale est limitée, au contraire, au strict minimum. Les délégués syndicaux se consacrent alors à gérer les structures collectives comme le comité d'entreprise sans exercer vraiment de rôle essentiel dans la médiation entre la direction et le personnel. Entre ces deux formes extrêmes, on trouve de nombreuses variantes. Celle qui apparaît nettement dans l'enquête est celle du déclin de la vie syndicale liée en grande partie au risque de suppression des emplois. La menace latente d'un dépôt de bilan de l'entreprise a pour effet de désorganiser l'action revendicative à l'instar de ce que Touraine observait déjà dans le secteur des Métaux-équipement.

En examinant successivement les effets du sexe, de l'âge, de la CSP et du type d'entreprise, on en arrive alors à la conclusion que la précarité professionnelle affecte la participation à la vie syndicale, mais qu'elle ne constitue pas, bien entendu, le seul facteur du déclin du syndicalisme. Même si les ingénieurs de l'entreprise informatique sont dans l'ensemble assez mobiles, ils ne se considèrent pas précaires. La situation économique de leur entreprise leur garantit même une forte stabilité de l'emploi que beaucoup d'autres salariés envient. Pourtant, leur adhésion syndicale est plus faible encore que dans la plupart des entreprises menacées de fermeture. C'est la raison pour laquelle le type d'entreprise, et plus précisément la conjonction entre sa santé économique et son mode d'organisation interne, constitue un facteur essentiel de la participation syndicale.

Existe-t-il alors un effet propre du type d'intégration professionnelle ? Le taux d'adhésion est de 25 % pour l'*intégration assurée*, de 21 % pour l'*intégration incertaine*, de 36 % pour l'*intégration laborieuse* et de 30 % pour l'*intégration disqualifiante* (cf. tableau VII.4). Le modèle de régression logistique qui contrôle tous les autres effets que l'on vient d'analyser, à savoir le sexe, l'âge, la CSP et le type d'entreprise, confirme un effet positif de l'*intégration laborieuse* (coefficient de 0,37) par rapport à l'*intégration assurée* définie comme la modalité de référence, ce qui est assez logique puisque les salariés proches de ce type sont insatisfaits à la

fois de leur travail et de leur condition salariale et en même temps peu menacés de perdre leur emploi. Si le coefficient obtenu n'est pas significatif pour l'*intégration incertaine*, il est positif et significatif pour l'*intégration disqualifiante* (0,54). Notons que l'on a vérifié que le coefficient de ce dernier type d'intégration était proche de zéro et non significatif lorsque le modèle ne contrôlait pas le type d'entreprise¹. On peut donc en conclure que l'*intégration laborieuse* favorise la participation syndicale, mais, une fois contrôlé l'effet important du type d'entreprise, c'est aussi le cas pour l'*intégration disqualifiante*. Dans la réalité, on sait que les salariés proches de ce dernier type sont fortement concentrés dans des entreprises en crise, dans lesquelles on constate une très faible participation à la vie collective.

Tableau VII.4 – *Effet propre du type d'intégration professionnelle sur l'adhésion syndicale*¹

	Coefficient	Sig.	%
Type d'intégration			
Assurée	Réf.	Réf.	24,6
Incertaine	.36	n.s.	21,0
Laborieuse	.37	*	36,2
Disqualifiante	.54	**	30,4

¹ Modèle de régression logistique qui contrôle outre le type d'intégration professionnelle, le sexe, l'âge, la CSP et le type d'entreprise. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage.
* : $P < .1$; ** : $P < .05$; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 028).

Ce résultat ne permet pas pour autant d'écarter l'hypothèse d'une certaine désillusion syndicale chez les salariés fortement touchés par la crise et dont l'emploi est menacé. Cette hypothèse a d'ailleurs été confirmée par une analyse de la confiance que les salariés accordent à la représentation du personnel par les syndicats. Parmi les salariés proches de l'*intégration disqualifiante*, 49 % seulement considèrent que les dél-

1. Cette analyse a été effectuée dans le cadre d'un article dans lequel le lecteur trouvera les résultats détaillés selon les différents modèles testés. Cf. Serge Paugam, « Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques », *Revue française de sociologie*, XL-4, 1999, p. 715-751.

gués du personnel défendent suffisamment leurs intérêts contre 60 % pour l'ensemble de l'échantillon. Les résultats d'une régression logistique qui contrôlait les effets du sexe, de l'âge, de la CSP et du type d'entreprise ont permis de vérifier le caractère significatif de cette attitude pour les salariés proches de ce type d'intégration¹. Ces derniers restent repliés sur eux-mêmes et impuissants, non pas hostiles aux syndicats, mais peu convaincus de leur utilité tant l'entreprise dans laquelle ils travaillent leur semble en crise. En revanche, on l'a vérifié dans le cas de l'entreprise de meubles, l'annonce d'un plan de licenciements est un facteur de mobilisation, voire de révolte.

Trois formes de retrait

En interrogeant les salariés sur leurs attitudes à l'égard des syndicats, il est possible de distinguer trois formes de retrait : le *retrait d'indifférence*, le *retrait de découragement* et le *retrait contraint*. Le premier correspond à une forme classique de rapport à la vie syndicale. Les salariés se sentent peu menacés dans leur vie professionnelle et ne voient pas en quoi les syndicats pourraient leur être utiles. Cette forme de retrait est aujourd'hui très courante dans les entreprises qui ont instauré une mode de relations plus directes entre les salariés et la direction conformément au principe du management participatif. La seconde correspond à une attitude générale de désillusion à l'égard des formes de revendications qui peuvent être engagées par les salariés. Elle est fréquente lorsque l'entreprise est confrontée à des difficultés économiques ou lorsque les décisions ne peuvent être prises à un niveau de la hiérarchie qui semble hors de portée des salariés. Parce que l'expérience a montré les limites de l'action collective, ces derniers se détournent de ce type d'engagement. Enfin, la troisième forme correspond à une attitude de distanciation obligée à l'égard des syndicats. On peut l'observer notamment quand la position des salariés dans l'entreprise est très incertaine.

Le retrait d'indifférence

Dans chaque entreprise, il existe des salariés indifférents aux syndicats, mais la probabilité d'adopter cette attitude varie considérablement selon les entreprises. On admettra aisément qu'elle est plus rare dans

1. *Ibid.*

une entreprise comme EDF lorsque 80 % des agents sont syndiqués. Se tenir à distance des syndicats peut être interprété dans ce cas comme un acte délibéré de marginalité ou d'hostilité à l'égard de la solidarité professionnelle. En revanche, lorsque la participation syndicale est globalement dérisoire dans l'entreprise, il est compréhensible que chaque salarié soit à la fois peu informé et peu intéressé par ce type d'action collective.

Dans notre échantillon, cette attitude est fortement répandue dans deux entreprises en particulier : l'entreprise informatique qui a été analysée dans le chapitre 4 et une entreprise agro-alimentaire de taille moyenne spécialisée dans la conserverie de légumes. Cette dernière présente des caractéristiques différentes des trois autres entreprises du même secteur de l'échantillon. Près de 90 % des salariés se déclarent globalement satisfaits de leur travail. 90 % également sont satisfaits de leur liberté d'initiative et 75 % de leur salaire. La grande majorité d'entre eux ne sont pas inquiets face au risque de licenciement (cf. résultats présentés dans les tableaux de l'appendice 2, p. 399 et s.). Cette entreprise est économiquement performante (seulement 3 % des salariés la considèrent en déclin) et la vie syndicale y est tout simplement réduite à sa plus stricte expression (un représentant syndical au comité d'entreprise). Lorsque l'on interroge les salariés sur les syndicats, ils avouent n'avoir aucune opinion sur ce sujet. Certains disent même n'avoir jamais vu un délégué syndical. D'autres soulignent qu'ils ne sont pas hostiles aux syndicats, mais qu'ils n'ont jamais été sollicités pour y adhérer et pour participer à une action collective dans l'entreprise. « La direction n'est pas embêtée avec ça », souligne d'un air ironique l'un d'entre eux. En réalité, ce type de situation est assez fréquent dans de nombreuses petites et moyennes entreprises. On ne peut pas dire que cette situation résulte d'une politique de management participatif menée par la direction. Il s'agit simplement d'un ensemble de circonstances, à la fois économiques et sociales, qui rendent la vie syndicale inexistante. La situation ne se modifiera pas tant que les salariés continueront à s'en accommoder.

Dans l'entreprise informatique, de taille beaucoup plus importante, les syndicats sont plus représentés, mais leur influence est limitée à la gestion des institutions de représentation du personnel. Le comité d'entreprise est richement doté et peut offrir beaucoup d'avantages au personnel : équipements de proximité, tennis, gymnase, foyer, activités pour les enfants, vacances, etc. La vie syndicale au sens strict n'existe pas vraiment et les salariés ne semblent pas s'en soucier. Même si un

accord sur la réduction du temps de travail a été signé au début des années 1990, les syndicats n'ont pas réussi à instaurer dans l'entreprise de véritables sources de pouvoir susceptibles de faire pression sur la direction et l'organisation dans son ensemble. En réalité, le style de management en vigueur fait appel, on l'a vu, à la participation directe des salariés et constitue en cela un frein sérieux à la pratique syndicale¹. Chaque salarié cherche avant tout à atteindre les objectifs qu'il a lui-même négocié avec son superviseur. En cas de difficultés, c'est vers lui qu'il se tourne en priorité. Ce principe d'autonomie dans le travail et de responsabilité individuelle face à la bonne marche de l'entreprise s'avère en profonde contradiction avec le principe de la revendication collective. Les salariés expriment de façon très claire qu'ils ne voient, dans ces conditions, aucun intérêt à être syndiqués. Dans certains cas, ils sont si indifférents à la vie syndicale qu'ils savent à peine quels sont les syndicats représentés dans l'entreprise.

« Je ne suis pas syndiquée, car je n'en ai jamais ressenti le besoin et parce que je suis arrivée seule à ce que je voulais. Mais, c'est vrai aussi que je ne vois pas le rôle du syndicat ici, dans cette boîte. Ils sont vraiment inexistantes et cela ne me vient même pas à l'idée d'aller les voir. Ils distribuent parfois des tracts puis, après, on entend plus parler. Il n'y a rien derrière. Si effectivement je voulais être syndiquée, j'irai vers eux mais je n'en ressens pas le besoin. »

F., 39 ans, célibataire, assistante relations publiques, entreprise informatique (n° 38).

Question : Est-ce que vous connaissez les organisations syndicales ?

« Je sais qu'elles existent. Ce n'est pas un point qui me passionne. C'est vrai que nous sommes dans un mode de gestion très individuel en termes de gestion de carrière... Non, je ne suis pas vraiment impliqué là-dedans. Je lis les tracts, je vote. J'ai une vie d'électeur, car je pense que c'est un devoir. Je me fais un devoir d'aller voter aux élections professionnelles. En revanche, je ne participe pas. Je ne suis pas impliqué. »

H., 31 ans, marié, un enfant, cadre consultant technique, entreprise informatique (n° 45).

« Je pense que le syndicalisme a une importance sur la vie économique d'un pays mais sur le site, ils ont probablement moins de poids que dans des entreprises où les conditions de travail sont plus dures. Dans la mesure où HP se targue et développe son organisation et se donne la peine d'être l'entreprise préférée des

1. Cette évolution des rapports sociaux est aujourd'hui vérifiée dans de nombreuses entreprises. Les sociologues l'analysent le plus souvent avec inquiétude. Cf. Pierre-Éric Tixier, « Management participatif et syndicalisme », *Sociologie du travail*, 1986, 3, p. 353-372 ; François Michault et Michel de Coster, « Les syndicats face aux défis de la participation », in F. Michault et M. de Coster (éd.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, coll. « Ouvertures sociologiques », 1994, p. 145-167. Dominique Martin, *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*, Paris, PUF, coll. « sociologies », 1994.

salariés et dans la mesure où ça porte ses résultats, les salariés sont moins facilement mobilisables par les syndicats. Ils sont contents de leurs conditions de travail, ils sont contents. Par exemple, je fais des envieux lorsque je dis à des tas d'amis que j'arrête à 6 heures pour aller faire 9 trous de golf tout en ayant des responsabilités qui peuvent me stresser, mais je peux le faire. Face à cela, les syndicats doivent avoir du mal à mobiliser les gens. »

H., 32 ans, marié, cadre gestion de projet achat, entreprise informatique (n° 44).

Question : Est-ce que vous connaissez les organisations syndicales ?

« Très peu, ça ne m'intéresse pas. Il y a la CGT, je crois qu'il y a la CFDT et peut-être FO mais je ne suis pas sûre. »

F., 33 ans, mariée, cadre marketing et communication, entreprise informatique (n° 46).

Même les rares personnes syndiquées reconnaissent que la vie syndicale est très difficile à organiser dans ce type d'entreprise. M. G., par exemple, qui a adhéré à la CGT un peu après les événements de 1995 en raison de son refus du Plan Juppé, ne voit pas très bien ce qui pourrait mobiliser le personnel. La satisfaction globale des salariés renforce d'après lui le caractère illusoire de la vie syndicale. Les conditions de travail sont satisfaisantes et les possibilités de participation directe à la vie financière de l'entreprise par l'ouverture du capital aux salariés entraînent une conception individualiste des rapports sociaux.

« Le système HP est ainsi fait qu'effectivement un nouvel embauché se dit qu'il n'y a pas besoin de partenaires sociaux car chaque fois que vous avez un problème, vous pouvez en discuter avec votre superviseur qui est votre responsable hiérarchique direct. On peut discuter de toutes choses, de problèmes d'organisation, de problèmes personnels jusqu'aux problèmes de salaire. C'est un interlocuteur. D'une certaine manière, l'organisation HP est là un peu pour court-circuiter les rapports de force entre les employés et la direction tels qu'on peut les voir dans des entreprises plus classiquement françaises. »

Question : Vous pensez que ce système fonctionne ?

« Oui, *a priori* ce système fonctionne bien... Vous savez, je crois que nous avons deux fois par jour, les cours de l'action HP. Nous avons aussi des intérêts. Même les gens qui ont de faibles salaires peuvent prendre une participation avec des abonnements. C'est placé pendant cinq ans. Vous pouvez débloquer cette somme en cas de naissance, achat d'une maison, mariage, etc. Et puis, il y a un plan d'action d'entreprise aussi... Tout cela fait que les gens ne sont pas malheureux chez HP, donc ils vont s'intéresser davantage au cours de l'action, est-ce que l'action a augmenté, est-ce que ça va me permettre de changer mon Espace turbo diesel par un Turbo diesel à injection. Ça sera plus ça. Les gens bossent... C'est un peu le système US et je pense qu'au niveau d'HP si on faisait un sondage, majoritairement, les gens trouvent ce système bon. C'est vrai tant que l'entreprise marche. »

H., 42 ans, marié, quatre enfants, gestionnaire de commandes, entreprise informatique (n° 43).

La responsable des ressources humaines expliquait au cours de l'entretien que la composition du comité d'entreprise allait changer au profit de cadres qui travaillent sur des projets internationaux, alors que jusque-là il était tenu par des non-cadres plus proches de la réalité industrielle et locale. Elle percevait ce changement de façon positive, tant il lui semblait conforme à l'évolution de l'entreprise dont la dimension mondiale s'est nettement affirmée au cours des dernières années. Ce faisant, elle était consciente que cette ouverture sur l'extérieur risquait d'affaiblir encore le type de syndicalisme organisé à l'échelon de l'unité de production. Elle a confirmé, par ailleurs, que la faible marge de manœuvres des syndicats est liée à la politique de management.

« C'est un système basé sur une relation individuelle. Une logique de population n'est pas facile, or, c'est quand même bien le fond de commerce des syndicats que de se baser sur une approche plus globale, plus sociale au sens groupe du mot, plus organisationnelle. Donc, il n'y a pas la matière entre guillemets dans notre contexte culturel et organisationnel. Je crois que c'est majoritairement pour cela (que la vie syndicale est faible), c'est comme ça que je l'explique en tout cas. »

F., 45 ans, mariée, responsable des ressources humaines, entreprise informatique (n° 48).

Le *retrait d'indifférence* risque de devenir une attitude ordinaire dans les entreprises qui adoptent ce type de management. Dans le cas de cette entreprise, composée en grande majorité de cadres et d'ingénieurs, il est probable, qu'en l'absence de ce type de politique, la vie syndicale aurait été très faible. Les cadres sont, dans l'ensemble, plus réticents que les autres catégories à se syndiquer¹. Le management participatif a accompagné un mouvement de retrait vis-à-vis des syndicats qui avait, de toute façon, de fortes chances de se produire. Tel n'est pas forcément le cas d'autres entreprises où la proportion d'ouvriers est importante. Le management participatif peut alors avoir, comme le souligne Pierre-Éric Tixier, un effet désolidarisant non pas seulement au niveau des structures syndicales, mais au sein du mouvement ouvrier lui-même : « Il tendra probablement à renforcer la distance entre une élite salariale nouvelle qui sera protégée, obtiendra des garanties d'emploi échangées implicitement ou explicitement contre une tension créatrice et productive permanente et des salariés déqualifiés employés de façon intermittente dans le cadre d'une politique de flexibilité des

1. Luc Boltanski en a analysé les multiples facteurs de façon précise, cf. *Les cadres. La formation d'un groupe social*, op. cit., p. 283 et s.

entreprises. »¹ Sachant que la représentation syndicale des salariés précaires est également très difficile, comme on le verra un peu plus avant, on peut comprendre le désarroi des syndicalistes face à l'effritement prévisible de leur base et l'impuissance relative de leurs actions.

Le retrait de découragement

Un autre symptôme de la crise du syndicalisme est le découragement des salariés qui ont connu une expérience syndicale. Nombreux, en effet, sont les cas d'anciens syndiqués qui ne croient plus aujourd'hui aux structures syndicales pour faire progresser la condition salariale dans leur entreprise. Il est impossible de faire état de toutes les raisons personnelles que ces salariés donnent pour expliquer leur retrait, tant elles sont diverses. Citons quelques exemples : certains salariés en veulent aux délégués syndicaux pour avoir été mal défendus lors de conflits avec la direction, d'autres ont été mutés dans des services où les problèmes qu'ils avaient auparavant ne se posent plus, d'autres encore n'admettent pas que les syndicalistes perdent leur temps à se quereller entre eux, d'autres enfin reprochent aux syndicats d'appliquer en priorité les mots d'ordre de leur confédération plutôt que de développer un système de revendication adapté à l'entreprise. On pourrait ainsi continuer longtemps la liste des motifs qui sont invoqués. Il existe toutefois des raisons plus structurelles au découragement. Les entretiens ont permis d'en dégager au moins deux.

La première est liée à l'analyse que font les salariés de l'impuissance des revendications syndicales face à une direction d'entreprise fuyante, souvent elle-même privée de réelles marges de manœuvres pour prendre les décisions importantes. On a évoqué ce point dans le chapitre 5 à propos de l'entreprise sidérurgique : les salariés estiment que le pouvoir appartient désormais aux actionnaires du groupe dont leur entreprise fait partie. L'éloignement des structures de décision et la difficulté pour les salariés à connaître vraiment les intentions du groupe concernant les investissements ou les éventuelles restructurations les privent des moyens nécessaires pour mener leurs luttes dans de bonnes conditions. Ce qui leur manque le plus, c'est un point d'application de leurs revendications. Est-il réaliste de demander des augmentations de salaire lorsque la direction de l'entreprise est elle-même confrontée à la

1. Pierre-Éric Tixier, « Management participatif et syndicalisme », art. cité, p. 367.

pression financière du groupe dont elle fait partie et lorsque planent de nouvelles menaces de licenciements ? Peut-on vraiment instaurer un rapport de force face à une direction qui change régulièrement ? Ces difficultés, les syndicalistes en ont conscience et lorsqu'ils essayent de court-circuiter la direction de leur entreprise en envoyant des télécopies de protestation au siège de leur groupe, comme on l'a vu dans l'usine de meubles (cf. *supra*, chap. 6), ils ne peuvent pas vraiment modifier en profondeur le rapport de force qui reste en leur défaveur.

On peut donc dire que si la mobilisation syndicale est faible, c'est souvent parce que les décisions qui concernent l'avenir des salariés ne sont pas prises directement dans l'entreprise. Ce problème n'est pas spécifique aux entreprises du secteur privé. On le retrouve dans les entreprises qui dépendent du secteur public ou de la fonction publique. Ces structures sont gérées le plus souvent de façon bureaucratique, si bien que la plupart des décisions les concernant ne sont prises qu'au niveau national. Dans le cas de l'hôpital menacé de fermeture, les décisions importantes sont prises au ministère de la Santé. Les revendications pour son maintien ne peuvent pas être soutenues par une profession déterminée, comme les infirmières par exemple qui ont réussi ces dernières années à se mobiliser collectivement et à faire pression sur leurs employeurs et les pouvoirs publics. Les chirurgiens et les médecins sont tout aussi concernés que les infirmières et les aides-soignants, mais leurs problèmes communs renvoient à une structure déterminée — leur hôpital — dont l'avenir est entre les mains non pas de la direction proprement dite, mais des autorités administratives nationales contre lesquelles il est bien difficile d'agir. Le rapport de force apparaît bien inégal entre ce petit hôpital rural et une énorme organisation bureaucratique qui a la responsabilité, entre autres, de tous les hôpitaux français.

La perspective du déclin de cet hôpital et la difficulté de lutter contre des choix qui relèvent de décisions nationales ont pour effet de restreindre la motivation des syndicalistes. M. D., par exemple, aide soignant dans le service des personnes âgées de l'hôpital, a exercé pendant une quinzaine d'années plusieurs mandats syndicaux au Comité d'hygiène et de sécurité contre les accidents du travail et au comité technique paritaire. Il est aujourd'hui découragé et préfère renoncer entièrement à ce type d'engagement. Il argumente son choix de la façon suivante :

« Le travail syndical n'était pas le même qu'auparavant vis-à-vis des directions, des réunions statutaires et tout... Je ne me retrouvais plus... Je sentais venir certaines choses qui se réalisent en fin de compte et puis je ne voulais pas marcher... »

Question : Est-ce que vous pouvez être plus précis ?

« Certains hôpitaux doivent parler en termes de rentabilité et... c'est sûr que les syndicats ont été obligés plus ou moins d'adhérer à ces idées-là venant de la direction, et moi non... Je sentais qu'on faisait quelque chose qui n'aboutissait pas toujours, ou on était pris dans l'engrenage et on n'allait pas dans le sens voulu par le ministère de la Santé ou les directives nationales. (...) Il y avait trop de choses qui passaient trop facilement. Pour parler vulgairement, enfin moi c'est mon avis, on nous faisait avaler des couleuvres, et ça non, ça ne dure qu'un temps. C'est la situation qui veut ça... »

Question : C'est-à-dire ?

« D'une façon générale, la situation économique du pays et la politique de la santé et puis tout hein... »

Question : D'après vous, il n'y avait pas moyen de s'opposer à ça ?

« Ah non, je ne pense pas. Moi, je ne pense pas. Et sans pour cela que les syndicats soient politisés ou pas... »

H., 47 ans, marié, trois enfants, aide soignant, hôpital (n° 3).

Ce type de découragement est également présent chez plusieurs agents du centre de MSA. Ces derniers ne voient pas en quoi les syndicats peuvent transformer leurs conditions de travail et l'ambiance qu'ils jugent détestable. Ce centre de la MSA est également géré, on l'a vu, de façon bureaucratique, si bien que les agents ont perdu l'espoir d'un changement à l'échelon de leur centre. Cet employé exprime de façon très claire ce sentiment de désillusion.

« Les syndicats n'ont pas d'influence directe. Les salariés, si vous voulez, se fichent des syndicats. Les syndicats ne font rien. Quand je suis arrivé (il y a 22 ans), si, il y avait des mouvements syndicaux très forts. Il y avait des revendications très fortes sur les salaires, sur ce qui n'allait pas à leur idée. Ça a beaucoup changé tout ça. On a des syndicats, c'est vrai, mais ça ne résous rien. Si vous êtes syndiqués, qu'est-ce que vous allez faire ? Vous allez payer une cotisation, vous allez aller à une réunion mensuelle, ça va rien donner de plus, on ne va pas faire la révolution non plus. Bon, il y a des convictions personnelles qui sont chez les uns et chez les autres, bon, ça c'est une chose, mais ce n'est pas non plus le genre d'entreprise à révolutionner. Bon, ben vous voyez là, il n'y a pas d'augmentations de salaire, il n'y a rien, ben ça bouge pas, personne ne dit rien. On sait que les syndicats ne font rien. Promotion interne, ça n'existe quasiment pas non plus. De toute façon, il n'y pas de pouvoir de décision, au niveau des salaires, au niveau de la convention collective, c'est au niveau national. Ici, si vous provoquez une réunion syndicats-direction, ça ne donnera strictement rien, parce que la direction va vous dire : "On n'a pas de pouvoir de décision." Alors, à partir de là, les syndicats sont beaucoup moins libres, beaucoup moins efficaces. »

H., 48 ans, marié, trois enfants, agent administratif, organisme de Sécurité sociale (n° 26).

La deuxième raison structurelle du découragement est liée à l'affaiblissement du sentiment de solidarité. Pour que des revendications collectives prennent forme, il est nécessaire que le groupe qui les

exprime ait une certaine conscience de son unité. Si celui-ci est éclaté en plusieurs sous-groupes dont les intérêts sont divergents, il y a peu de chances que les actions menées puissent se développer de façon organisée. Lorsque le lien social se défait dans une entreprise, il y a de fortes chances que l'action syndicale s'effrite également. Une autre personne de l'hôpital est consciente, elle aussi, de l'impuissance des syndicats. Elle parle des responsables syndicaux comme s'ils étaient un peu de dehors de ses préoccupations et comme si leur combat était perdu d'avance. Elle reconnaît que son attitude est désormais très individualiste, mais en aucun cas isolée. D'après elle, tous les salariés savent que l'hôpital va mal, mais chacun d'entre eux pense qu'il n'y a rien à faire. Chacun, en réalité, défend avant tout ses propres intérêts à court terme. Mme C. souligne d'ailleurs qu'elle se préoccupe beaucoup plus aujourd'hui de la qualité de sa vie privée que de son engagement syndical.

« Je suis toujours syndiquée, mais je n'y crois pas du tout maintenant. Notre délégué commence aussi à fatiguer. D'abord ça ne suit pas, les syndicats, c'est vrai que depuis vingt ans, moi je pense qu'ils chutent. Les adhérents ont moins de poids. C'est un peu chacun pour soi, de plus en plus. C'est ce qui va me rapporter un peu. Plus qu'il y a dix ans où c'était plus l'hôpital en général. Ça ne suit plus, même moi... »

Question : Vous avez perdu vos illusions ?

« Oui, complètement. Moi, maintenant je laisse... Je voudrais que l'hôpital reste, parce que personnellement ça m'arrangerait de rester là, mais je ne me battrais pas comme je me suis battue il y a dix ans quoi ! Maintenant, on n'a même plus envie d'aller faire grève, d'aller dire que ça va pas. Puisque l'on sait que tout le monde sait que ça ne va pas, mais personne ne fait rien. »

— F., 38 ans, mariée, deux enfants, technicienne de laboratoire, hôpital (n° 6).

Ce processus est aujourd'hui à l'œuvre dans plusieurs entreprises. Les responsables syndicaux eux-mêmes soulignent souvent que les revendications des salariés sont de plus en plus individualistes et qu'ils se trouvent désormais confrontés à une grande diversité de problèmes relativement mineurs, mais dont ils doivent pourtant tenter de résoudre pour satisfaire leur base et conforter leurs chances aux élections professionnelles. Pour dépasser les attentes individualistes et créer un véritable mouvement des salariés, il faudrait définir des thèmes d'action généraux, mais ces derniers risquent de ne pas satisfaire tous les salariés tant les attentes et les insatisfactions sont diverses. Dans le cadre d'un projet de modernisation de l'outil de travail, par exemple, certains salariés peuvent être avantagés et connaître une promotion, alors que d'autres risquent de faire l'expérience d'une déqualification,

voire d'une relégation¹. Quelle stratégie les syndicats doivent-ils adopter : le soutien au projet ou l'opposition ? Dans ce cas, la décision dépendra sans doute du rapport de force entre les salariés, mais si celui-ci s'avère partagé, les syndicats renonceront probablement à se prononcer formellement en essayant de soutenir les salariés individuellement. Cette indétermination face aux choix stratégiques ne peut à la longue que décevoir.

Le retrait contraint

Le *retrait contraint* correspond à la forme la plus évidente de l'impuissance syndicale. Il s'impose pour les salariés employés à durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat aidé. Le cas de Mme C. est à cet égard très significatif. Elle est salariée à mi-temps au secrétariat de l'hôpital depuis près de dix ans. Auxiliaire depuis son recrutement, son contrat est en réalité renouvelé tous les mois, ce qui lui donne aucune garantie d'emploi. Son cas n'est pas du tout marginal. Beaucoup de contrats de travail de ce type existent dans la fonction publique. Elle aime le travail qu'elle effectue, mais elle avoue que son salaire est bien maigre puisqu'il représente la moitié du SMIC et qu'aucune promotion n'est possible dans cette situation. Elle ne peut en réalité rien dire, car la menace de perdre son emploi est réelle.

Question : Est-ce que vous avez connu une promotion ?

« Pas du tout, pas du tout, pas du tout. Il y a encore quelques auxiliaires, on espère, on espère, mais... Vous savez c'est comme partout, c'est pas mirobolant, donc... Si on dit quelque chose à l'heure actuelle, je suis qu'auxiliaire hein, alors si je dis quelque chose ben c'est : "Vous n'êtes pas contente, bon ben la porte est grande ouverte." C'est ça, quand on n'est pas titulaire, on peut pas se permettre. »

F., 45 ans, mariée, un enfant, auxiliaire de secrétariat, hôpital (n° 4).

La moindre erreur dans l'organisation du travail est susceptible de se traduire par un licenciement ou, tout au moins, par un non renouvellement de contrat pour ce personnel auxiliaire. Une pression permanente est ainsi exercée par la direction sur ces salariés qui ne peuvent pas se défendre. Il s'agit d'une menace qui s'exprime par des expressions utilisées par la direction comme des armes de dissuasion conune : « Si ça continue... » La force de ce type de menace est précisément de

1. Ce type de situation est évoqué par Pierre-Éric Tixier, « Transformation des pratiques syndicales et "modernisation" des organisations », in François Chazel (éd.), *Action collective et mouvements sociaux*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1993, p. 53-60.

laisser planer le doute sur l'issue de la procédure, ce qui a pour conséquence de laisser le salarié dans une situation inconfortable où le pire pour lui est envisageable. Un salarié temporaire qui avait commis une erreur dans son emploi du temps a été très vivement critiqué et menacé d'être renvoyé par son patron. Pendant une semaine, il ne savait pas s'il allait conserver son poste ou non. Il n'en dormait plus la nuit. En fait, il a compris au bout de plusieurs jours que la faute qu'il avait commise était sanctionnée par cette menace et non pas par le renvoi immédiat. En définitive, il n'a pas été renvoyé, mais il conserve un souvenir amer de cette « punition ».

Michel Pialoux et Stéphane Beaud évoquent, à partir d'une enquête réalisée au cours du mouvement social de septembre 1989 à l'usine Peugeot de Sochaux, le cas des salariés temporaires soumis à une obligation de réserve vis-à-vis des grévistes. Ces derniers attendaient d'ailleurs de leur part, non pas une participation directe à leur mouvement, car ils reconnaissaient qu'ils ne « pouvaient pas se payer ce luxe », mais au moins une approbation tacite sous la forme d'un engagement moral. Cette attitude révèle combien le statut précaire de l'emploi peut marginaliser les salariés au sein de l'entreprise et rendre leur intégration aléatoire¹.

Le personnel employé à durée indéterminée dans une entreprise qui risque de fermer se trouve en fait dans une situation assez comparable au personnel temporaire. Est-il vraiment possible de revendiquer quoi que ce soit, lorsque la stratégie de la direction est de diminuer systématiquement les coûts et de licencier une partie du personnel ? La conjoncture ne s'y prête pas et les organisations syndicales le savent bien. Il est toujours possible de contester les choix de la direction, mais le risque de licenciement est dissuasif. Les revendications syndicales traditionnelles sur le salaire ou les conditions de travail deviennent secondaires ou tout simplement impossibles à défendre et les revendications qui portent sur le maintien de l'emploi n'ont aucune chance d'aboutir. Le plus souvent, les salariés concernés ne sont pas opposés à l'action syndicale, mais ils ont conscience que le rapport de force avec la direction est tellement en leur défaveur, qu'il est devenu obligatoire d'y renoncer.

Question : Qu'est-ce qu'il faudrait faire pour se défendre dans ce type d'entreprise ?

« Vu la situation actuelle, les gens ben... personne bouge et puis tout le monde a peur, tous les gens ont peur à leur emploi. Les patrons ils en ont rien à

1. Michel Pialoux et Stéphane Beaud « Permanents et temporaires », in Pierre Bourdieu (éd.), *La misère du monde*, Paris, Éd. du Seuil, 1993, p. 317-329.

foutre, il y a tellement de demandeurs d'emploi, si vous n'êtes pas contents, vous allez voir ailleurs. »

H., 55 ans, veuf, un enfant, ouvrier non qualifié, entreprise de meubles (n° 11).

Dans certains cas, la marge de manœuvres des salariés s'est rétrécie du fait des nouvelles techniques. C'est le cas notamment d'une des entreprises agro-alimentaires de l'échantillon dans laquelle le rapport de force a changé depuis qu'elle fabrique des conserves à partir de produits congelés. Tant qu'elle utilisait des produits frais, toute grève pouvait avoir des conséquences désastreuses sur le plan économique car elle entraînait des pertes considérables. Désormais, les salariés savent que s'ils se mettent en grève, l'entreprise fera beaucoup moins de pertes, d'autant qu'elle peut embaucher quelques intérimaires pour compenser le ralentissement de la production comme l'explique l'une des ouvrières.

Question : Et dans votre usine, il y a des syndicats ?

« Euh oui ! Mais ils sont en baisse. »

Question : Et vous êtes syndiquée, vous-même ?

« Oh, on est syndiqué sans être. Non, il y a des représentants du personnel. Il n'y a plus vraiment de mouvement syndical comme il y avait dans le temps. Maintenant, c'est le calme plat. Il y a quelques représentants du personnel CFDT ou je ne sais même pas trop. Depuis que les intérimaires sont venues, il y a deux ou trois qui veulent relancer le syndicat CGT ; mais ça ne marche plus tellement parce que les gens ne sont plus motivés, ils ont trop peur de perdre leur emploi. »

Question : Aujourd'hui, c'est un risque d'être syndiqué ?

« Pas un risque peut-être. Mais les gens ne bougent plus. Les gens ne bougeront plus comme il y a quelques années on faisait facilement des petites grèves. Et maintenant avec les intérimaires qui font notre travail, ils seront pas embarrassés pour nous remplacer si on fait une grève un jour. Les intérimaires sont là. Elles supervisent tous les postes principaux maintenant. »

Question : Et aujourd'hui, si on a besoin de quelque chose, il vaut mieux se battre tout seul ou avec le syndicat ?

« Ben tout seul, on peut pas faire plus et avec le syndicat pas beaucoup plus non plus. C'est plus possible, maintenant. Parce que déjà les personnes ont peur de perdre leur emploi. Il y a tellement... C'est tout hein ! »

Question : Donc, on peut dire qu'il n'y a plus de mouvement ouvrier ?

« Non, il n'y a plus. Il n'y a plus. Et il n'y aura plus. »

F., 57 ans, veuve, O.S., entreprise agro-alimentaire (n° 60).

On voit très bien à travers cet exemple que le *retrait contraint* concerne aussi bien les intérimaires que les salariés dont l'emploi est menacé. Les employeurs exercent d'ailleurs une pression autant sur les premiers que sur les seconds puisqu'il est possible, on le voit, de les mettre en situation de concurrence. Si les salariés a durée indéterminée se mettent en grève, ils seront remplacés par des intérimaires et, si ces

derniers ne travaillent pas correctement, ils seront à leur tour remplacés et ne pourront donc pas accéder à un poste définitif dans l'entreprise comme ils le souhaitent le plus souvent. Comment concevoir l'action syndicale dans ces conditions ? Un cadre de la conserverie de poisson, proche de la direction, explique d'ailleurs pourquoi, selon lui, le syndicalisme est condamné dans ce type d'entreprises :

« Moi je crois que la protection reste très, très limitée aujourd'hui. Je vois pas en quoi le fait d'être syndiqué aujourd'hui assurerait une garantie, une protection intéressante. Honnêtement, je n'y crois pas beaucoup. A partir du moment où l'entreprise a décidé pour des raisons financières ou autres de déposer son bilan et de recourir à des plans sociaux, le fait d'être syndiqué, quel que soit le syndicat, la réalité est là, ça change rien au bout. On peut reprendre tous les cas de fermetures d'entreprises, quel que soit le secteur d'activité quand le couperet tombe, deux mois de grève, six mois, deux ans d'occupation ou de recours, vous vous apercevez que, malheureusement, il n'y a pas de recours possible. Ces combats n'arrivent à rien. On peut pas espérer grand-chose. »

Question : Et à votre avis, ça devrait être quoi la revendication première des syndicats ?

« Ben d'abord, il était intéressant d'être syndiqués au moment où ils ont influé sur les augmentations de salaire à une certaine époque, quand vous aviez des taux d'inflation qui étaient à 15-18 % dans les années 1980. Les syndicats se battaient pour réclamer 3-4-5 % supplémentaires qui effectivement ont été accordés à leur demande à un moment donné. Ils n'auraient pas demandé, je pense que ça n'aurait peut-être pas été attribué. Aujourd'hui, vous allez vous battre pour 0,5 % ou 0,3 % supplémentaire, donc qu'est-ce ça veut dire en bas de ligne ? Avec 1 % d'inflation, 1 point et demi, ça reste un combat de faible échelle qui n'a pratiquement plus d'intérêt. Il faut se battre pour réellement quelque chose quoi. C'était avant tout la mission des syndicats à une époque. (...) Les revendications, moi, je n'en vois pratiquement plus dans l'entreprise. Il n'y en a pratiquement plus d'affichées sur les murs. Bon, après, c'est plus sur certaines conditions de travail à certains postes, où c'est pris en compte. C'est même pas les syndicats qui interviennent, c'est le comité d'entreprise qui en fait la demande. C'est vrai que le comité d'entreprise a presque plus d'échanges aujourd'hui avec la direction que les syndicats. »

Relance : Donc aujourd'hui le syndicat ne sert même plus à grand-chose en fait ?

« Ben, moi, je ne suis pas ça tous les jours au niveau de l'entreprise, mais il est quand même très très discret maintenant. Il existe parce que je crois qu'il est tenu d'exister, mais il a quand même aujourd'hui un pouvoir très limité, un rôle très limité, et puis vraiment son champ d'action est très faible aujourd'hui parce qu'il y a très peu de choses pour l'alimenter quoi. »

H., 46 ans, marié, trois enfants, cadre, entreprise agro-alimentaire (n° 59).

Si le syndicalisme décline dans de nombreuses entreprises, ce n'est pourtant pas, comme le souligne ce cadre, parce qu'il n'existe plus de motifs pour nourrir les revendications. Les évolutions récentes du tra-

vail et de l'emploi devraient conduire, en toute logique, à un renouvellement des thèmes de l'action collective. Il serait donc plus exact de dire que les formes contemporaines de précarité empêchent le plus souvent l'expression de nouvelles revendications salariales et conduisent même à renforcer la probabilité de retrait à l'égard des syndicats, d'autant que ces derniers n'ont pas vraiment réussi jusqu'à présent à ralentir ce mouvement que d'aucuns jugent désormais irréversible.

Nous avons vérifié dans ce chapitre qu'aux différents types d'intégration professionnelle correspondent à la fois des attitudes et des revendications particulières. A l'*intégration assurée* est associée une attitude d'ouverture à la vie collective de l'entreprise pouvant se traduire par le souci de maintenir une forte cohésion entre les salariés et par une sensibilité à l'égard des formes nouvelles de solidarité vis-à-vis des jeunes et des chômeurs en particulier. Ces revendications ne sont pas forcément d'ordre syndical. Elles peuvent notamment se développer à l'intérieur des comités d'entreprise. A l'*intégration incertaine* correspond au contraire une attitude de distanciation vis-à-vis de l'action collective et une recherche de solutions individuelles pour conjurer la menace d'une perte d'emploi. Le syndicalisme reste en dehors des préoccupations immédiates des salariés qui en font l'expérience. A l'*intégration laborieuse* est associée une attitude de forte revendication fondée sur un engagement traditionnel dans la vie syndicale, lequel peut aussi se traduire par une certaine méfiance vis-à-vis des initiatives s'écartant des luttes sociales habituelles. Enfin, à l'*intégration disqualifiante* est associée une volonté de maintenir les emplois existants, mais aussi de profondes désillusions face aux marges de manœuvres des syndicats.

Face à ces attentes diverses, les réponses syndicales restent assez floues. Le management participatif a souvent pour effet d'annihiler le pouvoir revendicatif des organisations syndicales, si bien qu'elles ont souvent tendance à se préoccuper avant tout de leur pouvoir institutionnel au sein des structures de représentation du personnel. Mais comme le souligne Erhard Fridberg, « Utiliser les organisations syndicales comme les instruments mêmes de la participation des salariés reviendrait à intégrer celles-ci à l'entreprise, donc à leur enlever leur indépendance et, partant, leur capacité à jouer ce rôle. »¹ Par ailleurs, dans les entreprises en crise, le découragement ou les désillusions des

1. Cf. Erhard Friedberg, *L'analyse sociologique des organisations*, Paris, L'Harmattan, 1988, p. 95.

salariés conduisent au repli sur soi, à l'acceptation tacite des causes de la souffrance ou de l'aliénation. Face à ces nouveaux enjeux, les organisations doivent probablement apprendre à concilier des formes traditionnelles de revendications qui permettent encore à de nombreux salariés de se sentir intégrés à un esprit collectif, en particulier lorsque leur situation dans l'entreprise reste peu avantageuse, et des formes nouvelles fondées sur la recherche de solidarités vis-à-vis des salariés dont l'intégration est incertaine ou disqualifiante. Ce défi, on l'a vu, n'est pas gagné.

La famille à l'épreuve de la précarité

L'objectif de ce chapitre est d'analyser les relations entre les formes de l'intégration professionnelle et la vie familiale, à la fois sous l'angle des relations conjugales, des relations entre parents et enfants, et enfin des relations dans le réseau familial élargi. Lorsqu'on demande aux salariés de dire ce qui est le plus important pour eux dans la vie, 81 % citent en premier choix la vie familiale, 15 % la réussite professionnelle et 4 % donnent une autre réponse. Comme le disait Durkheim dans l'extrait choisi comme épigraphe de la première partie de ce livre, « la famille est un groupe qui embrasse la totalité de l'existence ; rien ne lui échappe ; tout y retentit ».

Au cours des entretiens approfondis, plusieurs salariés ont exprimé clairement leur souci de trouver un équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. L'un d'entre eux a même défendu l'idée selon laquelle sa performance au travail dépendait en grande partie de sa réussite familiale. D'autres ont exprimé leur volonté de rechercher davantage le bien être familial après avoir fait leurs preuves dans le monde professionnel. Nombreux aussi sont ceux qui se sentent bloqués dans leur carrière professionnelle et qui s'investissent désormais davantage dans les relations familiales. Plutôt que de se sentir frustrés de ne pas avoir atteint le niveau espéré, ils rationalisent en quelque sorte leur expérience professionnelle et cherchent des compensations dans d'autres sphères de leur vie quotidienne, en particulier la famille¹.

1. Jean-Claude Kaufmann considère que le repli domestique est particulièrement développé dans les milieux populaires, en particulier chez les employés et les ouvriers qui estiment leurs chances d'obtenir une promotion professionnelle trop faibles pour s'y consacrer intensément. Le repli sur la sphère familiale peut devenir alors une source de satisfactions. Cf. *La chaleur du foyer*, Paris, Méridiens-Klincksiek, 1988.

On peut toutefois faire l'hypothèse que pour être heureux en famille, il ne faut pas avoir trop de soucis professionnels. Si ces derniers accaparent l'individu au-delà du temps de travail proprement dit, il est probable qu'il ne trouvera pas l'énergie nécessaire à la réalisation de son bonheur familial. Certains salariés, on l'a vu, sont en quelque sorte obsédés par leurs problèmes professionnels, jusqu'à en devenir malades et connaître des crises d'insomnie et d'anxiété. Si l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale est l'objectif de beaucoup, il faut admettre que les conditions objectives pour y parvenir ne sont pas toujours réunies et que certains salariés sont plus défavorisés que d'autres dans ce domaine.

Dans le cadre d'une recherche précédente¹, j'avais déjà examiné cette question en m'appuyant en particulier sur les cinq situations par rapport à l'emploi dont la définition a été donnée dans la présentation de ce livre (cf. p. 14) : l'emploi stable non menacé, l'emploi stable menacé, l'emploi instable, le chômage de moins de deux ans et le chômage de plus de deux ans. Je suggère de reprendre ici certains de ces résultats et de les compléter par ceux qui ont été obtenus à partir de l'analyse des effets des types d'intégration professionnelle. Il s'agit de deux approches différentes puisque la première, contrairement à la seconde, concerne également les chômeurs. En revanche, la seconde est plus approfondie en ce qui concerne les distinctions entre les salariés, puisqu'elle renvoie, on le sait, non seulement au rapport à l'emploi, mais aussi au rapport au travail, conformément aux analyses développées dans la première partie de ce livre. Il m'a semblé toutefois intéressant de rapprocher ces deux approches tant les résultats sont complémentaires.

PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE ET TENSIONS FAMILIALES

On peut estimer que la qualité de la relation conjugale est liée, au moins en partie, à l'épanouissement professionnel des deux conjoints, s'ils travaillent tous les deux, ou de celui qui a une activité profession-

1. Cf. *Précarité et risque d'exclusion en France*, op. cit. Un prolongement de ce travail a été présenté dans le séminaire « Stratification sociale » du CREST/INSEE en décembre 1994.

nelle si l'un seulement travaille. Ne pas pouvoir réaliser ses aspirations professionnelles et connaître des difficultés d'intégration risque de conduire à la fois à une dévalorisation de soi et une dévalorisation pour autrui, c'est-à-dire le conjoint si l'on raisonne exclusivement dans la sphère du couple. L'amour conjugal est fondé, on le sait, sur un échange d'estimes réciproques. François de Singly parle de la socialisation conjugale de l'identité professionnelle et souligne combien comptent à la fois le regard que porte l'homme sur la vie professionnelle de sa partenaire, le regard réciproque de la femme sur la vie professionnelle de son conjoint et, enfin, le jugement de chacun d'eux sur le regard de l'autre à son égard¹. Cet échange d'estimes réciproques, qui repose ainsi sur des jeux de miroirs, peut être altéré par la remise en question du statut professionnel lors d'une expérience du chômage ou tout simplement par la perpétuation d'une situation précaire qui finit par devenir humiliante à la fois pour soi et pour le conjoint. Pour en faire la démonstration, on évaluera tout d'abord le risque de rupture conjugale selon la situation par rapport à l'emploi, ce qui nous conduira à étudier la qualité des relations de couple à partir des déclarations des salariés. Pour avoir une approche plus complète des relations familiales, on complètera ensuite cette analyse par l'examen de la qualité des relations entre les parents et les enfants également à partir des déclarations des salariés.

L'instabilité conjugale

La précarité sur le marché de l'emploi entraîne-t-elle des ruptures conjugales et dans quelles proportions ? Les résultats de l'enquête « Suivi des chômeurs 1986-1988 » de l'INSEE ont abouti à la conclusion que la dissolution du couple n'est pas particulièrement fréquente chez les chômeurs². Quand les demandeurs d'emploi âgés de 40 ans et moins étaient en couple à la première interrogation de l'enquête, 6 % sont devenus « personnes seules » ou « seuls adultes dans une famille monoparentale » à au moins l'une des trois interrogations suivantes sur une durée totale de dix-huit mois. Il n'est pas facile de comparer ce taux avec celui que l'on obtiendrait sur la même durée pour une population

1. Cf. François de Singly, *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Nathan, coll. « Essais et Recherches », 1996, p. 63 et s.

2. Nicolas Herpin, « La famille à l'épreuve du chômage », *Économie et Statistique*, 235, septembre 1990, p. 31-42.

de même structure d'âge, vivant en couple et n'ayant pas connu le chômage. Les sources statistiques ne le permettent pas, mais les estimations que l'on peut faire à partir de données générales sur le taux de divorce – qui serait pour la population correspondante de l'ordre de 2 à 3 % par an entre 1986 et 1988 – et les séparations de fait conduisent à infirmer l'hypothèse d'une forte corrélation entre le chômage et la rupture conjugale. Ce type de démonstration présente l'inconvénient de prendre en compte une période d'observation finalement très courte. Dix-huit mois c'est peu dans une trajectoire conjugale et familiale. On peut penser que sur une période plus longue, le taux de dissolution des couples aurait été beaucoup plus élevé. L'étude en question permet seulement d'analyser l'effet à *court terme* du chômage sur la vie conjugale. Par ailleurs, parmi les couples chômeurs pris en compte dans l'enquête certains ont retrouvé un emploi et n'ont donc pas été au chômage sur toute la période.

Le questionnaire de l'enquête « situations défavorisées » que nous avons utilisé comportait une partie biographique à partir de laquelle nous avons pu reconstituer plusieurs types de trajectoires conjugales et calculer un indice d'instabilité conjugale qui correspond à la proportion de personnes ayant connu une rupture conjugale (veuvage exclu) par rapport aux personnes vivant ou ayant vécu en couple¹. Cet indice est de 24 pour l'ensemble des actifs. Il croît fortement en fonction du degré de la précarité professionnelle : il passe de 22 en emploi stable non menacé à 31 en emploi instable et à 39 en situation de chômage de plus de deux ans.

Quel que soit le sexe, plus la situation par rapport à l'emploi est précaire, plus le risque de perturbation dans la vie conjugale est fort. Les écarts sont cependant plus forts pour les hommes que pour les femmes (cf. tableau VIII. 1). L'indice d'instabilité conjugale passe pour les hommes de 19 en emploi stable non menacé à 44 au chômage de plus de deux ans, contre respectivement de 26 à 37 pour les femmes, soit un écart de 25 points pour les premiers et de 11 points pour les secondes. Dans l'ensemble, cet indice reste cependant plus élevé pour les femmes que pour les hommes (27 contre 21). Cela se vérifie en particulier quand elles ont un emploi stable : 26 contre 19 en emploi stable non menacé, 24 contre 18 en emploi stable menacé. Il est plus faible lorsqu'elles sont en emploi instable ou au chômage : 37 contre 44 en situa-

1. Cf. *Précarité et risque d'exclusion en France*, op. cit., en particulier chapitre 2 intitulé : « La vie conjugale ».

tion de chômage de plus de deux ans. On pourrait en conclure, toutes choses égales par ailleurs, que lorsqu'elles ont des atouts professionnels et qu'elles cherchent à les valoriser, la vie de couple présente pour elles des inconvénients. Dans ce cas, la rupture conjugale est également plus facile¹. Le chômage est moins souvent un facteur d'isolement conjugal pour la femme que pour l'homme. Une fois le couple constitué, le chômage de la femme est plus faiblement corrélé à l'instabilité conjugale que le chômage de l'homme². On peut expliquer cette différence en soulignant que, dans l'ensemble, l'expérience de la précarité de l'emploi et du chômage n'est pas vécue aussi négativement par les femmes que par les hommes. Il convient bien entendu de ne pas généraliser, mais on a pu vérifier par des analyses qualitatives que de nombreuses femmes expliquent l'expérience du chômage comme un moment de remobilisation des liens familiaux et de reconstitution du ménage, alors que les hommes évoquent au contraire, le plus souvent, les tensions conjugales et familiales depuis qu'ils ne travaillent plus³.

Mis à part l'emploi stable non menacé où les variations selon l'âge restent faibles à partir de 25 ans, l'indice d'instabilité conjugale augmente de façon régulière jusqu'à 50 ans et diminue ensuite assez fortement de 50 à 64 ans dans toutes les autres situations par rapport à l'emploi. Que ce soit en emploi stable menacé, en emploi instable ou en situation de chômage, c'est toujours entre 35 et 49 ans que l'indice est le plus élevé. On peut bien sûr comprendre facilement que la probabilité d'avoir connu un divorce ou une séparation augmente en fonction de l'âge car la trajectoire conjugale que nous prenons en compte à 50 ans est plus longue qu'à 30 ans. Cela dit, si l'instabilité conjugale était uniquement expliquée par la durée à partir de laquelle le calcul est effectué, il serait logique que l'indice soit à son maximum dans la tranche d'âge la plus élevée. Puisque tel n'est pas le cas, il faut

1. Cela rejoint dans une certaine mesure les analyses de François de Singly sur les contraintes du mariage pour les femmes diplômées. Cf. *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, coll. « Économie en liberté », 1986.
2. Les données utilisées pour cette analyse sont individuelles : elles ne nous permettent pas de prendre en compte la composition de ménage et en particulier les différents statuts de ses membres par rapport à l'emploi, ce qui nous aurait permis de distinguer par exemple parmi les couples ceux dont l'homme et la femme sont l'un et l'autre en situation de précarité professionnelle.
3. On a pu le vérifier à partir de lettres de chômeurs que l'INSEE a recueillies dans le cadre de l'enquête « Situations défavorisées », 1986-1987. Il s'agissait de demander aux personnes enquêtées ayant connu le chômage d'écrire une lettre type sur les effets de cette expérience dans leur vie quotidienne (la santé, le moral, la vie de famille, les relations, les problèmes d'argent, les projets, les souhaits, les espoirs).

**Tableau VIII.1 – Indice d'instabilité conjugale selon la situation
par rapport à l'emploi, le sexe et l'âge**

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Emploi stable		
Moins de 25 ans	13,1	12,4
25 à 34 ans	21,6	28,5
35 à 49 ans	18,2	27,0
50 ans et plus	17,4	26,6
Ensemble	18,9	26,4
Emploi stable menacé		
Moins de 25 ans	11,1	11,1
25 à 34 ans	15,9	21,5
35 à 49 ans	21,1	29,1
50 ans et plus	16,0	20,7
Ensemble	18,2	24,0
Emploi instable		
Moins de 25 ans	21,6	21,3
25 à 34 ans	38,5	28,8
35 à 49 ans	36,7	34,4
50 ans et plus	28,0	36,4
Ensemble	32,9	29,6
Chômage < 2 ans		
Moins de 25 ans	31,8	19,1
25 à 34 ans	28,8	31,2
35 à 49 ans	51,7	46,0
50 ans et plus	35,9	20,0
Ensemble	38,7	30,9
Chômage > 2 ans		
Moins de 25 ans	50,0 (*)	23,8
25 à 34 ans	26,3	35,5
35 à 49 ans	51,5	52,5
50 ans et plus	44,7	25,0
Ensemble	43,5	36,5
Total	21,1	27,0

Indice simple d'instabilité conjugale = nombre de personnes ayant connu une rupture conjugale (veuvage exclu) sur le nombre de personnes vivant ou ayant vécu en couple multiplié par 100.

(*) Faible effectif.

Champ : Ensemble des actifs de 18 à 64 ans vivant ou ayant vécu en couple (N : 6250).

donc rechercher une autre explication. Il convient en effet de souligner que la précarité professionnelle affecte davantage les relations conjugales lorsqu'elle touche des individus au cœur de leur vie professionnelle, à un âge où les responsabilités et les charges familiales sont en général plus élevées. C'est entre 35 et 50 ans que les attentes individuelles et collectives à l'égard de la stabilité de l'emploi sont les plus fortes dans le ménage¹. Non seulement le chômage remet en question le statut social acquis dans le monde du travail, mais il peut aussi modifier les rôles familiaux en particulier lorsqu'il est durable. L'analyse des expériences vécues du chômage montre par ailleurs que c'est à cet âge intermédiaire que les chômeurs se replient le plus sur eux-mêmes.

Ces résultats sont confirmés par un modèle de régression logistique (cf. tableau VIII. 2). Par rapport à l'emploi stable non menacé considéré comme la situation de référence, le coefficient de l'instabilité conjugale est positif pour les personnes en emploi instable (0,44), pour les chômeurs de moins de deux ans (0,49) et pour les chômeurs de plus de deux ans (0,67). Plus la précarité professionnelle est intense, plus le coefficient est négatif, ce qui signifie que la probabilité de l'instabilité conjugale augmente en fonction du degré de l'instabilité professionnelle après avoir contrôlé les effets de structure liés au sexe, à l'âge, à la nationalité, à la commune de résidence, à la CSP, au diplôme, au revenu, à la taille du ménage et aux problèmes dans la jeunesse.

Ce constat nous conduit à relativiser la conclusion de l'étude citée plus haut selon laquelle la dissolution du couple n'est pas particulièrement fréquente chez les chômeurs. Lorsque l'on prend en compte l'ensemble de la trajectoire conjugale et non pas seulement dix-huit mois de la vie d'un chômeur, la corrélation entre l'instabilité conjugale et le chômage est nette. Si nous ne parvenons pas à des résultats concordants avec l'étude antérieure, c'est parce que la relation entre le chômage et la rupture conjugale n'est pas toujours directe et simultanée. Ce n'est pas forcément au moment de la perte de l'emploi que le couple se sépare, mais bien souvent après une période plus ou moins longue d'instabilité familiale. Les situations d'emploi et de vie familiale sont fluctuantes. Le changement brutal d'une situation de travail après des difficultés professionnelles peut entraîner des perturbations dans les relations conjugales et aboutir à une séparation, mais celle-ci ne se produit pas toujours au cours de la séquence de chômage. Le lien entre la

1. Les parents ont en général entre 40 et 50 ans lorsque le problème des études et de l'insertion professionnelle des enfants se pose.

Tableau VIII.2 – *Effet propre de la situation par rapport à l'emploi sur l'instabilité conjugale¹*

	Coefficient	Sig.	Indice d'instabilité
Emploi stable	Réf.		22.4
Emploi stable menacé	.04	n.s.	20.5
Emploi instable	.44	****	31.2
Chômage < 2 ans	.49	****	34.7
Chômage > 2 ans	.67	****	38.7

¹ Modèle qui contrôle le sexe, l'âge, la nationalité, la commune de résidence, la catégorie socio-professionnelle, le diplôme, le revenu du ménage, la taille du ménage et les problèmes dans la jeunesse. La dernière colonne donne l'indice simple d'instabilité conjugale pour les deux sexes confondus (même définition que dans le tableau précédent).

Champ : Ensemble des actifs de 18 à 64 ans vivant ou ayant vécu en couple.

**** : $P < .001$; n.s. : non significatif ($P > .1$).

Source : Enquête INSEE, « Situations défavorisées », 1986-1987.

dégradation de la relation conjugale et l'expérience du chômage n'en est pas moins fort¹.

Précisons aussi que le chômage n'est pas toujours la cause ou une des causes de la rupture conjugale. Dans certains cas, on pourrait dire au contraire que la séparation ou le divorce est à l'origine de la précarité professionnelle. C'est le cas par exemple des mères au foyer qui s'inscrivent au chômage après une rupture conjugale. La corrélation observée n'implique donc pas une relation de cause à effet. Cette dernière est en effet difficile à prouver. Dans une rupture conjugale, plusieurs facteurs peuvent intervenir et il est impossible de les prendre tous en considération. Parce qu'ils sont en partie d'ordre individuel et affectif, ils varient aussi selon la conscience qu'en ont les acteurs concernés. Nous pouvons seulement ici souligner que la précarité de la situation par rapport à l'emploi en est un. On peut ajouter que le cumul d'une

1. Notons qu'une recherche similaire a été réalisée en Grande-Bretagne par Richard Lampard qui a utilisé pour la démonstration des données biographiques détaillées permettant de reconstituer les périodes de chômage et de divorce. Après avoir contrôlé plusieurs variables pouvant avoir un effet sur le divorce, il est arrivé à la conclusion que le chômage augmentait le risque de rupture conjugale. Cf. R. Lampard, « An examination of the relationship between marital dissolution and unemployment », in D. Gallie, D. Marsh et C. Vogler (éd.), *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford, Oxford University Press, 1994, p. 264-298.

rupture conjugale et d'une situation défavorisée sur le marché de l'emploi fragilise les individus et peut être à l'origine d'un processus de disqualification sociale.

Il faut souligner aussi que les résultats auxquels nous sommes parvenus présentent l'intérêt de ne pas réduire l'analyse à l'expérience du chômage. Le caractère progressif de l'effet selon que l'on s'écarte de l'emploi stable non menacé prouve que le risque d'instabilité conjugale concerne aussi les salariés ayant un statut précaire d'emploi et renforce en même temps l'hypothèse de la forte interférence entre la situation professionnelle et les tensions de la vie conjugale. Ces résultats conduisent à souligner que l'instabilité de la famille est aujourd'hui renforcée par les difficultés de l'intégration professionnelle que connaissent des franges croissantes de la population.

Les relations de couple

Une autre façon d'en faire la démonstration est de se fonder non plus sur l'instabilité conjugale, mais sur le jugement que portent les salariés eux-mêmes sur la qualité de leurs relations de couple. Ce type de jugement peut être considéré comme délicat à obtenir dans le cadre d'une enquête par questionnaire. Il est plus facile de répondre que tout va bien dans sa vie conjugale que d'avouer des problèmes qui peuvent paraître intimes et par conséquent gênants à exposer à un enquêteur inconnu. Mais il faut reconnaître qu'il est peut-être plus facile encore, pour la personne interrogée, de répondre à ce type de questions quand elle sait qu'on ne lui demandera pas de fournir des explications comme cela est souvent le cas dans des entretiens approfondis. En réalité, 67 % des personnes vivant en couple déclarent avoir des relations « excellentes », 32 % considèrent qu'elles sont « assez bonnes » et 1 % seulement avouent qu'elles sont « mauvaises » ou « très mauvaises ». On peut s'interroger sur le sens de la réponse « assez bonnes ». Réflète-t-elle une vie conjugale sans passion, mais sans heurts particuliers ? S'agit-il, au contraire, d'un euphémisme lié aux conditions de l'enquête ? Il semble impossible de le déterminer. Pour cette raison, il m'a semblé préférable de limiter l'analyse à la modalité « excellentes » et d'étudier à partir d'un modèle classique de régression logistique l'effet propre du type d'intégration professionnelle sur ce type de relations.

Si 71 % des salariés vivant en couple et proches de l'intégration assurée affirment avoir des relations conjugales excellentes, ils ne sont plus que

65 % parmi les salariés proches de l'intégration laborieuse et 58 % parmi les salariés proches de l'intégration disqualifiante. Le modèle de régression logistique qui contrôle le sexe, l'âge et la CSP confirme un effet négatif (coefficient de $-0,44$) et significatif pour les salariés proches de l'intégration disqualifiante par rapport aux salariés proches de l'intégration assurée (cf. tableau VIII.3). Le coefficient est également négatif pour les salariés proches de l'intégration laborieuse, mais il n'est pas significatif. Ce résultat est important, d'une part parce qu'il s'inscrit dans la même logique que celui que nous venons d'analyser à propos de l'instabilité conjugale et, d'autre part, parce qu'il permet de vérifier que toutes les formes de déviation par rapport à l'intégration assurée n'ont pas le même effet sur les relations de couple. C'est en effet uniquement parmi les salariés dont l'intégration professionnelle est la plus précaire, à la fois par rapport au travail et par rapport à l'emploi, que l'on peut dire que les relations conjugales risquent d'être, de façon significative, moins harmonieuses. On peut faire l'hypothèse que l'effet de l'intégration disqualifiante sur ces relations serait comparable à celui du chômage, mais il n'est pas possible de le vérifier faute de données sur les chômeurs. Ce type d'intégration se rapproche en effet de l'expérience du chômage puisque les salariés ne peuvent se valoriser, ni par leur travail qui ne leur apporte pas de satisfactions, ni par leur emploi qui est grandement menacé.

Tableau VIII.3 – La probabilité d'avoir des relations de couple excellentes selon le sexe et le type d'intégration professionnelle¹

	Hommes		Femmes		Ensemble		%
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Intégration							
Assurée	Réf.		Réf.		Réf.		71,2
Incertaine	.26	n.s.	-.24	n.s.	.10	n.s.	70,9
Laborieuse	-.22	n.s.	-.31	n.s.	-.24	n.s.	65,1
Disqualifiante	-.49	*	-.38	n.s.	-.44	**	58,4

¹ Modèles de régression logistique qui contrôle, outre le type d'intégration professionnelle, l'âge et la CSP. La colonne « ensemble » contrôle en plus le sexe. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage pour les deux sexes confondus.

* : $P < .1$; ** : $P < .05$: non significatif.

Il est également intéressant de constater dans ce tableau la différence entre les hommes et les femmes. Parmi les hommes, le coefficient est négatif pour les salariés proches de l'*intégration laborieuse* et ceux proches de l'*intégration disqualifiante* et significatif uniquement pour ces derniers (coefficient de $-0,49$). Parmi les femmes, le coefficient est négatif à la fois pour l'*intégration incertaine*, l'*intégration laborieuse* et l'*intégration disqualifiante*, mais significatif pour aucun d'entre eux. Il faut bien entendu interpréter cette différence avec prudence car elle reste faible, mais on peut tout de même souligner qu'en situation de forte précarité professionnelle, les hommes risquent de se sentir un peu plus affectés dans leurs relations de couple que les femmes dans la même situation. Cela va d'ailleurs dans le même sens que les résultats sur l'instabilité conjugale qui est également plus forte, on l'a vu, pour les hommes que pour les femmes à situation précaire comparable sur le marché de l'emploi.

Si l'on reprend l'hypothèse des jeux de miroirs, cela reviendrait à dire, toutes choses égales par ailleurs, que les hommes attendent davantage que les femmes de leur situation professionnelle pour se valoriser auprès de leur conjoint et qu'à défaut d'y parvenir les relations conjugales sont moins harmonieuses. Dans l'autre sens, on pourrait ajouter que si les femmes semblent moins affectées que les hommes dans les relations conjugales par la précarité de leur situation professionnelle, c'est parce qu'elles disposent d'autres atouts pour se valoriser auprès de leur conjoint, et peut-être aussi, parce que celui-ci n'attend pas toujours de sa partenaire qu'elle affirme avant tout son identité professionnelle. Dans les milieux populaires, le modèle féminin de la valorisation de soi repose encore fortement sur le rôle de la mère¹, d'autant qu'à niveau de qualification égal, les postes offerts aux femmes peu qualifiées sur le marché de l'emploi sont souvent plus dégradants que ceux auxquels les hommes peuvent accéder.

On peut aussi tester l'effet sur les relations de couple de l'écart entre la situation professionnelle de la personne de référence et celle du conjoint. L'idéal aurait été bien entendu d'avoir pour le conjoint les mêmes informations sur le type d'intégration professionnelle que celles de la personne de référence, mais à défaut, nous pouvons utiliser les

1. Olivier Schwartz en a donné de nombreux exemples à partir de son enquête dans le monde ouvrier du nord de la France. Le partage des rôles entre l'homme au travail et la femme responsable de la gestion du foyer est encore fortement implanté dans la culture ouvrière. Cf. *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, coll. « Pratiques théoriques », 1990.

données de l'enquête permettant de distinguer quatre situations : l'emploi stable, l'emploi à statut précaire, le chômage et l'inactivité. On peut faire l'hypothèse que lorsque la différence de statut entre les conjoints est très forte, les relations au sein du couple peuvent être plus tendues. Le modèle de régression logistique que nous avons élaboré permet de tester sur chaque type d'intégration professionnelle l'effet de la situation par rapport à l'emploi du conjoint en prenant comme modalité de référence l'emploi stable et en contrôlant à chaque fois l'effet du sexe et de l'âge (cf. tableau VIII.4).

Il est frappant alors de constater que l'effet du statut du conjoint est très variable selon le type d'intégration professionnelle. Parmi les salariés proches de l'*intégration assurée*, les relations de couple sont les moins harmonieuses quand le conjoint est au chômage. Dans ce cas, le coefficient est, en effet, fortement négatif et significatif ($-1,95$). Notons que l'effet est positif, mais non significatif lorsque le conjoint est inactif. Autrement dit, lorsque dans un couple l'un des conjoints a une situation professionnelle qui lui assure une intégration satisfaisante et que l'autre est, au contraire, confronté au chômage, la qualité des relations entre eux a des chances de se détériorer. Dans ce cas, on peut dire que l'un réussit à se valoriser dans la sphère professionnelle, l'autre non. Le second se trouve donc dévalorisé en lui-même, mais aussi probablement par rapport à son conjoint et au regard que celui-ci porte sur lui. L'échange d'estimes réciproques devient alors plus difficile. Lorsque le conjoint est inactif, l'effet n'est plus significatif, ce qui peut signifier qu'il a trouvé d'autres moyens de se valoriser et que l'équilibre du couple est fondé sur un partage des rôles différent.

Parmi les salariés proches de l'*intégration incertaine*, le coefficient est également négatif lorsque le conjoint est au chômage ($-0,45$), mais il n'est pas significatif. Les coefficients obtenus pour les deux autres situations du conjoint, l'emploi précaire et l'inactivité, ne le sont pas non plus. Dans ce cas, on peut dire que si l'effet du chômage du conjoint n'est plus significatif, c'est parce que la situation des deux partenaires est plus proche. Les relations dans le couple peuvent être, de ce fait, plus équilibrées. Les salariés proches de l'*intégration incertaine* risquent, en effet, de perdre leur emploi et donc de devenir, à leur tour, chômeurs. On peut imaginer que dans ce type de couple, les conjoints s'épaulent mutuellement pour consolider leur situation professionnelle.

Parmi les salariés proches de l'*intégration laborieuse*, les effets de l'emploi précaire et du chômage ne sont pas significatifs. En revanche, le coefficient est positif ($0,73$) et significatif – bien que juste à la limite

Tableau VIII.4 – Effet propre de la situation par rapport à l'emploi du conjoint sur la probabilité d'avoir des relations de couple excellentes selon le type d'intégration professionnelle de la personne de référence dans l'enquête¹

	Intégration assurée		Intégration laborieuse		Intégration incertaine		Intégration disqualifiante	
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.
Statut du conjoint								
Emploi stable	Réf.		Réf.		Réf.		Réf.	
Emploi précaire	-.14	n.s.	.12	n.s.	-.65	n.s.	-.87	n.s.
Chômage	-1.95	***	-.45	n.s.	.33	n.s.	.02	n.s.
Inactivité	.37	n.s.	.13	n.s.	.73	*	.09	n.s.

¹ Modèle de régression logistique qui contrôle le sexe et l'âge.

* : P < .1 ; *** : P < .01 ; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : salariés vivant en couple dont intégration assurée = 358, intégration incertaine = 147, intégration laborieuse = 171 et intégration disqualifiante = 159).

du seuil acceptable –, lorsque le conjoint est inactif. On peut penser alors que l'équilibre au sein du couple est fondé sur un partage des rôles qui permet au conjoint dont l'intégration professionnelle est laborieuse de trouver plus facilement chez son partenaire un soutien moral. Olivier Schwartz a observé que les ouvriers éprouvent une certaine fierté à confier à leurs épouses au foyer leur paye du mois, en échange d'une reconnaissance symbolique des efforts qu'ils ont accomplis, en particulier lorsque le travail est pénible et peu valorisant en soi. La femme au foyer devient alors, selon leurs maris, le « ministre des Finances »¹. La dépendance financière des maris est dans ce cas totalement consentie et le couple peut trouver ainsi une certaine harmonie.

Enfin, on n'observe aucun effet significatif du statut du conjoint sur les relations de couple lorsque les salariés sont proches de l'intégration disqualifiante. Dans ce cas, si la probabilité d'avoir des relations de couple peu satisfaisantes est globalement plus forte, on peut penser que l'explication principale est liée à la difficulté pour le salarié – en parti-

1. *Ibid.*, p. 195.

culier, on l'a vu, pour l'homme —, de trouver dans la sphère domestique des compensations symboliques. Le statut du conjoint reste alors secondaire. La souffrance au travail et l'angoisse de perdre son emploi peuvent entraîner, on l'a vu, un état de détresse psychologique¹ qui peut suffire, en lui-même, à rendre les relations de couple moins harmonieuses. On a pu vérifier, par exemple, une corrélation entre la qualité des relations de couple et l'insomnie. Le salariés qui avouent être préoccupés de leur situation professionnelle au point d'en perdre le sommeil déclarent moins souvent que les autres avoir des relations de couple excellentes. Cet état de détresse peut priver à la longue le salarié des forces nécessaires pour s'investir dans les relations de couple et y trouver une source d'équilibre.

Les relations entre les parents et les enfants

On peut se demander maintenant si les effets de l'intégration professionnelle sont aussi forts dans les relations entre les parents et les enfants. L'appréciation portée par les salariés sur les relations qu'ils entretiennent avec leurs enfants peut poser le même type de problèmes que l'appréciation de leurs relations de couple. Dire qu'elles sont « excellentes » est sans doute plus facile que d'avouer des tensions. Dans certains cas, il s'agit peut-être d'une attitude d'évitement face à un sujet qu'ils peuvent juger embarrassant. On sait aussi que les tensions entre les parents et les enfants sont temporairement inévitables, ce qui ne signifie pas forcément que les relations soient dégradées pour autant. Ce type de questions peut donc sembler *a priori* trop générales pour qualifier réellement la qualité des relations parentales dont la complexité n'échappe à personne. Néanmoins, on peut penser que cette appréciation est malgré tout significative. Elle reflète un jugement spontané qui traduit au moins autant la réalité des relations que la représentation de cette réalité. Or, dans ce domaine, les représentations sont au moins aussi importantes que les faits. Dire à un enquêteur que l'on entretient d'excellentes relations avec ses enfants, comme l'ont déclaré 69 % des salariés interrogés dans l'enquête, c'est donner une image positive de soi à travers son identité parentale. Lorsque les personnes donnent une autre réponse que « excellentes », on peut admettre qu'elles sont confrontées à certaines difficultés et qui leur est impossible d'affirmer une identité parentale entièrement positive.

1. Cf. *supra*, chap. 3, p. 113 et s.

Examinons donc si les formes d'intégration professionnelle ont un effet sur ce type de relations. On peut reproduire ici le même modèle de régression logistique que celui qui a été élaboré pour étudier la probabilité d'avoir des relations de couple excellentes. Il s'agit donc d'analyser ici la probabilité d'avoir des relations parentales excellentes. 72 % des salariés proches de l'intégration assurée ont donné cette réponse contre 70 % des salariés proches de l'intégration incertaine, 68 % pour les salariés proches de l'intégration laborieuse et 63 % pour les salariés proches de l'intégration disqualifiante, soit une régulière diminution selon l'écart par rapport au premier type d'intégration (cf. tableau VIII.5). Lorsque l'on contrôle les effets du sexe, de l'âge et de la CSP, on obtient un coefficient négatif et significatif pour les salariés proches de l'intégration disqualifiante ($-0,49$). On peut donc en conclure que le type d'intégration professionnelle a un effet propre sur les relations entre les parents et les enfants : lorsque les salariés ont de fortes difficultés professionnelles liées à la fois à une insatisfaction dans le travail et à une instabilité de l'emploi, ils risquent en même temps d'avoir le sentiment de ne pas entretenir de relations harmonieuses avec leurs enfants. Certains considèrent sans doute qu'ils ne sont pas à la hauteur de ce que leurs enfants voudraient qu'ils soient pour eux et de ne pas pouvoir leur apporter tout ce dont ils ont besoin. On notera donc un effet comparable pour ces salariés à celui que nous avons observé pour les relations de couple.

Tableau VIII.5 – La probabilité d'avoir des relations parentales excellentes selon le sexe et le type d'intégration professionnelle¹

	Hommes		Femmes		Ensemble		%
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Intégration							
<i>Assurée</i>	Réf.		Réf.		Réf.	n.s.	72,1
<i>Incertaine</i>	.48	n.s.	-.96	**	-.02	n.s.	70,3
<i>Laborieuse</i>	-.21	n.s.	-.31	n.s.	-.21	n.s.	67,6
<i>Disqualifiante</i>	-.32	n.s.	-.85	*	-.49	**	62,8

¹ Modèle de régression logistique qui contrôle, outre le type d'intégration professionnelle, l'âge et la CSP. La colonne « ensemble » contrôle en plus le sexe. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage pour les deux sexes confondus.

* : $P < .1$; ** : $P < .05$; n.s. : non significatif.

Les résultats permettent également d'observer une forte différence entre les hommes et les femmes dans ce domaine. Parmi les hommes, les coefficients sont négatifs pour les salariés proches de l'intégration laborieuse et de l'intégration disqualifiante et positif pour les salariés proches de l'intégration incertaine, mais aucun d'entre eux n'est significatif. Parmi les femmes, au contraire, les trois coefficients sont négatifs et deux d'entre eux sont significatifs : pour les salariées proches de l'intégration incertaine ($-0,96$) et les salariées proches de l'intégration disqualifiante ($-0,85$). Autrement dit, après avoir contrôlé l'effet de l'âge et de la CSP, on vérifie que le type d'intégration professionnelle a un effet propre sur les relations parentales chez les femmes alors qu'il n'apparaît pas de façon significative chez les hommes.

Comment peut-on expliquer que les femmes sont plus affectées que les hommes par les difficultés de leur intégration professionnelle dans les relations qu'elles entretiennent avec leurs enfants ? Il faut bien entendu écarter des interprétations fondées sur des différenciations substantialistes, comme l'instinct maternel ou encore la sensibilité des femmes à l'égard de l'éducation des enfants. On admettra que si des différences existent entre les hommes et les femmes dans ce domaine, elles sont fondées avant tout sur des habitudes culturelles et des représentations sociales des rôles masculin et féminin. Pour interpréter l'effet différentiel du type d'intégration professionnelle sur la qualité des relations parentales, il faut donc partir des attentes et des implications respectives des hommes et des femmes dans leurs relations avec les enfants. Or, si celles-ci sont variables selon les milieux socioculturels et le niveau de qualification, comme le prouvent de nombreuses enquêtes démographiques et sociales, il convient de rappeler que les femmes consacrent en général davantage de temps à l'éducation des enfants¹. Il suffit de comparer la proportion de mères et de pères à la sortie des écoles pour s'en rendre compte. Lorsqu'elles travaillent, les femmes se soucient également davantage que les hommes des problèmes que soulève la vie quotidienne de leurs enfants². Pour elles, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie fami-

1. Les travaux de Chantal Nicole-Drancourt sur les stratégies professionnelles et familiales aboutissent à la conclusion que le développement de l'activité des femmes ne révolutionne pas les modèles familiaux. D'après elle, la réalisation d'une carrière permet aux femmes d'être moins dépendantes, mais la nature des rapports sociaux conjugaux ne s'en trouve pas pour autant bouleversée. Cf. Chantal Nicole-Drancourt, « Stratégies professionnelles et organisations des familles », *Revue française de sociologie*, 1989, XXX, 1, p. 57-80.

2. Des recherches menées aux États-Unis ont abouti au résultat que les femmes mariées ayant un emploi à l'extérieur du ménage privilégient la famille lorsqu'elles doivent donner une priorité entre leur identité professionnelle et leur identité familiale, alors que les hommes peuvent plus

liale est dès lors plus difficile à atteindre et on peut penser qu'elles y arrivent davantage lorsque leur emploi est stable. Or, il est frappant de constater que, pour elles, l'effet du type d'intégration professionnelle sur leurs relations parentales est significatif dans le cas de deux types seulement : l'intégration incertaine et l'intégration disqualifiante qui ont précisément en commun l'instabilité de l'emploi. Les femmes ayant des enfants à charge et dont l'emploi est menacé éprouvent par conséquent plus de difficultés à pourvoir à l'éducation de leurs enfants que celles dont l'emploi est stable. Elles peuvent également, dans certains cas, se demander si leur investissement dans la sphère professionnelle en vaut la peine, puisqu'elles risquent de connaître le chômage, et éprouver en même temps le sentiment de ne pas être suffisamment disponibles à leurs enfants. La précarité professionnelle les déstabilise donc au-delà du monde du travail proprement dit.

Si les hommes confrontés à la précarité professionnelle sont moins touchés dans ce domaine, c'est en grande partie parce que le travail reste encore dans les représentations sociales, en particulier dans les milieux populaires, un facteur important de l'accomplissement de leurs rôles de pères. Parmi les ouvriers, nombreux sont ceux qui estiment acquérir par le travail et leur salaire leurs titres de légitimité paternelle : « Travailler, c'est gagner sa vie, et gagner sa vie, c'est assurer la subsistance des enfants (...). Moins le travail est gratifiant, plus la rémunération est basse – chez les manœuvres et les ouvriers non qualifiés par exemple – et plus les intéressés s'accrochent à cette justification, la seule qui donne un peu de sens à l'effort non reconnu et au bas salaire qu'il rapporte. On touche ici à une forme forte d'investissement de la paternité, et au rôle des enfants, œuvre réussie, comme soutien du narcissisme paternel. »¹ Lorsque l'emploi est menacé, il peut également remettre en question, du moins à terme, cette possibilité de valorisation paternelle, mais il ne contraint pas l'homme autant que la femme dans la même situation à trouver des solutions concrètes pour prendre en

facilement construire leur identité sans opposer la vie professionnelle et la vie familiale. Par exemple, les interruptions de la vie professionnelle affaiblissent l'identité familiale des hommes, ce qui n'est pas vérifié dans le cas des femmes. En résumé, les femmes ayant un emploi cherchent à ajuster leur identité professionnelle à leur identité familiale et non le contraire. Cf. William T. Bielby et Denise D. Bielby, « Family Ties : Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households », *American Sociological Review*, 1989, vol. 54, octobre, p. 776-789. Pour une revue de la littérature sur ce sujet, le lecteur pourra se reporter à Denise D. Bielby, « Commitment to Work and Family », *Annual Review of Sociology*, 1992, 18, p. 281-302.

1. Cf. O. Schwartz, *Le monde privé des ouvriers*, op. cit., p. 411.

charge l'éducation des enfants. Dans plusieurs entretiens, j'ai pu vérifier que les femmes proches de l'*intégration disqualifiante* parlent spontanément des difficultés qu'elles rencontrent dans l'éducation des enfants lorsqu'elles doivent s'adapter à des horaires de travail changeants, à la pression des cadences, aux heures supplémentaires qui leur sont souvent imposées, alors que les hommes ne font jamais directement référence à leurs enfants quand ils s'expriment sur ce sujet.

On en arrive alors à ce double constat que les hommes sont plus touchés par la précarité de leur situation professionnelle dans leurs relations de couple que les femmes à situation comparable, et que les femmes sont, en revanche, plus affectées par la précarité de leur situation professionnelle dans les relations qu'elles entretiennent avec leurs enfants. Ce double constat ne peut s'expliquer, on l'a vu, que si l'on se réfère aux attentes et aux implications des hommes et des femmes dans la vie familiale et aux représentations sociales qui les accompagnent.

PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE ET RELATIONS AU SEIN DU RÉSEAU DE PARENTÉ

Si les formes de l'intégration professionnelle ont un effet sur la vie les relations conjugales et parentales, on peut faire l'hypothèse qu'elles en ont également sur la sociabilité dans la famille élargie. On étudiera tout d'abord l'intensité de la sociabilité familiale sur des résultats obtenus à partir de la classification des situations par rapport à l'emploi que l'on complètera par l'examen de la corrélation entre les formes de l'intégration professionnelle et l'appréciation de la qualité des relations au sein du réseau de parenté. On terminera ce chapitre par l'analyse du soutien familial en cas de difficultés.

La sociabilité familiale

D'après les résultats de l'enquête « Contacts » de l'INSEE/INED de 1983¹, on sait que la sociabilité en général croît avec le statut social,

1. Cette enquête repose, entre autres, sur un carnet de comptes sur lequel 4 700 adultes ont décrit pendant une semaine, jour après jour, leur emploi du temps et indiqué avec qui ils avaient eu l'occasion de « discuter ».

à l'exception des liens de parenté qui restent plus forts dans les classes populaires. Cette différence s'explique, en grande partie, par les distances qui séparent les groupes sociaux de leur parenté : les ouvriers et les employés vivent beaucoup plus proches de leurs parents que les professions intermédiaires et les cadres supérieurs, et peuvent donc plus facilement les rencontrer régulièrement. Cela dit, en allongeant la durée d'observation, les différences entre les milieux sociaux s'estompent. Quel que soit son statut social, une personne rencontre près de 60 % des membres de sa parenté en un an, malgré l'obstacle de la distance¹. Les relations de parenté sont plus répétitives dans les milieux populaires, mais elles ne sont pas plus diversifiées que chez les cadres et les professions intellectuelles.

Dans l'enquête « Situations défavorisées », plusieurs questions ont été posées sur les liens de la personne interrogée avec des membres de sa famille qui ne vivent pas avec elle (père, mère, enfants, petits-enfants, grands-parents, beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, etc.). À partir de l'ensemble de ces données, un indicateur de sociabilité familiale à trois modalités a été élaboré. La sociabilité forte correspond au cas des individus ayant rencontré plusieurs membres différents de leur famille au cours des trois derniers mois, la sociabilité moyenne correspond au cas des individus pour qui ce type de rencontres a été plus rare, et la sociabilité faible au cas des individus n'ayant vu personne de leur famille au cours de cette période. L'indicateur ainsi construit ne permet pas d'apprécier la qualité des relations : une personne éloignée de sa famille pour des raisons professionnelles n'est pas forcément en mauvaise relation avec elle. Notons aussi que cet indicateur ne prend pas en compte le rythme des rencontres, mais seulement l'étendue du réseau familial rencontré. Une personne qui voit toutes les semaines un membre seulement de sa famille aura une sociabilité moyenne, alors qu'une personne ayant rencontré, au cours des trois derniers mois, trois ou quatre membres différents de sa famille, mais une fois seulement chacun, aura une sociabilité forte. En dépit de ses limites, l'indicateur donne une image des liens familiaux : il permet d'opposer les situations extrêmes et d'isoler les personnes n'ayant eu aucune relation avec leur famille à l'extérieur de leur ménage durant la période considérée.

1. Cf. François Héran, « La sociabilité, une pratique culturelle », *Économie et Statistique*, 1988, 216, p. 3-22.

Ces dernières, dont on peut dire que la sociabilité familiale est faible, sont plus menacées par le processus de disqualification sociale que celles qui voient toutes les semaines plusieurs membres de leur famille : elles représentent environ 9 % parmi l'ensemble des actifs. Il est frappant de constater que cette proportion croît selon l'intensité de la précarité par rapport à l'emploi. Elle passe, en effet, de 7 % parmi les personnes ayant un emploi stable non menacé à 18 % parmi les chômeurs de plus de deux ans (cf. tableau VIII.6). La corrélation est par conséquent très forte, ce que confirme le modèle de régression logistique ordonnée qui tient compte des trois modalités hiérarchisées de l'indicateur et qui contrôle l'effet de nombreuses variables. Le coefficient obtenu est négatif et hautement significatif pour les personnes en emploi instable, et les chômeurs de moins de deux ans et de plus de deux ans par rapport à l'emploi stable.

Tableau VIII.6 – *Effet propre de la situation par rapport à l'emploi sur la sociabilité familiale*¹

	Coefficient	Sig.	% sociabilité faible
Emploi stable	Réf.		7,0
Emploi stable menacé	-.06	n.s.	8,6
Emploi instable	-.31	****	12,5
Chômage < 2 ans	-.36	****	11,6
Chômage > 2 ans	-.35	***	17,7

¹ Modèle de régression logistique ordonnée qui contrôle, outre la situation par rapport à l'emploi, le sexe, l'âge, la nationalité, la commune de résidence, la catégorie socioprofessionnelle, le diplôme, le revenu du ménage, la taille du ménage et les problèmes dans la jeunesse. La variable dépendante comporte trois modalités hiérarchisées (réseau fort, réseau moyen, réseau faible). La dernière colonne donne le pourcentage des personnes n'ayant pas de relations avec leur famille à l'extérieur de leur ménage.

*** : $P < .01$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif ($P > .1$).

Source : Enquête INSEE, « Situations défavorisées », 1986-1987, champ : ensemble des actifs de 18 à 64 ans (N : 7 517).

Les chômeurs de longue durée ont, dans l'ensemble, plus de temps pour rencontrer des membres de leur famille, mais ils ne le consacrent pas à maintenir ou à accroître ce type de relations dans leur vie quotidienne. L'expérience du chômage se traduit souvent par le repli sur soi, y compris par rapport à la famille élargie. La précarité professionnelle,

lorsqu'elle dure, entraîne presque inévitablement une disqualification sociale. Plusieurs enquêtes qualitatives ont déjà montré que ceux qui ne parviennent à se stabiliser dans un emploi et une carrière, alors même qu'ils sont en bonne santé et qu'ils peuvent travailler, éprouvent le sentiment de ne pas être – ou de ne plus être – à la hauteur de ce que leur entourage familial voudrait qu'ils soient. Nombreux sont ceux qui préfèrent différer ce type de relations le temps de retrouver une situation à leurs yeux plus respectable¹.

Si, globalement, la précarité professionnelle s'accompagne d'une faiblesse de la sociabilité familiale, il existe des variations selon les caractéristiques sociodémographiques. On a vérifié que la sociabilité familiale est, dans l'ensemble, plus forte pour les femmes que pour les hommes. Si les femmes sont moins intégrées que les hommes sur le marché de l'emploi, elles ont, en revanche davantage de relations avec leur famille. Elles sont statutairement plus engagées que les hommes dans la socialisation des enfants et la sociabilité du couple (invitations, visite, correspondance). Cela vaut pour la femme mariée, mais cela reste vrai pour la veuve ou la femme divorcée. Ce constat n'est pas nouveau. Il y a un siècle, Durkheim expliquait déjà que si les femmes se suicidaient moins que les hommes – ce qui est encore vérifié aujourd'hui –, c'est parce qu'elles étaient plus intégrées à la communauté que constitue la famille au sens large. C'est la femme qui assure le lien entre les générations.

A situation précaire égale sur le marché de l'emploi, on peut donc penser que la désocialisation risque d'être plus rapide pour les hommes que pour les femmes, car ces dernières maintiennent davantage les liens familiaux. Lorsqu'elles se retrouvent seules après une rupture conjugale, elles peuvent trouver plus facilement que les hommes des compensations dans l'éducation et l'entretien de leurs enfants tout en bénéficiant du soutien de leur famille². Notons également que les tra-

1. L'enquête du CERC sur le RMI avait d'ailleurs permis de constater que lorsque les allocataires retrouvaient un emploi, ils renforçaient simultanément leur sociabilité familiale. Cf. Serge Pautgam, *La société française et ses pauvres. L'expérience du revenu minimum d'insertion*, Paris, PUF, coll. « Recherches politiques », 1993 (voir en particulier sur ce point le chapitre 5). Soulignons que, d'après cette enquête longitudinale réalisée en 1990 et 1991, les allocataires du RMI, dont la situation par rapport à l'emploi est, on le sait, globalement très dégradée, ont, dans l'ensemble, encore moins de relations avec leur famille que les chômeurs et les personnes en emploi instable de l'enquête « Situations défavorisées » (l'indicateur est construit de la même façon dans les deux enquêtes).
2. On lira sur ce point les travaux de Claude Martin, *L'après-divorce. Lien familial et vulnérabilité*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes 2, 1997.

vailleurs sociaux qui interviennent auprès des familles contribuent à maintenir par leur aide, notamment financière, ce mode d'intégration fondé sur l'activité domestique et les liens avec la communauté familiale.

Il existe aussi de fortes différences selon l'âge. Les spécialistes de la famille ont déjà constaté que les relations au sein de la parentèle suivent le cycle de vie. Elles sont particulièrement fortes au moment du mariage ou de la formation du couple, c'est-à-dire entre 25 et 35 ans, elles diminuent dans la tranche d'âge suivante pour reprendre après 50 ans lorsque les parents ont à leur tour des enfants en âge de quitter le domicile familial pour former un nouveau ménage. Les résultats du test statistique confirment ce constat pour l'ensemble des actifs. C'est entre 35 et 50 ans, parmi les hommes en situation de précarité professionnelle ou de chômage, que la proportion de personnes n'ayant plus de relations avec leur famille est la plus forte, alors que la différence selon l'âge est inexistante ou beaucoup plus faible selon les cas pour les femmes en situation comparable. La tranche d'âge de 35 à 50 ans correspond au cœur de la carrière professionnelle. Les situations précaires sur le marché de l'emploi y prennent un autre sens que dans les tranches d'âge précédentes marquées par l'entrée dans la vie professionnelle et l'acquisition d'une expérience, et la tranche d'âge suivante au cours de laquelle on se rapproche de la retraite. L'épreuve de la précarité et du chômage est plus douloureuse lorsqu'elle frappe les individus au cœur de leur vie professionnelle. Elle est vécue, en particulier par les hommes, comme l'expression d'une profonde disqualification sociale. Parce que les femmes consacrent plus de temps à la socialisation de leurs enfants, notamment dans cette tranche d'âge, elles n'éprouvent pas autant que les hommes le sentiment d'être inutiles à la collectivité. Dans la mesure où les hommes s'identifient moins à la fonction parentale et aux échanges au sein de la parentèle, et qu'ils définissent davantage leur identité autour des activités situées à l'extérieur de leur ménage, ils éprouvent une profonde humiliation de ne pas travailler. C'est la raison pour laquelle ils adoptent plus souvent une attitude d'évitement à l'égard des membres de leur famille qui ne vivent pas avec eux.

L'affaiblissement du lien familial ne résulte donc pas seulement de l'éclatement géographique des familles, mais aussi de la précarité de l'emploi et du chômage qui affectent en profondeur les individus et leurs relations avec autrui, y compris dans le réseau de parenté. Il convient toutefois de faire deux observations complémentaires.

Lorsque l'on compare l'effet de la précarité professionnelle et du chômage sur l'intensité de la sociabilité familiale dans les différents pays européens, on peut observer de fortes différences entre eux. La sociabilité familiale est plus forte dans les pays du Sud, et se maintient davantage que dans d'autres pays comme la France, l'Allemagne ou le Danemark lorsque les personnes sont confrontées à des difficultés professionnelles¹. Ce résultat permet donc de souligner que l'effet de la précarité professionnelle sur les relations au sein du réseau de parenté dépend également des habitudes culturelles et des représentations sociales variables selon les pays. Par ailleurs, il ne faut pas déduire automatiquement de l'intensité des relations familiales leur qualité. C'est la raison pour laquelle il est nécessaire de compléter cette analyse par l'interprétation des autres données recueillies dans l'enquête.

Les relations dans la famille élargie

Le jugement que les salariés portent sur la qualité de leurs relations familiales en dehors du ménage nécessite les mêmes réserves préliminaires que celles que nous avons faites à propos de l'appréciation des relations de couple et des relations avec les enfants. Encore une fois, ce type d'informations ne permet pas d'analyser dans le détail ce que sont vraiment ces relations familiales pour les personnes concernées. Il s'agit d'une réponse spontanée qui traduit, au moins partiellement, l'image que les personnes veulent donner d'elles-mêmes. Il est toutefois plus facile d'avouer que ses relations avec la famille en dehors du ménage ne sont pas très harmonieuses que d'avouer que ses relations de couple ou ses relations parentales ne sont pas excellentes. Plus on s'éloigne de la sphère des relations qui impliquent nécessairement une forte intimité, plus il est facile de reconnaître d'avoir des difficultés. Après tout, ne pas bien s'entendre avec l'un ou l'autre des membres de sa famille est quelque chose de courant. Cela ne donne pas forcément une image négative de soi, d'autant que de multiples raisons peuvent en être à l'origine, alors qu'une relation conjugale ou parentale dégradée peut être perçue publiquement comme une défaillance individuelle.

1. Cf. Serge Paugam, Helen Russell, « The Effects of Employment Precarity and Unemployment on Social Isolation » in Duncan Gallie et Serge Paugam (eds), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2000, p. 243-264.

Parmi, les salariés interrogés, 45 % considèrent avoir des relations familiales excellentes, ce qui est une proportion nettement plus faible que celle que nous avons enregistrée pour les relations conjugales et parentales. Les différences selon le type d'intégration professionnelle sont à nouveau assez fortes. Parmi les salariés proches de l'intégration assurée, cette proportion atteint 47 %. Elle est plus élevée pour les salariés proches de l'intégration incertaine, mais plus faible pour les salariés proches de l'intégration laborieuse et de l'intégration disqualifiante où elle atteint 39 %. Le modèle de régression logistique, qui contrôle le sexe, l'âge et la CSP, confirme que les relations avec la famille élargie des salariés proches de ces derniers types sont moins harmonieuses (cf. tableau VIII. 7). Le coefficient est, en effet, négatif et significatif pour les salariés proches de l'intégration laborieuse (- 0,33) et de l'intégration disqualifiante (- 0,63).

Tableau VIII. 7 – La probabilité d'avoir des relations familiales excellentes en dehors du ménage selon le sexe et le type d'intégration professionnelle¹

	Hommes		Femmes		Ensemble		%
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Intégration							
Assurée	Réf.		Réf.		Réf.		46,6
Incertaine	.44	*	.03	n.s.	.28	n.s.	57,1
Laborieuse	-.36	*	-.32	n.s.	-.33	*	38,7
Disqualifiante	-.44	**	-1.05	***	-.63	***	38,6

¹ Modèles de régression logistique qui contrôle, outre le type d'intégration professionnelle, l'âge et la CSP. La colonne « ensemble » contrôle en plus le sexe. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage pour les deux sexes confondus.

* : P < .1 ; ** : P < .05 ; *** : P < .01 ; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : hommes = 685, femmes = 351, ensemble = 1 036).

Ce résultat confirme donc, une fois de plus, que la précarité de l'intégration professionnelle affecte la vie familiale. Si, comme on l'a vu, l'intensité de la sociabilité familiale décline selon que l'on s'écarte de la référence à l'emploi stable, l'appréciation portée par les salariés sur la qualité de leurs relations familiales en dehors du ménage est également moins bonne lorsqu'ils sont confrontés à de fortes difficultés d'intégration professionnelle. Ces résultats concordants s'expliquent par

les contraintes psychologiques que peuvent représenter, pour les personnes en difficultés professionnelles, les relations en famille où elles doivent supporter les questions ou les remarques des uns et des autres en ayant le sentiment d'être dans une situation dévalorisante. Les relations au sein d'un réseau de parenté engagent le statut social de l'individu au moins autant que dans la vie publique, et les tensions qui y surgissent sont souvent le reflet des rivalités ou des jalousies entre les différents membres. Ces tensions peuvent être exacerbées lorsque le décalage est grand entre les positions professionnelles et sociales respectives des différentes personnes qui composent le réseau familial. Le salarié en situation précaire pourra se sentir humilié du regard porté sur lui par les membres de sa famille, si ces derniers occupent des emplois leur permettant de se valoriser dans la sphère professionnelle et sociale. Il est possible aussi que les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* considèrent leurs relations familiales peu harmonieuses en raison de leur manque d'intérêt pour s'y impliquer tant qu'ils n'ont pas résolu les problèmes personnels auxquels ils sont confrontés.

On peut également observer sur ce point des différences entre les hommes et les femmes. Le coefficient est notamment plus négatif et plus significatif pour les femmes proches de l'*intégration disqualifiante* que pour les hommes dans la même situation ($-1,05$ contre $-0,44$). Il n'est pas significatif pour les femmes dans les deux autres types d'intégration, alors que l'on enregistre un coefficient positif et significatif pour les hommes proches de l'*intégration incertaine* et un coefficient négatif et significatif lorsqu'ils sont proches de l'*intégration laborieuse*. Pour interpréter ces différences, il faudrait pouvoir qualifier de façon précise les attentes et les représentations sociales du réseau de parenté de chaque salarié, ce qui n'est pas possible avec les données dont nous disposons. On a pu vérifier toutefois que les femmes proches de l'*intégration disqualifiante* sont, pour la plupart, d'origine sociale populaire. Elles ont, par conséquent, plus de chances d'être en relation avec un milieu familial dans lequel le modèle de la mère au foyer est plus répandu. De ce fait, elles peuvent se sentir, d'une part, en décalage culturel par rapport à leur milieu d'origine et, d'autre part, en difficulté pour justifier auprès de celui-ci cet investissement dans le monde du travail d'autant qu'il ne leur apporte pas de satisfactions personnelles. Les femmes qui travaillent à l'usine dans des conditions peu favorables ne peuvent guère, en effet, se valoriser par l'exercice d'une activité professionnelle, mais leur entourage familial peut, malgré tout, leur reprocher de vouloir se distinguer socialement en recherchant un double salaire pour le ménage.

Cette volonté d'améliorer son sort au lieu de le subir peut être considérée comme une trahison dans les milieux ouvriers les plus pauvres¹, en particulier lorsque ces derniers tirent une grande partie de leurs ressources des aides sociales. L'enquête qualitative m'a d'ailleurs permis de vérifier que plusieurs femmes qui travaillent à l'usine comme leurs maris justifient cet investissement professionnel uniquement pour payer les traites de leur maison et offrir à leurs enfants un meilleur niveau de vie que celui qu'elles ont connu dans leur enfance. Ce désir d'émancipation sociale peut, par conséquent, être stigmatisé dans l'entourage familial, en particulier si ce dernier se caractérise par une certaine pauvreté des conditions de vie.

Le soutien familial

Pour qualifier les relations au sein du réseau de parenté, on peut également se fonder sur les aides. Pour analyser le rôle de l'entraide familiale, les sociologues prennent, selon les sources dont ils disposent, deux indicateurs complémentaires : l'aide mobilisable, c'est-à-dire l'aide à laquelle le ménage peut recourir en cas de difficultés, et l'aide reçue effectivement². Ils distinguent aussi, le plus souvent, l'aide financière, les aides en nature (garde d'enfants, bricolage, jardinage, etc.) et les formes diverses de soutien psychologique³. Dans l'enquête sur les salariés que nous avons le plus souvent utilisée dans ce livre, nous avons voulu privilégier le soutien moral. La question posée était la suivante : « Lorsque vous êtes confronté à des difficultés professionnelles, votre famille vous apporte-t-elle un soutien moral ? » Les modalités de réponse étaient : « beaucoup », « un peu », pas du tout. L'aide dont il est question relève des liens affectifs que l'on peut considérer comme

1. Olivier Schwartz donne l'exemple d'une femme ouvrière qui se voit reprocher dans son entourage familial d'être fière et de vouloir « s'élever ». Cf. *Le monde privé des ouvriers, op. cit.*, p. 227.
2. Pour une comparaison de ces deux indicateurs, cf. Serge Paugam et Jean-Paul Zoyem, « Le soutien financier de la famille : une forme essentielle de la solidarité », *Économie et Statistique*, n° 308 à 310, 1997, 8/9/10, p. 187-120.
3. Les travaux sont nombreux sur ce sujet. On pourra se reporter notamment aux textes suivants : Agnès Pitrou, « Le soutien familial dans la société urbaine », *Revue française de sociologie*, 1977, XVIII, 1, p. 47-84 ; J. Coenen-Huter, J. Kellerhals et M. Von Allmen, *Les réseaux de solidarité dans la famille*, Lausanne, Éd. Réalités sociales, 1996 ; Jean-Hugues Déchaux, « Les trois composantes de l'économie cachée de la parenté : l'exemple français », *Recherches sociologiques*, vol. 25, n° 3, 1994, p. 37-52 ; Claudine Attias-Donfut, *Les solidarités entre générations* (éd.), Paris, Nathan, coll. « Essais et Recherches », 1995.

des liens forts. Il ne s'agit pas d'une aide mobilisable, mais d'une aide réelle. Notons toutefois que la question est conditionnelle puisqu'elle se réfère aux difficultés professionnelles, ce qui écarte *a priori* les personnes qui estiment ne jamais en avoir. C'est la raison pour laquelle environ 20 % des personnes interrogées n'ont pas répondu.

Il est plus difficile de mesurer l'intensité du soutien moral que de mesurer l'ampleur du soutien financier. Autant on peut se référer à des montants quand on cherche à évaluer les aides financières, autant il est bien incommode d'apprécier le soutien moral que les personnes apportent ou reçoivent. On pourrait sans doute tenir compte du temps passé auprès de la personne aidée, mais le réconfort ne se mesure pas forcément en temps. Quelques paroles bienveillantes suffisent parfois à redonner confiance. Face à cette indétermination, le statisticien se contente le plus souvent d'enregistrer le fait que les personnes reçoivent ou donnent un soutien de ce type. Notons que, d'après les résultats d'une enquête nationale de l'INSEE de 1997, le soutien moral représentait 24 % de l'ensemble des diverses aides attribuées aux membres de la parenté au cours des douze derniers mois, parmi lesquelles figuraient également les courses, l'aide à l'aménagement, le jardinage, les dons d'argent, le ménage, la cuisine, la garde d'enfants, le prêt de voiture, etc. Le soutien moral arrivait en tête de toutes ces aides et s'accompagnait le plus souvent d'un soutien matériel¹. On peut donc dire qu'il s'agit d'un indicateur sociologiquement significatif. Il semble possible, par conséquent, de l'utiliser pour qualifier le lien familial et compléter les informations collectées sur la qualité des relations au sein du réseau de parenté.

Les salariés qui ont répondu à cette question sont 48 % à avoir donné comme réponse « beaucoup », 30 % « un peu » et 22 % « pas du tout ». On peut donc dire que le soutien moral de la famille en cas de difficultés professionnelles concerne, au moins un peu, près de 80 % des salariés qui ont répondu à cette question. La part de ceux qui reçoivent un soutien moral important est de 47 % parmi les salariés proches de l'intégration assurée, 62 % parmi les salariés proches de l'intégration incertaine, 44 % parmi les salariés proches de l'intégration laborieuse et, enfin, 41 % parmi les salariés proches de l'intégration disqualifiante. Le modèle de régression logistique qui contrôle le sexe, l'âge et la CSP confirme que les salariés proches de l'intégration incertaine sont ceux qui bénéficient le plus de ce type d'aide (cf. tableau VIII. 8). Le coefficient pour

1. Cf. Emmanuelle Crenner, « Famille, je vous aide », Paris, INSEE Première, n° 631, février 1999.

eux est, en effet, positif et significatif (0,63), alors qu'il n'est pas significatif pour les autres salariés par rapport à ceux qui sont proches de l'intégration assurée. Notons enfin que l'on observe également des différences entre les hommes et les femmes. L'effet positif et significatif du type de l'intégration incertaine n'est vérifié que pour les hommes uniquement. Le type d'intégration professionnelle n'a donc pas d'effet significatif sur le soutien moral pour les femmes.

Tableau VIII.8 – La probabilité d'avoir un soutien moral de la famille en cas de difficultés professionnelles selon le sexe et le type d'intégration professionnelle¹

	Hommes		Femmes		Ensemble		% soutien moral fort
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Intégration							
Assurée	Réf.		Réf.		Réf.		46,5
Incertaine	.74	***	.47	n.s.	.63	***	62,1
Laborieuse	-.01	n.s.	-.22	n.s.	-.10	n.s.	43,8
Disqualifiante	.05	n.s.	-.52	n.s.	-.14	n.s.	41,2

¹ Modèles de régression logistique ordonnée qui contrôle, outre le type d'intégration professionnelle, l'âge et la CSP. La colonne « ensemble » contrôle en plus le sexe. La variable dépendante comprend trois modalités hiérarchisées : « beaucoup », « un peu », « pas du tout ». La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage pour la modalité « beaucoup », les deux sexes confondus.

*** : $P < .01$; n.s. : non significatif ($P > .1$).

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : hommes = 532, femmes = 295, ensemble = 827).

Comment interpréter ce résultat ? Il faut tout d'abord rappeler que les salariés proches de l'intégration incertaine qui entretiennent un rapport positif au travail, mais dont l'emploi est menacé, se mobilisent fortement pour consolider leur situation professionnelle. On a vu dans le chapitre précédent que la revendication syndicale qu'ils considèrent prioritaire est l'amélioration des possibilités de formation. Les entretiens approfondis ont également permis de constater qu'ils cherchent à se valoriser dans leur entourage professionnel et attendent une reconnaissance sociale de leurs efforts. Le plus important pour eux est d'obtenir bien entendu un emploi stable. On peut donc faire l'hypothèse que cet

investissement dans la sphère professionnelle est renforcé par ce soutien moral dont ils bénéficient dans la sphère familiale élargie. On pourrait presque dire qu'ils présentent le profil idéal pour être aidés. Ce que cherchent le plus souvent les personnes qui aident des membres de leur famille, c'est d'obtenir en retour des satisfactions symboliques. Or aider, ne fût-ce que moralement, une personne qui souhaite consolider sa position professionnelle et qui a de bonnes chances d'y parvenir est plus encourageant que d'aider une personne qui ne fait aucun effort ou qui a toutes chances de connaître durablement des difficultés professionnelles. Par ailleurs, une personne vraiment découragée et qui sait ses chances d'améliorer sa situation très minimes est en général plus réticente à accepter d'être aidée par son entourage familial. Dans ce cas, l'aide reçue risque de la maintenir dans une situation durable de dépendance qui peut devenir, à la longue, très humiliante.

Nous avons observé un phénomène comparable dans une étude sur le soutien financier de la famille. L'analyse portait, entre autres, sur l'effet de la situation par rapport à l'emploi. En prenant en compte non seulement l'aide reçue, mais aussi l'aide donnée et en calculant le rapport entre les deux comme un indicateur de la réciprocité dans l'échange, il apparaissait clairement que les chômeurs de moins d'un an étaient, quelle que soit leur origine sociale, plus dépendants à l'égard du soutien familial, en argent ou en nature, que les chômeurs de plus d'un an. Nous en avons conclu que cette dépendance était fondée sur un engagement réciproque du donateur et du receveur sur une période donnée¹. Le donateur entend, dans ce cas, apporter un soutien à condition que celui-ci soit vraiment utile. Il souhaite, en d'autres termes, que ce qu'il donne lui apporte au moins la satisfaction d'avoir contribué à améliorer la situation du bénéficiaire et éventuellement, de façon au moins symbolique, d'avoir ainsi instauré une réciprocité dans l'échange. Lorsque la situation du bénéficiaire semble plus désespérée, dans le cas du chômage de longue durée par exemple, l'aide devient à la fois plus lourde et plus régulière pour le donateur sans que celui-ci soit assuré pour autant ni de l'utilité de son geste, ni de la possibilité d'obtenir, en retour, les satisfactions symboliques qu'il attend presque toujours, même s'il peut ne pas en avoir conscience. De son côté, le béné-

1. Cf. Serge Paugam et Jean-Paul Zoyem, « Le soutien financier de la famille... », art. cité. Un prolongement de ce travail a été présenté sous la forme d'une communication, cf. Serge Paugam, *To give, to receive and to give back : The social logic of family support*, Paper for European Science Foundation Conference on « Inequality and Social Exclusion in Europe : The Role of the Family and Social Networks », Castelveccchio Pascoli, Italy, 3-7 avril 1998.

ficiaire se sent également plus gêné de solliciter une aide, en particulier si celle-ci est liée à un projet défini avec le donateur – accéder rapidement à un emploi par exemple – qu'il n'est pas certain de pouvoir accomplir. Il pourra préférer alors éviter de solliciter ce type de soutien.

Bien que l'enquête auprès des salariés ne permette pas d'analyser la réciprocité dans l'échange, il semble possible de donner l'explication selon laquelle la probabilité de l'aide dépend à la fois des difficultés réelles du bénéficiaire, mais aussi de sa possibilité réelle d'améliorer sa situation. Si le salarié proche de l'*intégration incertaine* bénéficie plus que les autres du soutien moral de sa famille, c'est donc, d'une part, parce que sa situation professionnelle n'est pas encore établie et, d'autre part, parce qu'il est jugé capable de l'améliorer, en raison notamment des efforts qu'il y consacre. Dans ce cas, tout comme dans celui des chômeurs de courte durée, on peut dire que ces salariés sont susceptibles d'apporter en retour des satisfactions au donateur, c'est-à-dire d'être avec lui dans une relation d'aide réciproque, même si l'aide rendue n'est que symbolique. On peut ajouter, conformément à l'analyse bien connue de Marcel Mauss¹, que l'aide est d'autant plus facilement mobilisable qu'elle peut unir le donateur et le bénéficiaire autour d'un projet commun qui s'inscrit dans la durée du cycle de vie : sans que cela soit forcément écrit ou de nature explicitement contractuelle, l'aide de la famille exige le respect par le bénéficiaire des conditions d'un réel échange au cours duquel il ne peut rester passif. Sa volonté de tout faire pour éviter la dépendance à l'égard du donateur est en réalité la garantie qu'il doit presque obligatoirement donner pour pouvoir être aidé.

Dans le cas des salariés proches de l'*intégration laborieuse*, la probabilité d'une amélioration de leur sort est faible. Le contraire même risque de se produire pour les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* puisque la menace qui pèse sur leur emploi est élevée et qu'ils ont, en définitive, peu de chances d'en retrouver un autre s'ils le perdent, compte tenu de leur faible niveau de qualification. On a vu, par ailleurs, qu'ils entretiennent avec leur réseau familial des relations qui sont globalement moins harmonieuses que celles qu'entretiennent les salariés proches de l'*intégration assurée*.

1. Cf. Marcel Mauss, « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques », *L'Année sociologique*, t. 1, 1923 (publié ensuite dans le recueil Marcel Mauss, *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, 1950, p. 143-279).

Il reste maintenant à analyser pourquoi le type d'intégration professionnelle n'a pas d'effet significatif sur le soutien moral de la famille dans le cas des femmes, même si le coefficient est également positif pour elles lorsqu'elles sont proches de l'*intégration incertaine*. Nous avons tout d'abord essayé de vérifier si cette différence n'était pas liée à l'origine sociale, sachant que la probabilité de bénéficier d'un soutien moral de la famille est plus faible lorsque la personne est issue d'un milieu social défavorisé, en particulier lorsque le père est ouvrier non qualifié. Cette hypothèse s'est avérée fausse, puisque nous n'avons pas constaté de différence significative entre les hommes et les femmes sur ce point. L'explication la plus réaliste est encore liée aux attentes et aux représentations sociales attachées aux rôles masculin et féminin. Puisque la question fait référence explicitement aux difficultés professionnelles, il n'est pas surprenant que les femmes se sentent moins soutenues moralement par leur famille que les hommes dans la même situation, puisque l'on continue à valoriser au moins autant, sinon plus, leur intégration familiale que leur intégration professionnelle, même si de plus en plus de femmes exercent aujourd'hui une activité professionnelle.

On a pu vérifier dans ce chapitre que les difficultés de l'intégration professionnelle affectent considérablement la vie familiale. Non seulement les relations conjugales et parentales ont de fortes chances d'être dégradées lorsque les salariés ne bénéficient ni de possibilités de se valoriser par leur travail, ni de réelles garanties de stabilité d'emploi, mais les relations dans le réseau de parenté risquent également dans ce cas d'être vécues comme moins harmonieuses. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale que semble vouloir atteindre le plus grand nombre des salariés devient alors un véritable défi. Même le repli domestique apparaît presque impossible lorsque la précarité du travail et de l'emploi est grande, tant la réalisation du bonheur familial repose dans les sociétés industrielles sur la valorisation de soi dans la sphère professionnelle et sur la protection sociale qui l'accompagne. Si des différences apparaissent entre les hommes et les femmes sur chacun des points que nous avons analysés dans ce chapitre, il faut y voir non pas l'infirmité de cette tendance générale, mais, au contraire, la vérification que les modèles culturels de référence combinent des éléments de modernité et des éléments plus traditionnels, ce qui, d'une part, complexifie l'analyse, mais, d'autre part aussi, implique pour les individus à la fois des capacités d'adaptation plus grandes et des risques de souffrance plus nombreux.

Les désillusions politiques

Dans les années 1960, les sociologues ont beaucoup étudié la question de l'aliénation politique en insistant surtout sur la dimension subjective de ce phénomène. Selon ces recherches, un individu est considéré comme politiquement aliéné lorsqu'il éprouve le sentiment d'être détaché de la société dans laquelle il vit, de ne plus avoir d'appartenance politique, d'être comme un étranger face au jeu que mènent les responsables politiques¹. La dimension objective de l'aliénation politique qui renvoie davantage, au sens de Marx, à la manipulation des masses en fonction des intérêts électoraux a fait l'objet de moins de travaux sans doute parce qu'elle fait appel à d'autres matériaux que les données d'enquêtes par sondage.

Parmi tous ces auteurs, Melvin Seeman a cherché à étudier de façon spécifique les conséquences politiques de l'aliénation dans le travail². Cette approche était influencée par la pensée néo-marxiste des années 1960 qui postulait que les mécanismes de domination dans le travail avaient des effets directs sur les conditions de la vie sociale et politique. A partir d'une enquête menée à Malmö en Suède auprès

1. Parmi ces recherches, on peut citer en particulier celles de : Dwight G. Dean, « Alienation and Political Apathy », *Social Forces*, 1960, vol. 38, n° 3, p. 185-189 ; Wayne E. Thompson et John E. Horton, « Political Alienation as a force in Political Action », *Social Forces*, 1960, vol. 38, n° 3, p. 190-185 ; Martin E. Olsen, « Two Categories of Political Alienation », *Social Forces*, 1969, vol. 47, n° 3, p. 288-299 ; Ada W. Finifter, « Dimensions of Political Alienation », *The American Political Science Review*, 1970, vol. 64, n° 2, p. 389-410.
2. Cf. Melvin Seeman, « Les conséquences de l'aliénation dans le travail », art. cité. Notons que cet article a paru simultanément dans l'*American Sociological Review* en avril 1967 (vol. 32, p. 273-285).

d'un échantillon aléatoire de 558 travailleurs, Seeman a tenté de vérifier plusieurs hypothèses : « 1 / Les gens dont le travail offre peu de possibilités de prendre des décisions verront le monde comme généralement intraitable et insensible à leurs efforts. C'est-à-dire qu'ils se percevront comme relativement impuissants à atteindre une gamme étendue de possibilités sociales et personnelles. 2 / Ceux qui ont un travail relativement dépourvu de signification trouveront nécessaire d'y substituer des fins extrinsèques qu'ils érigent en buts importants (...). 3 / A cause des longues heures consacrées à des tâches ingrates, les travailleurs aliénés se créent des réserves de frustration et de désaffection. Les groupes minoritaires sont les cibles probables de cette hostilité, donc l'aliénation dans le travail et les préjugés devraient tendre à coexister. 4 / Le travail est un aspect essentiel de l'ensemble des "chances de vie" d'une personne, et, quand il offre peu d'occasion de réaliser son avenir, l'individu est conduit à une conception anémique de la vie. Autrement dit, quand l'individu n'est pas lié à un travail qui a un sens, il considère l'ordre social comme moins digne de confiance. 5 / Le travail aliéné ne récompense pas l'engagement investi dans le processus de travail. Il est par excellence une occasion de retrait, et il enseigne à se retirer, leçon que le travailleur aliéné transfère dans la vie politique par son apathie et son ignorance des affaires politiques. »¹ Après avoir construit un indice d'aliénation dans le travail inspiré des travaux de Blauner sur le travail industriel², Seeman a soumis cet indice à une analyse systématique de corrélations pour tester ses hypothèses. Si les résultats de cette analyse ont permis de dégager des relations consistantes entre certains items, ils n'ont pas permis de vérifier que le travail aliéné entraîne les conséquences généralisées qui lui sont le plus souvent attribuées : « L'ouvrier aliéné n'est pas plus hostile aux minorités ethniques, plus ignorant ou moins engagé dans les affaires politiques, moins passionné ou intéressé par la possibilité d'exercer un contrôle sur les événements sociopolitiques, plus orienté vers le statut ou plus anémique. »³ L'auteur s'est demandé s'il ne fallait pas attribuer cette infirmation de l'« hypothèse de la généralisation » à l'ordre social hautement organisé, relativement stable, fondamentalement démocratique en vigueur en Suède. Il n'est pas impossible, pensait-il, que le travail aliéné ait des conséquen-

1. *Ibid.*, p. 114.

2. Cf. R. Blauner, *Alienation and Freedom. The Factory Worker and his Industry*, Chicago, University of Chicago Press, 1964.

3. M. Seeman, « Les conséquences de l'aliénation... », art. cité, p. 130.

ces plus négatives aux États-Unis ou en France, conformément d'ailleurs aux hypothèses que l'on peut faire à partir des travaux précurseurs de Georges Friedmann. Seules des comparaisons interculturelles auraient permis de conclure, mais elles nécessitent des enquêtes comparables menées dans plusieurs pays et, par conséquent, des moyens importants. C'est sans doute la raison pour laquelle elles n'ont pas été envisagées jusqu'à présent.

La démarche que j'entends adopter dans ce chapitre s'inspire de celle de Seeman, mais, conformément aux analyses précédentes effectuées dans ce livre, il s'agit avant tout ici d'étudier l'effet des formes d'intégration professionnelle sur les attitudes politiques et non pas uniquement l'effet de l'aliénation au travail. L'intégration professionnelle prend en compte, on l'a dit, le degré de satisfaction au travail, mais aussi le degré de stabilité de l'emploi.

Les hypothèses ne sont pas non plus exactement les mêmes que celles de Seeman. L'une de ses hypothèses concernait l'hostilité à l'égard des groupes ethniques. On tentera, de notre côté, de voir si les salariés dont l'intégration professionnelle s'écarte de l'*intégration assurée* éprouvent une hostilité ou une certaine méfiance à l'égard de groupes marginalisés comme les pauvres et les chômeurs.

L'hypothèse de l'apathie sera analysée ensuite à partir des critères de sociologie politique classique comme le clivage gauche-droite et la proximité à l'égard des partis politiques les plus représentatifs. Si les salariés dont l'intégration professionnelle s'écarte de l'*intégration assurée* n'ont aucune orientation politique manifeste, on pourra conclure qu'ils sont indifférents et en retrait par rapport aux débats sociopolitiques.

Enfin, l'hypothèse de l'impuissance sera étudiée à partir des attitudes à l'égard de la logique économique de la société moderne et l'hypothèse du manque de confiance en l'ordre social sera examinée à partir des attitudes à l'égard du vote. Si les salariés confrontés à des difficultés d'intégration professionnelle se sentent désemparés par rapport au système économique et s'ils ont une attitude distante à l'égard du vote, on pourra dire qu'ils subissent passivement les pressions dont ils font l'expérience dans leur vie professionnelle.

LES REPRÉSENTATIONS SALARIALES DE LA PAUVRETÉ ET DU CHÔMAGE

Selon la définition de la pauvreté de Georg Simmel, les salariés ne font pas partie des « pauvres », même s'ils peuvent connaître des difficultés économiques et sociales. Pour lui, « le fait que quelqu'un soit pauvre ne signifie pas encore qu'il appartienne à la catégorie sociale spécifique des *pauvres*. Il peut, disait-il, être un commerçant, un artiste ou un employé pauvre, mais il demeure dans la catégorie (commerçant, artiste ou employé), qui est définie par une activité ou une position spécifique ». Et il concluait ainsi : « Ce n'est qu'à partir du moment où ils sont assistés – ou peut-être dès que leur situation globale aurait dû exiger assistance, même si elle n'ait pas encore été donnée –, qu'ils deviennent membres d'un groupe caractérisé par la pauvreté. Ce groupe ne demeure pas uni par l'interaction de ses membres, mais par l'attitude collective que la société, en tant que tout, adopte à son égard. »¹ Dans une société où l'État-providence s'emploie à intervenir auprès des populations défavorisées, l'assistance est considérée comme le dernier filet de sécurité et de solidarité, une fois épuisées les autres formes de redistribution liées en particulier aux assurances sociales. Les pauvres qui en bénéficient ont donc un statut social qui les distingue des autres catégories de la population. Les chômeurs peuvent également être pris en charge au titre de la solidarité nationale lorsqu'ils n'ont plus le droit aux indemnités de chômage prévues par le système des cotisations. On peut donc dire qu'ils deviennent ainsi des pauvres assistés.

Les salariés connaissent bien cette hiérarchie des statuts sociaux. Ils savent que tant qu'ils ont un emploi, ils ne peuvent être assimilés à des assistés. Cela dit, le développement de la précarité professionnelle fragilise, on l'a vu, des franges nombreuses du salariat. La question est donc de savoir si le risque de devenir pauvres ou chômeurs se traduit chez les salariés les plus précaires par une distanciation, voire une hostilité, à l'égard de ces catégories distinctes de la population salariée ou, au contraire, par une attitude de solidarité spontanée.

1. Georg Simmel, *Les pauvres*, *op. cit.*, p. 98.

Le jugement sur les causes de la pauvreté

Pour connaître les attitudes à l'égard des pauvres, on peut prendre en compte, par exemple, les réponses à une question portant sur les explications de la pauvreté : « Pourquoi dans ce pays des gens vivent dans le besoin ? » Parmi les réponses du questionnaire utilisé, deux d'entre elles renvoient à des causes opposées d'un point de vue idéologique : « c'est par paresse ou mauvaise volonté » et « c'est parce qu'il y a beaucoup d'injustice dans notre société ». La première peut être considérée comme la plus proche des valeurs conservatrices selon lesquelles les individus doivent se prendre en charge eux-mêmes. L'idée de paresse s'oppose à celle de courage et fait appel implicitement à la fois à la dimension éthique du travail et au sens de la justice fondée sur le mérite de chacun. La seconde explication est plus proche des valeurs progressistes au sens où elle reconnaît que les pauvres peuvent être avant tout des victimes d'un système social qui les a défavorisés. La reconnaissance de l'injustice implique alors, au moins implicitement, de définir des politiques de redistribution pour réduire la pauvreté.

Si des salariés menacés de perdre leur emploi expliquent la pauvreté par la paresse, on pourrait y voir un refus catégorique de leur part de s'identifier à un groupe social qu'ils jugent dévalorisé et qu'ils cherchent d'autant plus à dévaloriser que leur situation pourrait s'en rapprocher. Il s'agirait alors d'un mécanisme bien connu de distinction sociale fondé sur le principe de l'incomparabilité sociale. Les salariés précaires pourraient ainsi dire : « Nous sommes fondamentalement différents puisque les pauvres sont paresseux alors que nous gagnons notre salaire à la sueur de notre front. » Si ces salariés en difficulté professionnelle expliquent, au contraire, la pauvreté par l'injustice qui règne dans notre pays, on pourrait y voir une attitude compréhensive à l'égard des personnes touchées par ce problème. Cette attitude pourrait alors se traduire par une certaine solidarité à leur égard.

En réalité, très peu de salariés expliquent la pauvreté par la paresse : moins de 3 % de l'échantillon. Dans les sondages européens réalisés depuis le milieu des années 1970 sur les représentations de la pauvreté et de la misère, cette explication est devenue progressivement plus marginale, même si l'on observe toujours des différences nationales. Dans l'ensemble, les effets de la crise économique conduisent la population à voir dans la pauvreté un mécanisme structurel. Près de la moitié des salariés de notre échantillon ont expliqué la pauvreté par l'injustice.

Les résultats de l'analyse ont permis de constater tout d'abord que les ouvriers non qualifiés expliquent beaucoup moins souvent la pauvreté par l'injustice que les autres catégories socioprofessionnelles (35 % contre 56 % pour les ouvriers qualifiés par exemple), ce qui peut paraître, à première vue, un peu surprenant. Ils sont, en revanche, proportionnellement plus nombreux que les autres catégories à expliquer la pauvreté par la paresse. On peut donc admettre qu'une partie de ces ouvriers cherchent à se distinguer des personnes socialement très proches, susceptibles de ne pas faire tous les efforts nécessaires pour s'en sortir. Parce que le risque pour eux d'être considérés comme faisant partie de la catégorie des pauvres n'est pas nul, les ouvriers les plus défavorisés cherchent ainsi à créer eux-mêmes – ou renforcer – une différenciation sociale en faisant appel notamment aux valeurs de courage et de volonté. Cette attitude ne reflète pas toutefois celle que l'on peut observer parmi tous les salariés dont le type d'intégration professionnelle est précaire. On constate, en effet, que les salariés proches de l'intégration *disqualifiante* expliquent, toutes choses égales par ailleurs, plus souvent la pauvreté par l'injustice : le coefficient est de 0,53 par rapport aux salariés proches de l'intégration *assurée* (cf. tableau IX.1).

Tableau IX.1 – *Effet propre du type d'intégration professionnelle sur l'explication de la pauvreté par l'injustice*¹

	Coefficient	Stg.	%
Type d'intégration			
<i>Assurée</i>	Réf.		46,6
<i>Incertaine</i>	-.02	n.s.	45,1
<i>Laborieuse</i>	.26	n.s.	54,6
<i>Disqualifiante</i>	.53	***	55,9

¹ Modèle de régression logistique qui contrôle outre le type d'intégration professionnelle, le sexe, l'âge, la CSP et le type d'entreprise. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage.
 *** : $P < .01$; n.s. : non significatif ($P > .1$).

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 028).

Le résultat n'est pas significatif pour les salariés proches de l'intégration *incertaine* et de l'intégration *laborieuse*. Même si les ouvriers non qualifiés ont, dans l'ensemble, une attitude plus moralisante que les autres catégories pour expliquer la pauvreté, ce n'est pas le cas des salariés en situation de précarité professionnelle. Si l'on définit l'explication de la

pauvreté par l'injustice comme une explication compréhensive de nature progressiste, il faut alors conclure que les salariés proches de l'intégration *disqualifiante* sont plus progressistes que les salariés proches de l'intégration *assurée*. On ne peut donc pas valider pour le moment la thèse de l'hostilité à l'égard des groupes marginalisés que les théoriciens de l'aliénation politique ont avancée.

Trois attitudes à l'égard du mouvement des chômeurs

Dans les entretiens approfondis, nous avons abordé avec les salariés, la question du mouvement des chômeurs qui s'est développé en France en décembre 1997 et qui a duré au moins tout le mois de janvier suivant¹. Les salariés interviewés ont-ils approuvé entièrement ces revendications ou ont-ils été, au contraire, gênés par cette attitude relativement nouvelle des chômeurs de s'en prendre aux responsables du régime chômage et de faire pression sur les pouvoirs publics ?

On peut distinguer au moins trois attitudes salariales par rapport au mouvement des chômeurs. La première est une attitude de solidarité sans réserve. La seconde est une attitude plus réservée. Elle consiste à exprimer à la fois un accord global sur les revendications des chômeurs et, en même temps, une interrogation sur les finalités de ce type d'action et sur les moyens de lutter efficacement contre le chômage. La troisième attitude est la plus critique. Elle repose sur une distinction entre les vrais et les faux chômeurs, ceux qui font des efforts pour retrouver un emploi et ceux qui n'en font pas. Cette attitude renvoie au débat traditionnel sur les bons et les mauvais pauvres. On peut les qualifier de *solidaire*, de *compréhensive*, et de *distante*.

L'*attitude solidaire* est davantage répandue chez les salariés eux-mêmes engagés dans les luttes sociales, que ce soit dans les mouvements politiques ou les associations culturelles et humanitaires. Il s'agit pour eux d'une question qui ne se discute pas : si les chômeurs revendiquent une amélioration de leurs conditions de vie, c'est avant tout parce qu'ils souffrent, ils ont donc besoin d'être soutenus. Cela ne signifie pas forcément que ces salariés ont participé eux-mêmes à des manifestations avec les chômeurs, mais face à la gravité de cette situation, ils entendent, au moins sur le principe, épouser leur cause. Parmi ces salariés,

1. Sur ce mouvement, on pourra se reporter à l'ouvrage de Didier Demazière et Maria-Teresa Pignoni, *Chômeurs : du silence à la révolte*, Paris, Hachette, 1998.

certains sont proches de l'*intégration assurée*. On peut citer, par exemple, le cas d'une salariée de l'entreprise informatique qui est bénévole d'une association et proche du parti socialiste :

Question : Qu'est-ce que vous pensez du mouvement des chômeurs ?

« Je trouve ça très bien car il est important que eux se fassent entendre, qu'ils montrent qu'ils existent. Il est très important qu'ils se resserrent et qu'ils se retrouvent tous ensemble. Qu'ils essaient de retrouver confiance en eux et des valeurs sociales. »

Relance : Des valeurs sociales ?

« Se dire que l'on appartient à un groupe, que l'on n'est pas tout seul. »

F., 39 ans, célibataire, assistante relations publiques, entreprise informatique (n° 38).

L'*attitude solidaire* est également très répandue dans le centre EDF où l'enquête a été réalisée. Les agents de cette entreprise du secteur public sont conscients des avantages que leur procure l'emploi stable et se sentent privilégiés par rapport aux chômeurs. Certains dissimulent à peine leur gêne d'être aussi bien protégés, même si, on l'a vu, des risques de dérégulation existent également dans cet établissement du fait de l'ouverture à la concurrence. Ces agents ont en quelque sorte une situation d'emploi trop avantageuse par rapport aux chômeurs pour qu'ils puissent se permettre de porter un jugement critique à leur égard. Plus de 90 % ont estimé d'ailleurs que les syndicats de leur centre doivent accueillir des jeunes et des chômeurs de longue durée en insertion dans l'entreprise. Près de 60 % des agents de ce centre pensent également qu'une partie des moyens financiers du Comité d'entreprise devraient être consacrés à des investissements créateurs d'emploi, contre 46 % pour l'ensemble des salariés interrogés. Lorsqu'on leur demande s'ils ne voient pas un paradoxe à ce que certains salariés soient totalement protégés du chômage et que d'autres, au contraire, y soient plus ou moins condamnés, ils disent tout simplement qu'il faut se battre pour que tout le monde puisse avoir les mêmes garanties d'emploi et les mêmes avantages, même si ce point de vue peut paraître utopique dans un monde économique dominé par la logique du marché.

Lorsque les salariés ont un emploi menacé, l'*attitude solidaire* est nettement moins répandue. On la retrouve toutefois chez les militants politiques, en particulier les syndicalistes de la CGT. Ce syndicat a approuvé et accompagné ce mouvement des chômeurs depuis son origine. Il est donc normal que les adhérents à ce syndicat tiennent un discours conforme à l'orientation générale de leur centrale. Le ton de leurs propos ne relève pas de la compassion. Ces militants sont attachés avant tout au principe des luttes sociales contre le patronat. Ils sont éga-

lement conscients que le rapport de forces n'est pas en leur faveur, si bien que l'idée de constituer une frontière entre eux et les chômeurs ou de distinguer les vrais et les faux chômeurs ne leur vient pas à l'esprit. Ils se sentent proches de la condition des chômeurs tant leur situation professionnelle leur semble fragile et souhaitent par conséquent se battre pour l'emploi. On peut citer, par exemple, le point de vue de deux ouvriers de l'entreprise de meubles, le premier est syndiqué à la CGT tandis que le second exerce des responsabilités dans ce syndicat :

Question : Est-ce que vous vous êtes senti solidaire des chômeurs ?

« Oui, ben oui, parce que moi j'ai subi ça deux ou trois fois, je suis toujours... Demain on peut être dehors quoi, on peut être chômeur, moi je vois la situation où je suis, ma femme ne travaille pas, ça ne m'intéresse pas demain d'être chômeur. J'ai un travail, j'aimerais bien le garder. Nous, au niveau de la société, quand on se bat au niveau syndical ou ailleurs, on se bat avant tout pour la survie du travail dans notre région. »

H., 33 ans, marié, deux enfants, opérateur/régleur, entreprise de meubles (n° 14).

Question : Est-ce que vous vous sentez solidaire des chômeurs ?

« Oui, tout à fait. Sur des grands trucs comme ça, on ne peut pas passer à côté, je veux dire, c'est vachement important. D'abord, en plus, c'est eux qui nous ont donné des leçons, ces gens-là, les chômeurs. Il y avait plein de slogans, c'est vrai, c'est eux qui ont commencé à dire : "Les 35 heures, il les faut tout de suite." Les syndicats de plusieurs entreprises de la région ont monté des bureaux d'embauche (fictifs) pour les chômeurs à l'entrée des usines afin de faire pression sur la direction. Parce qu'il y a des possibilités d'embauche dans les boîtes. Nous, on le verra à la fin de l'année. Sur des périodes courtes, sur des périodes de six mois, on va avoir une trentaine d'intérimaires en moyenne, si on fait la moyenne des heures sur l'année, ça fait des embauches. Moi, je trouve que c'est bien ce que les chômeurs ont fait et ce qu'ils font encore. »

H., 40 ans, marié, deux enfants, agent technique, entreprise de meubles (n° 10).

Ce type d'attitude reste toutefois assez marginal. Les attitudes *compréhensive* et *distante* sont nettement plus fréquentes dans les entretiens que nous avons réalisés. La grande majorité des salariés n'approuvent pas sans réserve le mouvement des chômeurs. La réserve contenue dans l'attitude *compréhensive* renvoie presque toujours à une interrogation sur le chômage en général. Elle est liée à un raisonnement socio-économique et à des arguments le plus souvent élaborés. La réserve qui apparaît dans l'attitude *distante* fait appel, au contraire, à des expériences concrètes. Les salariés portent un jugement à partir des chômeurs qu'ils ont rencontrés et des comportements que ces derniers adoptaient face à l'emploi. De ce fait, la première réserve est plus fréquente parmi les

salariés des catégories supérieures qui ont tous, plus ou moins, une formation économique qui leur permet d'avoir une opinion à la fois précise et nuancée, alors que la seconde réserve est davantage exprimée par les employés et les ouvriers les moins qualifiés dont la probabilité d'être en contact avec des chômeurs est plus élevée.

L'*attitude compréhensive* apparaît nettement dans les entretiens réalisés auprès des cadres et ingénieurs de l'entreprise informatique. Il est frappant de constater que ces derniers ne se contentent pas de formules lapidaires lorsqu'on leur demande s'ils ont entendu parler du mouvement des chômeurs. Ils se lancent presque tous spontanément dans une longue démonstration à tel point que l'enquêteur n'a aucune relance à faire. En voici des exemples :

Question : Vous avez entendu parlé du mouvement des chômeurs ?

« Oui, bien sûr. C'est un vaste débat. Ce qui est délicat aujourd'hui, c'est que l'on part dans des extrêmes. D'un côté, il y a des sociétés qui s'enrichissent. Il y a un modèle qui permet un enrichissement assez fort et, en même temps, il y a des disparités sociales assez violentes, donc je pense que le mouvement des chômeurs est juste, car les laissés pour compte ont besoin de s'exprimer pour dire que le modèle dans lequel ils vivent est un modèle qui ne leur va pas du tout. Maintenant, sur le fond de leurs revendications, ils agissent dans un mode très franco-français : tout doit être négocié, tout passe par les diplômes... Je pense que la notion de salaire minimum pour les chômeurs ou de RMI pour tous doit nous pousser à être extrêmement vigilants, car on s'écarte un peu de la problématique ou des orientations européennes que l'on veut donner aujourd'hui. Ce sont des choses qui ne sont pas simples mais le mouvement des chômeurs est tout de même un bon révélateur, car d'un côté on voit les boîtes qui s'enrichissent, la Bourse qui flambe et de l'autre des gens qui s'appauvrissent. Il y a un écart de plus en plus important et qu'aujourd'hui on ne fait que constater. On essaie de recoller les morceaux, mais que ce soit le mouvement des chômeurs ou des grèves à répétition de droite à gauche, là encore, il y a un énorme effort de communication à faire, des choix stratégiques de société à prendre. »

H., 34 ans, marié, trois enfants, cadre systèmes informatiques, entreprise informatique (n° 42).

Question : Vous avez entendu parlé du mouvement des chômeurs ?

« Oui. Je trouve que c'est une bonne chose qu'ils se soient mobilisés. J'achète régulièrement un journal à un gars dans une grande surface, il y a de bons éditoriaux, et c'est vrai que lorsque le CAC 40 explose, que les revenus financiers font des bonds en avant et qu'on voit ces gens-là qui en sont à vivre au jour le jour pour survivre avec leurs gamins, je trouve que c'est bien ce qu'ils ont fait. Ceci dit, je ne pense pas qu'en donnant 10 000 F par mois à ces gens on va régler les problèmes. Il faut faire quelque chose pour le quotidien, dans l'inunédiat, que tout le monde touche le RMI, que tous les gens soient à la Sécurité sociale, mais je pense que la solution du chômage passe par l'amélioration de la situation économique. Je ne peux pas me placer dans une optique où on pense qu'il y aura toujours 4 millions de chômeurs. Il faut se placer dans une optique de partage du

temps de travail, de création de nouveaux métiers dans l'écologie, dans l'aide aux personnes âgées... Il faudra un petit peu faire un rééquilibrage entre les revenus du capital et ceux du travail. »

H., 42 ans, marié, quatre enfants, gestionnaire de commandes, entreprise informatique (n° 43).

Ces deux derniers extraits sont assez proches puisqu'ils expriment, l'un et l'autre, une certaine sympathie à l'égard des chômeurs et une volonté de rechercher des solutions économiques de grande envergure pour réduire le chômage et dépasser le stade de l'assistance. Dans d'autres cas, l'*attitude compréhensive* s'accompagne d'une critique du système français de régulation de l'emploi, en particulier du rôle des syndicats. L'exemple suivant est révélateur à la fois du malaise des cadres face à la misère des chômeurs, du besoin de se justifier, et d'un agacement face à tout ce qui est censé bloquer le fonctionnement économique et social en France. Dans cet extrait, on peut noter que le cadre interviewé utilise à plusieurs reprises l'expression « je comprends », mais cela ne l'empêche pas au bout du compte d'avoir une approche analytique qu'il juge lui-même très froide et de penser que le système français a bel et bien abouti à la constitution d'une caste de chômeurs.

Question : Est-ce que vous avez entendu parler du mouvement des chômeurs ?

« Oui, je m'intéresse à ce qui se passe en dehors de la société. C'est un sujet difficile car je me sens un peu en décalage... Enfin, par forcément. Bon, c'est vrai que nous sommes des nantis, nous avons la stabilité de l'emploi, des rémunérations qui sont bonnes, des boulots qui sont intéressants, mais lorsque nous prenons du recul, on s'aperçoit que ce que l'on fait est un peu futile. Il y a un sentiment de malaise. C'est vrai que nous sommes dans une société qui marche un peu sur la tête. On peut en discuter pendant des heures. C'est difficile à exprimer comme sentiment. On a vécu ça un peu, car ma femme a été au chômage plusieurs fois. Moi, j'avais la stabilité de l'emploi donc c'est quelque chose qui se vit plus facilement... Le mouvement des chômeurs est le reflet d'un manque de prise en compte... Les syndicats actuels, c'est pour cela que je me sens un peu en décalage avec eux, j'ai l'impression que parfois ils continuent à fonctionner comme si nous étions dans un monde qui connaissait encore le plein-emploi, un monde sans chômage. Ils ont ainsi des revendications assez contradictoires. Par exemple pour les 35 heures sans baisse de salaire ou... Il y a des revendications très catégorielles et qui sont contradictoires. Par exemple, on voit la CGT soutenir le mouvement des chômeurs et à la fois les pilotes d'Air France qui sont en grève et qui sont les salariés les mieux payés de France... Il y a des contradictions qui me font me poser des questions. Moi, je suis quelqu'un qui a beaucoup de valeurs et j'essaie d'être cohérent et là, il y a une schizophrénie que je n'arrive pas à comprendre. Je comprends alors que les chômeurs aient ressenti le besoin de se structurer dans un mouvement en dehors des syndicats, car les syndicats, parfois, dans leur manière d'aborder les problèmes, défendent les salariés et les chômeurs. Ils partent du principe que les chômeurs sont des salariés privés d'emploi. C'était peut-être le cas il y

a quelques années lorsqu'il y a avait un mouvement, lorsque l'on passait quelque temps par le chômage avant de retrouver un emploi, alors que maintenant on tombe dans une exclusion où les gens peuvent rester au chômage pendant des années. Lorsque l'on est au chômage pendant deux ou trois ans, on n'est plus un salarié. On est d'abord un chômeur. On est exclu d'un monde qui est bâti sur le contrat de travail. Je comprends donc leur besoin de se fédérer. En revanche, de la même façon qu'il ne faut mettre les chômeurs de côté, il ne faut pas jeter des pierres sur les gens qui travaillent. Il n'y a pas de honte à travailler. C'est toujours pareil, c'est une question d'équilibre, de balance. Il ne faut pas cracher sur des gens qui font de l'argent. En France, c'est assez intéressant de travailler dans une boîte comme HP, car nous avons la perception d'étrangers et pour eux, on essaie en France de concilier la chèvre et le chou. Mais, pour le mouvement des chômeurs, pour y revenir, je me sens un peu en dehors, je ne me sens pas touché dans ma chair. J'ai une perception très analytique, très froide. Je ne m'en excuse pas. Mais, je comprends le fait qu'on se sente rejeté. Même si, c'est facile à dire, il ne faut pas tomber dans une attitude négative. Je pense qu'en France, les gens n'ont plus d'espoir et que l'on souffre d'un manque d'aspiration vers le haut. C'est dramatique ! On peut critiquer le système US, il est sans pitié mais il laisse un espoir. Les gens ont toujours l'espoir de s'en tirer. Le rêve américain existe toujours alors que je ne sais pas si le rêve français existe. J'ai l'impression qu'il y a des perceptions de castes qui se créent en France et je pense qu'il y a une caste de chômeurs qui se crée en France. »

H., 31 ans, marié, un enfant, cadre consultant technique, entreprise informatique (n° 45).

L'attitude compréhensive traduit un appui abstrait au mouvement des chômeurs. Elle n'implique aucun engagement militant en faveur des personnes sans emploi. Par ailleurs, elle ne signifie pas une approbation systématique de toutes les démarches visant à améliorer les conditions de vie des chômeurs. C'est la raison pour laquelle ceux qui adoptent cette attitude éprouvent le besoin d'argumenter leurs propos en prenant en compte, à l'instar de la plupart des responsables politiques, l'ensemble des contraintes économiques.

Les salariés qui ont une *attitude distante* n'adoptent pas ce type de discours même s'il leur arrive aussi quelquefois d'exprimer un point de vue fondé sur une analyse économique. L'essentiel de leur argumentation repose sur l'idée qu'une catégorie des chômeurs profite de tous les avantages sociaux qui leur sont offerts et ne font aucun effort pour retrouver un emploi. Ces salariés ne sont pas hostiles à l'ensemble des chômeurs, mais seulement à une frange d'entre eux désignée par l'expression qui revient très souvent de « chômeurs professionnels ». Ces derniers sont accusés de « pourrir le système social » et de pénaliser ainsi les travailleurs en alourdissant les charges sociales retenus sur leurs salaires pour payer, entre autres, les indemnités de chômage. Ce dis-

cours accusateur se nourrit du sentiment que ces chômeurs « entretenus » parviennent à avoir, avec toutes les aides et les exonérations sociales qui leur sont destinées, un niveau de vie équivalent, voire supérieur, à celui du salarié qui travaille pour un maigre salaire. 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. Les ouvriers ou les employés dont le salaire est proche du SMIC en arrivent même à se demander quel est le montant qu'ils ont effectivement gagné sachant qu'une personne sans emploi reçoit au moins le RMI et des avantages supplémentaires. Certains ont même indiqué qu'ils ont, d'après leurs calculs, seulement 2 000 F de plus qu'un allocataire du RMI en travaillant 39 heures par semaine dans des conditions très pénibles, ce qui leur semble inadmissible¹. Dès lors, ces salariés tiennent des propos souvent révoltés comme on peut le constater à travers les exemples suivants :

Question : Qu'est-ce que vous aviez pensé du mouvement des chômeurs ?

« Les chômeurs, moi je dis qu'il y a plusieurs chômeurs. Il y a les chômeurs professionnels, les chômeurs qui y sont depuis des années et des années à rien foutre, qui font tout pour emmerder les gens. Et là, il y a trop d'abus. Alors qui attrape ? C'est nous qui attrapons tout, c'est nous. Si nous on faisait grève, nous on n'est pas comme ça. »

Relance : Donc vous pensez qu'aujourd'hui il y a deux catégories de chômeurs ?

« Qui paye ? C'est nous ! Voilà ! »

Relance : Vous avez l'impression de payer pour eux, pour une certaine catégorie ?

« Ben oui. On les voit traîner là. Quand vous faites les sorties par exemple. On les aide à payer et nous, on nous aide pas à payer. C'est démoralisant ! C'est écœurant ! Donc moi je dis qu'il y a deux sortes de chômeurs. Il y a des chômeurs, bon, qui veulent travailler et qui peuvent pas travailler. Et d'autres qui cherchent pas à travailler qui préfèrent rester à la maison là, à courir à droite et à gauche. Et ils se plaignent encore, là ça ne va plus. Stop ! Ils n'ont qu'à chercher du travail. Moi je connais des gens qui sont soi-disant en maladie... Je connais des gens. Alors donc moi j'estime qu'il y a deux catégories de chômeurs. »

F., 42 ans, mariée, deux enfants, O.S., entreprise agro-alimentaire (n° 61).

Question : Quel sentiment avez-vous sur le mouvement des chômeurs ?

« Moi, je connais beaucoup de chômeurs : des chômeurs professionnels. Et je veux bien croire qu'il y ait des chômeurs qui cherchent du travail et moi j'en

1. Notons ici que cette question de la proximité du montant du RMI par rapport au SMIC a fait l'objet de nombreuses discussions au moment de la préparation et du vote de la loi sur le RMI et les arguments en faveur d'une nette différenciation ont été jugés acceptables. Sur ce point, on pourra se reporter aux débats parlementaires, cf. Serge Paugam, *La société française et ses pauvres*, op. cit., voir en particulier le chapitre 3.

connais beaucoup qui n'en cherchent pas, qui se complaisent dans leur situation. Et si on fait le compte à la fin du mois, je suis sûre qu'ils ont plus d'argent que moi. Parce que leur loyer est payé, leur électricité est payée, tout leur est payé... Ils ont le RMI comme argent de poche. Bon, ben, moi, je pense pas qu'il me reste le RMI comme argent de poche à dépenser comme ça sur mon salaire. Donc..., mais je pense qu'il y a des chômeurs qui cherchent vraiment du travail... Mais moi, j'en connais qui sont chômeurs professionnels et qui sont très jeunes, qui ont une trentaine d'années et qui n'ont pas l'intention de travailler un jour et qui vivent mieux que moi. Bon, bien sûr, ils vivent chez leurs parents. Donc, comme ça, c'est cool. Mais ouais ils se complaisent comme ça. Mais en fin d'année là, quand j'entendais qu'ils demandaient un 13^e mois, ben je me dis qu'il faut peut-être pas abuser. Il y a des gens qui travaillent et qui n'ont pas de 13^e mois. Il faudrait peut-être pas non plus qu'on prenne les salariés pour des vaches à lait. Qu'ils tirent sur les gros salaires, d'accord mais sur les salaires qui sont au niveau du SMIC faut pas abuser ! Moi, je trouve pas ça normal (...). Je vois ici, il y a plein de logements sociaux, plein de trucs comme ça, eh ben c'est la mairie qui paye leur loyer, qui paye tout. Ils ont des bons pour aller acheter à manger. Moi, pour cette maison ici, entre mes impôts locaux et mes impôts fonciers, je laisse plus de 8 000 balles. Bon ben, c'est pour payer ces gens là. Bon, ben je suis désolée mais je trouve pas ça normal. C'est des gens, ils sont tous plus ou moins alcool, enfin ils vivent bien, ça se prive de rien, ça va au restaurant. C'est bien, c'est la belle vie. Ça se lève à 10 h le matin, ça reste faire la fête jusqu'à deux ou trois heures du matin. Bon, ben, moi je trouve pas ça normal. »

F., 39 ans, célibataire, employée de bureau, entreprise agro-alimentaire (n° 69).

Le développement des emplois à statut précaire a pour effet de sortir temporairement des chômeurs de l'inactivité à tel point que les allers et retours entre le statut de chômage et celui d'emploi précaire sont devenus, on l'a vu, de plus en plus nombreux au cours des dernières années. Certains chômeurs acceptent parfois ce type d'emploi dans l'objectif d'acquiescer de nouveaux droits à être indemnisés. Les salariés qui ont un emploi à durée indéterminée considèrent parfois que les chômeurs y trouvent finalement un avantage sous la forme de vacances régulières. On a précédemment donné l'exemple d'une conserverie de poisson qui a développé un nouvel atelier en faisant appel exclusivement à des intérimaires (cf. chap. 6). Les salariés permanents de cette entreprise ont souligné, par exemple, que beaucoup d'intérimaires refusent d'exercer ce type d'activité ou quittent l'entreprise avant la fin de leur contrat tellement les conditions de travail leur semblent insupportables. Pour plusieurs ouvriers et employés permanents de cette usine, cette attitude constitue une preuve qu'une catégorie de chômeurs ne fait pas d'efforts pour « s'accrocher » au travail.

« C'est vrai que les emplois ne courent pas les rues... Mais quand on voit à l'usine sans, sans être méchant, le nombre d'intérimaires qui sont passés depuis le début de l'activité sardine. C'est dingue, dingue ! Les gens, ils ne restent pas, donc on se

demande qu'est-ce que veulent les gens aussi. Bon en permanence, on a 150 intérimaires ici. Il y a sûrement 400 à 500 personnes qui sont passées par chez nous sans rester. C'est quand même quelque chose. On se demande où on va et qu'est-ce que cherchent les gens (...). Il y a les gens qui cherchent réellement un travail, qui s'y accrochent. Il y a ceux qui viennent là. Il y a deux catégories... Il y a vraiment ceux qui cherchent leur boulot. Et puis ceux, ils ont l'argent, ça y est, on le dépense tout de suite. C'est l'impression que ça me donne. Ou bien ils sont pas contents de leur truc. Le boulot ne plaît pas, on s'en va. On fait même pas l'effort d'essayer. C'est l'impression que ça me donne. Franchement ! »

F., 42 ans, mariée, deux enfants, employée de bureau, ex-O.S., entreprise agro-alimentaire (n° 63).

Ce jugement négatif sur les intérimaires qui préfèrent rester au chômage plutôt que d'accepter des emplois difficiles est fréquent dans les entreprises agro-alimentaires qui font appel régulièrement à ce type de main-d'œuvre. Il est exprimé également dans la conserverie de légumes.

Question : Et qu'est-ce que vous pensez des mouvements des chômeurs ?

« Ben, au départ, j'avais tendance à plaider leur cause et puis, petit à petit, je me disais que, en fait, je connais. Le fait d'être dans une entreprise d'agro-alimentaire qui travaille avec beaucoup de gens à caractère saisonnier, je vois beaucoup de gens défiler. On voit des gens très travailleurs qui méritent vraiment de trouver du travail et de trouver des postes à plein-temps. Alors qu'on voit certains qui se plaisent, en fait, à avoir que de temps en temps un peu de travail. Mais parce que, en fait, le système français est relativement aidé, assisté, ça fait que la plupart me disent : "Ben non, moi je suis bien plus heureux à la maison parce que si j'additionne toutes les aides que j'ai droit en étant au chômage. Et toutes les diminutions, que ce soit en loyer, en réduction d'impôts, choses comme ça." Il y en a beaucoup qui s'en tirent mieux à rester à la maison, avec toutes les aides, que de venir travailler. Donc, c'est vrai qu'à la fin, quand on les voyait demander, ça me faisait un peu rire, je crois que c'était demander des vacances, des primes-vacances, des choses comme ça... C'est pratiquement comme si, on leur donnait un salaire tout en restant à la maison. Et si vraiment on leur cédait là-dessus, j'estime qu'on les assisterait encore plus et ça n'inciterait pas les gens à aller travailler. Parce que quand on en est là... Il y a quelques années, on ne voyait pas ce problème-là. Et là plus ça va, arrivé en septembre quand tous les étudiants retournent à l'école, on se retrouve à recruter des gens mais c'est abominable : ils viennent parce qu'ils n'ont pas le choix, il faut qu'ils aillent tenter de travailler quelque part pour conserver leurs droits. Et en fait c'est là qu'on a le plus d'échecs de gens qui démissionnent parce qu'ils trouvent que c'est trop dur, que c'est trop fatigant, que le poste est trop bruyant. Ce sont des gens hyper-difficiles qui viennent simplement pour avoir leurs papiers. "C'est bon, j'ai travaillé tant de jours, je peux continuer à avoir mes allocations chômage." En fait, ils n'en ont aucune envie. Ils sont dix fois plus heureux à la maison. Donc, c'est pour ça qu'à la fin... je me dis qu'il y a certains qui méritent vraiment et d'autres qui, au contraire, ne méritent pas d'être autant aidés. Il y a ceux qui ont vraiment envie de s'en sortir et ceux qui se plaisent à vivre comme ça. Et il y en a ! Au début, j'en voyais pas, je ne voyais pas ça, mais depuis que je suis arrivée ici, c'est effrayant ! »

F., 29 ans, vie maritale, assistante qualité, entreprise agro-alimentaire (n° 73).

Les salariés qui expriment une certaine hostilité à l'égard d'une catégorie des chômeurs comparent également ce que coûte une grève à des travailleurs et ce qu'elle représente pour des personnes sans emploi. Ils en arrivent alors à la conclusion que les chômeurs n'ont rien à perdre, alors que les salariés doivent déclarer toute interruption de travail et accepter par conséquent le principe d'être moins payés. Cela revient presque à dire que les chômeurs qui manifestent n'ont aucun mérite.

Question : Qu'est-ce que vous pensez des mouvements de chômeurs ?

« Nous quand on manifeste, on prend sur nos heures, je perds deux heures, c'est deux heures. Et les autres ils sont tous au bistrot sur la place d'Armes, on se retrouve à 400 et encore c'est tous les actifs de l'entreprise et tout ça, et les chômeurs, ils sont tous au bistrot en train de boire un coup... Ces mecs-là, ils cherchent pas du boulot... C'est vrai qu'il y a des vrais chômeurs qui cherchent du boulot. Moi j'en connais ici des chômeurs, du matin au soir ils se promènent, ils ont les voitures, ils ont tout ce qu'ils veulent. Du boulot il y en a, faut que les patrons ils bougent un peu... On leur propose trois quatre boulots, ils en prennent pas, ils retournent à l'ANPE... »

H., 43 ans, vie maritale, deux enfants, lamineur, entreprise sidérurgique (n° 51).

« Les chômeurs, ils peuvent faire grève... Oh ça... Ils peuvent faire grève indéfiniment, ce sera pas retiré de leur salaire... Ah ça, ils peuvent aller squatter je ne sais quoi, je ne sais où. Ils risquent rien, ils n'ont rien à perdre. Nous, on fait grève huit jours, eh ben, on perd huit jours de salaire et est-ce qu'on perdra pas autre chose ? Est-ce qu'on ne perdra pas notre emploi, parce qu'on a perdu des commandes, parce qu'on n'a pas fait les livraisons à temps et que les clients sont partis voir un nouveau fournisseur. Donc, pour eux, je vais pas dire que c'est facile d'être chômeur, mais c'est facile d'être demandeur, c'est très facile d'exiger ci ou ça et c'est vrai qu'ils peuvent... »

F., 39 ans, célibataire, employée de bureau, entreprise agro-alimentaire (n° 69).

Enfin, les salariés qui adoptent une *attitude distante* à l'égard d'une frange des chômeurs défendent le principe de l'insertion obligatoire. Cette solution est, pour eux, la plus logique. On retrouve ici l'idée traditionnelle selon laquelle l'assistance est un droit, mais qu'elle implique en retour, pour tous ceux qui en bénéficient, un devoir à l'égard de la société. « La solidarité c'est donnant donnant », disait un député de droite au moment du vote de la loi sur le RMI¹, principe qui semble également convenir à plusieurs salariés.

Question : Vous vous sentez assez solidaire des chômeurs ?

« Ah ouais. »

Relance : Vous trouviez que c'était légitime qu'ils demandent à augmenter les minima sociaux ?

« Ça non. Qu'ils demandent du travail, mais pas que je les paye à rester chez eux. Je suis carrément contre. Par contre je suis pour qu'ils se battent pour avoir du travail, là je suis solidaire avec eux. Non, à ce moment-là, si on leur donne deux mille balles, ben qu'ils travaillent pour deux mille francs. »

H., 46 ans, marié, deux enfants, contremaître, entreprise sidérurgique (n° 50).

« Je n'aime pas le chômeur professionnel qui défile pour avoir plus d'argent, qui se contente de sa bière et de son foot. Moi je pense au copain qui travaille pour lui. Moi je pense que si on donne 3 000 F à quelqu'un, il doit bosser pour ces 3 000 F, symboliquement au moins. Il y aurait comme ça moins de chômage. Bon bien sûr faut voir selon les situations, il y a des gens qui mériteraient. »

H., 51 ans, marié, un enfant, contremaître, entreprise sidérurgique (n° 55).

Question : Qu'est-ce que vous avez pensé du mouvement des chômeurs ?

« J'ai été surpris moi, j'ai été surpris... Je pense que les chômeurs devraient avoir tous le même pécule. C'est-à-dire, qu'il n'y ait pas des gens qui soient des chômeurs professionnels en étant contents d'être chômeurs, bon ben parce que l'on en voit... Et d'autres qui voudraient ne pas être chômeurs et qui sont bloqués par ce genre de personnes. Et je pense que tous les gens qui sont au chômage devraient, vis-à-vis de la société, faire systématiquement quelque chose. Disons, être dans l'obligation de faire un travail d'intérêt collectif. Systématiquement ! Qu'ils soient polytechniciens ou qu'ils soient maçons, ils doivent... Ils reçoivent un pécule, ils sont aidés parce qu'il y a un problème... Mais le problème, on peut pas dire c'est la société systématiquement. C'est peut-être aussi eux, c'est peut-être la fatalité, c'est peut-être beaucoup de choses... »

H., 47 ans, marié, deux enfants, directeur des ventes, entreprise agro-alimentaire (n° 68).

Les entretiens à partir desquels nous avons jusqu'à présent raisonné permettent de distinguer plusieurs attitudes à l'égard des chômeurs et de leur mouvement, et de mieux comprendre leurs logiques sociales. Il n'est pas aisé, toutefois, à partir de ce type d'analyse, de conclure sur l'existence d'un effet propre de la précarité professionnelle sur ces attitudes. L'*attitude solidaire* peut concerner aussi bien des salariés dont l'emploi est stable que des salariés dont l'emploi est menacé. De même, si l'*attitude compréhensive* semble plus répandue parmi les salariés ayant un niveau élevé de qualification, cela ne signifie pas qu'elle est totalement étrangère à des salariés moins qualifiés dont l'emploi est instable. Enfin, il n'est pas certain que les salariés qui adoptent une *attitude distante* soient au bout du compte plus hostiles à l'égard de l'ensemble des chômeurs que ne le sont les salariés qui adoptent une *attitude compréhensive*. Un discours compréhensif peut recouvrir, on l'a vu, une certaine fermeté vis-à-vis des aides aux chômeurs au nom des impératifs économiques.

Les opinions sur les droits et devoirs des chômeurs

Pour compléter l'analyse qualitative, on peut donc avoir recours une fois de plus aux méthodes quantitatives, d'autant que le questionnaire utilisé comportait des questions d'opinion sur les chômeurs et le traitement du chômage. Chacune d'entre elles se présente sous la forme d'une échelle de valeurs en dix points sur laquelle on demande aux personnes interrogées de se positionner (cf. tableau IX.2).

La première échelle oppose l'opinion selon laquelle les chômeurs devraient être obligés d'accepter tout emploi disponible ou bien de perdre leur indemnité à l'opinion selon laquelle les chômeurs devraient avoir le droit de refuser un emploi qui ne leur convient pas. Les résultats de la régression logistique ordonnée qui contrôle le type d'intégration, le sexe, l'âge, la CSP et le type d'entreprise montrent que les salariés proches de l'*intégration laborieuse* et de l'*intégration disqualifiante* sont, de façon significative, plus favorables que les salariés proches de l'*intégration assurée* à ce qu'on laisse aux chômeurs ce droit de refuser un emploi qui ne leur convient pas : les coefficients sont respectivement de 0,47 et de 0,43. On peut donc conclure que les salariés dont l'intégration professionnelle est très précaire sont plus indulgents à l'égard des chômeurs que les salariés aux emplois non précaires.

La seconde échelle oppose l'opinion selon laquelle l'indemnité versée aux chômeurs devrait être plus importante à l'opinion selon laquelle cette indemnité est trop élevée. Dans ce cas, les salariés proches de l'*intégration incertaine* et de l'*intégration laborieuse* considèrent, de façon significative, moins souvent que les salariés proches de l'*intégration assurée* que les chômeurs devraient être moins indemnisés. Le coefficient obtenu pour les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* est comparable, mais il n'est significatif que si l'on enlève le type d'entreprise dans le modèle de régression. On peut cependant retenir une tendance à la défense des droits à l'indemnisation des chômeurs plus nette chez les salariés dont l'intégration est précaire que chez les autres.

Enfin, la troisième échelle oppose l'opinion selon laquelle les associations d'insertion permettent aux personnes en difficulté d'accéder à l'emploi à l'opinion selon laquelle ces associations créent de la précarité et non de l'emploi. Cette question ne porte par directement sur les chômeurs, mais exprime cependant une interrogation majeure face aux solutions d'insertion que l'on préconise pour aider les personnes en difficulté à trouver un emploi. On peut considérer qu'exprimer un point de vue critique sur ces associations d'insertion revient, au moins indi-

rectement, à défendre les chômeurs qui refusent de bénéficier des aides et des actions qu'elles proposent. Beaucoup de chômeurs tiennent en effet aujourd'hui un discours extrêmement négatif à l'égard de toutes les mesures d'insertion qui ne débouchent pas sur un emploi stable et préfèrent ne pas y avoir recours. Il est frappant de constater que les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* considèrent davantage – et de façon très significative par rapport aux salariés proches de l'*intégration assurée* – que ces associations d'insertion créent de la précarité et non de l'emploi (coefficient de 0,56). Les résultats ne sont pas significatifs pour les salariés proches de l'*intégration incertaine* et de l'*intégration laborieuse*. On peut donc en conclure que plus l'intégration des salariés est précaire, moins ils sont prêts à croire aux solutions d'insertion que l'on propose aux chômeurs pour accéder à un emploi. Puisque le risque de ces salariés de devenir chômeurs est élevé, on peut y voir également un signe de désillusion face à l'avenir.

Tableau IX.2 – *Effet propre du type d'intégration professionnelle sur des opinions (présentées sous forme d'échelle en 10 positions) à l'égard des chômeurs¹*

	Opinion 1		Opinion 2		Opinion 3	
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.
Type d'intégration						
<i>Assurée</i>	Réf.		Réf.		Réf.	
<i>Incertaine</i>	.01	n.s.	-.30	*	.14	n.s.
<i>Laborieuse</i>	.47	***	-.29	*	.10	n.s.
<i>Disqualifiante</i>	.43	**	-.23	n.s. ^a	.56	***

¹ Modèle de régression logistique ordonnée qui contrôle, outre le type d'intégration, le sexe et l'âge, la CSP et le type d'entreprise.

Opinion 1 : Les chômeurs devraient avoir le choix de refuser un emploi qui ne leur convient pas (opposée à l'opinion radicale selon laquelle les chômeurs devraient être obligés d'accepter tout emploi disponible ou bien de perdre leur indemnité).

Opinion 2 : L'indemnité versée aux chômeurs est trop importante (opposée à l'opinion selon laquelle l'indemnité versée aux chômeurs devrait être plus importante).

Opinion 3 : Les associations d'insertion créent de la précarité et non de l'emploi (opposée à l'opinion selon laquelle les associations d'insertion permettent aux personnes en difficulté d'accéder à l'emploi).

^a Le coefficient est sensiblement le même, mais significatif lorsque l'on ne prend pas en compte le type d'entreprise dans la régression.

* : $P < .1$; ** : $P < .05$; *** : $P < .01$; n.s. : non significatif.

Les effets de la précarité professionnelle des salariés sur les attitudes à l'égard des pauvres et des chômeurs apparaissent donc, à première vue, assez contrastés selon que l'on se réfère pour les examiner aux sources issues des entretiens approfondis ou à aux données de l'enquête par questionnaire.

Les entretiens ont permis de constater que l'*attitude distante* qui consiste à exprimer une hostilité manifeste à l'égard d'une frange des chômeurs est davantage répandue chez les salariés dont la situation par rapport au travail et à l'emploi est précaire et *a fortiori* dans les entreprises qui offrent à leur personnel des conditions salariales peu avantageuses. Les résultats de l'analyse quantitative vont toutefois dans le sens d'une plus grande empathie, voire solidarité, des salariés dont l'intégration professionnelle est précaire vis-à-vis de ces groupes dévalorisés que sont les pauvres et les chômeurs. Ces salariés expliquent plus souvent la pauvreté par l'injustice que les salariés proches de l'*intégration assurée*. Ils expriment davantage l'opinion selon laquelle les chômeurs doivent être libres de refuser un emploi qui ne leur convient pas. Ils considèrent également plus souvent que l'indemnité des chômeurs n'est pas trop élevée et certains d'entre eux, en particulier les salariés proches de l'*intégration disqualifiante*, sont aussi critiques que de nombreux chômeurs à l'égard des associations d'insertion.

Faut-il y voir une contradiction ou, au contraire, une complémentarité des approches ? Il semble que la contradiction ne soit que superficielle. L'*attitude compréhensive* à l'égard du mouvement des chômeurs ne signifie pas, on l'a vu, l'acceptation sans nuance de toutes les revendications. De même, l'*attitude distante* n'implique pas une hostilité à l'égard de l'ensemble des chômeurs et n'interdit pas non plus une critique du patronat et de l'économie de marché. C'est la raison pour laquelle, il est possible de conclure que si les salariés proches de l'*intégration assurée* tiennent un discours souvent compréhensif à l'égard des chômeurs, ils restent malgré tout, dans l'ensemble, plus attachés que les autres salariés à une politique de fermeté tant vis-à-vis de la recherche d'emploi, de l'indemnisation du chômage que des actions d'insertion. Par ailleurs, si les salariés dont l'intégration professionnelle est très précaire cherchent souvent à se démarquer socialement des chômeurs « professionnels », ils restent, dans l'ensemble, toutes choses égales par ailleurs, plus tolérants et plus ouverts à la redistribution des revenus à l'égard des pauvres et des chômeurs en général.

VERS UN RADICALISME DÉPOLITISÉ

Existe-t-il un effet propre du type d'intégration professionnelle sur les orientations politiques ? L'une des hypothèses des sociologues qui se sont penchés sur les mécanismes de l'aliénation politique était, on l'a vu, que les personnes mal intégrées socialement et professionnellement restaient également en retrait par rapport aux événements sociopolitiques. On tentera ici de savoir quelle est l'orientation politique générale des salariés dont l'intégration professionnelle est précaire et s'ils se sentent proches d'un parti.

Le clivage gauche-droite

Si l'effet de la précarité professionnelle sur les orientations politiques a fait l'objet de très peu de travaux de recherche en France, la relation entre le chômage et la politique a davantage attiré l'attention des chercheurs. Au début des années 1980, Dominique Schnapper reconnaissait que cette relation était encore mal connue, mais en prenant appui sur diverses recherches menées autant en France qu'à l'étranger, elle faisait l'hypothèse que l'effet direct du chômage sur le militantisme ou sur le comportement électoral était faible, mais que l'effet indirect conduisait à un léger déplacement du vote à gauche, ce dernier étant dû plutôt au comportement des non-chômeurs sensibles à la crise de l'emploi¹. Quelques années plus tard, Annick Percheron et Béatrice Roy ont pu étudier de façon plus précise l'incidence du chômage sur les comportements politiques à partir d'enquêtes auprès d'échantillons représentatifs². Elles ont pu constater à la fois une attitude de retrait et d'indétermination politiques plus répandue chez les employés que chez les cadres et les ouvriers, un phénomène de radicalisation en faveur de la gauche et, parmi les ouvriers chômeurs de

1. Cf. Dominique Schnapper, « Chômage et politique : une relation mal connue », *Revue française de science politique*, vol. 32, n° 4-5, 1982, p. 679-691.

2. Elles ont eu recours aux enquêtes de l'OIP (Observatoire inter-régional du politique) de novembre 1987. Cf. Annick Percheron et Béatrice Roy, « Chômage et politique », dans *L'élection présidentielle de 1988*, Cahiers du CEVIPOF, 2, mars 1988, p. 33-52.

longue durée, une implication politique plus forte et une augmentation des préférences partisans pour le PCF. Enfin, dans l'enquête du CEVIPOF de mars 1995, Jacques Capdevielle a observé, parmi les ouvriers chômeurs, à la fois une attitude de retrait politique et une mise en accusation de la classe politique¹.

L'ensemble de ces résultats suggère que le chômage renforce la tendance au radicalisme de gauche, mais peut se traduire également, du moins si l'on se fonde sur la dernière enquête, par une certaine désillusion à l'égard de la vie politique en général. Qu'en est-il de l'effet de la précarité de l'intégration professionnelle ? Puisque les salariés qui s'écartent de l'*intégration assurée* expliquent davantage la pauvreté par l'injustice, on peut faire l'hypothèse qu'ils sont plus de gauche que de droite. Cette question renvoie implicitement à l'idée que des politiques de redistribution des richesses sont nécessaires pour restaurer une plus grande justice sociale, thème de revendication traditionnellement défendu par les partis de gauche. Pour cerner la tendance politique des salariés, on peut utiliser une échelle en dix positions sur laquelle on demande aux personnes interrogées de se positionner. Si l'on regroupe les deux premiers niveaux de l'échelle situés le plus à gauche, on obtient environ 7 % pour les salariés proches de l'*intégration assurée*, entre 16 et 17 % pour les salariés proches de l'*intégration incertaine* et de l'*intégration laborieuse* et, enfin, 24 % pour les salariés proches de l'*intégration disqualifiante*. Cette graduation marque donc une nette tendance en faveur de la gauche pour les salariés dont l'intégration professionnelle est précaire. Ceci est d'ailleurs vérifié par les résultats de la régression logistique ordonnée qui prend l'ensemble des positions de l'échelle et qui contrôle l'ensemble des variables habituelles (cf. tableau IX.3).

Les salariés les moins intégrés sont donc globalement plus attachés à l'univers idéologique de la gauche. Une analyse complémentaire a permis de vérifier que les salariés proches de l'*intégration laborieuse* et de l'*intégration disqualifiante* sont également, toutes choses égales par ailleurs, nettement plus favorables que les salariés proches de l'*intégration assurée* à l'opinion selon laquelle « il faut changer radicalement toute l'organisation de la société par une action révolutionnaire »². Étant donné que l'on a pu vérifier une très forte corrélation entre le posi-

1. Cf. Jacques Capdevielle, *Les opinions et les comportements politiques des ouvriers : une évolution inévitable ? irrésistible ?*, Paris, Cahier du CEVIPOF, n° 21, 1999, voir en particulier p. 76 et s.

2. Ces résultats ont été présentés de façon détaillée dans Serge Paugam, « Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques », art. cité.

tionnement politique à gauche et l'attitude révolutionnaire¹, on peut donc conclure que la précarité de l'intégration professionnelle a un effet sur le radicalisme de gauche. Ceci va dans le sens des résultats que Annick Percheron et Béatrice Roy avaient établis à propos de l'effet du chômage.

Tableau IX.3 – *A propos de politique, les gens parlent de gauche et de droite. Vous-même, où vous situez-vous sur cette échelle de façon générale (de 1 pour la gauche à 10 pour la droite) ?*¹

	Coefficient	Sig.	%
Type d'intégration			
Assurée	Réf.		6,7
Incertaine	– .51	***	16,0
Laborieuse	– .46	***	16,9
Disqualifiante	– .75	****	24,2

¹ Modèle de régression logistique ordonnée qui contrôle outre le type d'intégration professionnelle, le sexe, l'âge, la CSP et le type d'entreprise. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage pour les deux premiers niveaux confondus situés le plus à gauche.

Note : Un coefficient positif signifie une plus forte proximité à droite, un coefficient négatif une plus forte proximité à gauche.

*** : P < .01 ; **** : P < .001.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N: 956).

Cela ne veut pas dire pour autant que les salariés les moins intégrés professionnellement sont engagés personnellement dans la vie politique ou qu'ils s'y intéressent. Leur attitude radicale face au changement de société peut correspondre à un certain désespoir. Se sentir proche de la gauche, ne veut pas dire forcément faire confiance aux partis qui la représentent. Il peut s'agir davantage d'une amertume à l'égard du patronat et des politiques économiques soutenues par la droite que d'un soutien massif aux responsables politiques de gauche. Pour le savoir, il faut donc examiner de façon plus précise les attitudes à l'égard des partis politiques.

1. Sur 95 salariés favorables à l'opinion selon laquelle il faut changer radicalement l'organisation de notre société par une action révolutionnaire, environ 70 % d'entre eux se sont positionnés sur les quatre premiers niveaux situés le plus à gauche de l'échelle en dix positions, 25 % sur le niveau 5 et le reste sur le niveau 6.

Désillusion vis-à-vis des partis et sentiment d'impuissance

La question posée sur la proximité à l'égard des partis politiques n'est pas courante en France dans les grandes enquêtes statistiques, en particulier lorsque le thème de ces dernières ne portent pas spécifiquement sur la politique. Certains y voient avant tout un domaine de la vie privée et préfèrent ne pas répondre. Parmi les salariés interrogés, 33 % ont répondu qu'ils ne se sentent proches d'aucun parti. Cette proportion semble élevée (cf. tableau IX.4). On peut penser que certaines personnes ont préféré ne pas répondre, non pas parce qu'elles n'ont pas d'opinion politique, mais simplement parce qu'elles ne se sentent pas suffisamment impliquées dans un parti politique. Il est frappant de constater que 61 % des salariés ayant déclaré aucune proximité politique se sont positionnés exactement au milieu de l'échelle gauche-droite¹.

Tableau IX.4 – *De quel parti vous sentez-vous le plus proche ? (en %)*

	Aucun	Extrême gauche	Vers	PCF	PS	UDF	RPR	FN
Intégration								
Assurée	27,8	1,2	4,0	4,0	37,2	11,3	13,2	1,4
Incertaine	40,1	0,6	3,9	6,6	33,5	3,3	10,4	1,7
Laborieuse	30,1	0,0	4,4	7,4	43,4	7,4	7,4	0,0
Disqualifiante	40,7	1,5	4,0	9,1	33,7	4,5	4,5	2,0
Total	33,0	0,9	4,0	6,1	37,1	7,7	9,8	1,3
N	333	9	41	62	374	78	99	13

Chi2 (21) = 53,4944 ; Pr = 0,000.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 009).

Les salariés sont plus nombreux à avoir indiqué être proches des partis de gauche, en particulier du Parti socialiste (37 %). Parmi les partis de droite, l'UDF obtient environ 8 % des préférences et le RPR 10 %. Très peu de salariés ont indiqué une proximité vis-à-vis du Front

1. Les autres salariés n'ayant pas indiqué de proximité partisane sont 18 % à avoir choisi un positionnement de gauche (inférieur ou égal à 4 sur l'échelle) et 21 % un positionnement de droite (supérieur ou égal à 6 sur l'échelle).

national. Très peu également ont exprimé leur préférence pour l'extrême gauche. Si les salariés proches de l'intégration incertaine, de l'intégration laborieuse et de l'intégration disqualifiante se définissent davantage à gauche que les salariés proches de l'intégration assurée, il serait logique qu'ils se sentent également plus proches des partis de gauche. Le tableau IX.4 laisse apparaître une forte corrélation entre la proximité politique et le type d'intégration professionnelle, mais il est nécessaire de la vérifier à l'aide d'un modèle de régression logistique car il n'est pas impossible qu'elle soit simplement la conséquence d'un effet de structure. Une fois contrôlé l'effet du sexe, de l'âge, de la catégorie socioprofessionnelle et du type d'entreprise, il apparaît, effectivement, que les salariés dont l'intégration professionnelle s'écarte de l'intégration assurée n'ont pas, toutes choses égales par ailleurs, une affinité significative à l'égard d'un parti politique de gauche, que ce soit à l'égard du PS, du PCF ou des Verts (cf. tableau IX.5).

Tableau IX.5 – Effet propre du type d'intégration professionnelle sur la proximité à l'égard des partis politiques de gauche¹

	Verts		PCF		PS	
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.
Type d'intégration						
Assurée	Réf.		Réf.		Réf.	
Incertaine	.14	n.s.	.49	n.s.	.12	n.s.
Laborieuse	.51	n.s.	.01	n.s.	.30	n.s.
Disqualifiante	.57	n.s.	.41	n.s.	.07	n.s.

¹ Modèle de régression logistique qui contrôle, outre le type d'intégration, le sexe et l'âge, la CSP et le type d'entreprise.

n.s. : non significatif ($P > .1$).

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 009).

On en arrive alors à un paradoxe : les salariés dont l'intégration professionnelle est précaire se sentent plus attachés à l'univers idéologique de la gauche que les salariés dont l'intégration professionnelle est assurée, mais ils ne sont pas pour autant plus proches des partis politiques qui représentent les valeurs traditionnelles auxquelles ils tiennent. On peut expliquer ce paradoxe par le sentiment de frustration et de désillusion qu'ils éprouvent. Le décalage entre leurs aspirations et la

réalité fait naître en eux une certaine apathie. Comme j'ai pu le constater dans les entretiens approfondis, beaucoup d'entre eux ont perdu espoir de voir leur situation s'améliorer. Dès lors, la réponse des partis politiques leur apparaît dérisoire : « ils sont tous pareils », « ils ne pensent qu'à eux », « ils sont tous pourris »... Aussi laconiques soient-elles, ces expressions traduisent en réalité un malaise et un sentiment d'impuissance face à un avenir menacé. Voici, par exemple, comment une technicienne de laboratoire employée dans l'hôpital en crise exprime son désintérêt total à l'égard de la politique, ce qui chez elle est nouveau puisqu'elle était auparavant engagée dans la vie syndicale.

Question : Est-ce que vous êtes motivée par la politique ?

« (rire) non ! Non ça me gonfle même ! Parce que moi maintenant j'ai même l'impression qu'ils sont tous pareils. C'est d'abord pour eux et après bon les autres... J'ai voté par contre, je ne sais pas pourquoi... Puis même que je vote maintenant de moins en moins. Avant, j'étais plus d'un côté que de l'autre, alors que maintenant je suis complètement... (elle souffle). C'est un peu comme avec l'hôpital, je suis démobilisée complètement là. J'ai l'impression qu'ils sont là pour se remplir les poches et puis ils en ont rien à faire. D'ailleurs, on le voit avec toutes les affaires, c'est peut-être ça, je sais pas... »

F., 38 ans, mariée, deux enfants, technicienne de laboratoire, hôpital (n° 6).

On peut citer aussi les expressions utilisées par une ouvrière de l'entreprise de meubles de l'échantillon pour qualifier son retrait à l'égard de ce qui anime la vie politique en général.

Question : Est-ce que vous croyez à la politique en général ?

« Ah non ! Alors la politique euh... ah non, c'est pas mon truc du tout et eux c'est pareil c'est beaucoup de promesses et pas beaucoup de résultats donc euh... (elle souffle) non ça me barbe la politique, je vous dis franchement... Le jour où il y en aura un qui fera quelque vraiment quelque chose de bien, peut-être qu'à ce moment je m'y intéresserais plus, mais non... »

F., 38 ans mariée, 1 enfant, ouvrière non qualifiée, entreprise de meubles (n° 15).

Il faut voir également dans cette désillusion vis-à-vis des partis politiques, une désillusion plus générale à l'égard du fonctionnement de l'économie de marché et de la concurrence qui y règne. On a pu vérifier, par exemple, que les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* approuvent plus souvent que les autres l'opinion selon laquelle « la concurrence est dangereuse et conduit à développer ce qu'il y a de pire chez les gens » (cf. tableau IX.6). Il est vrai que les partis politiques susceptibles de gouverner soutiennent le principe de l'économie libérale. Même si les partis de gauche entendent encore réguler le marché par l'intervention de l'État, ils restent relativement impuissants face aux

Tableau IX.6 – *Effet propre du type d'intégration professionnelle sur la désillusion par rapport à l'économie de marché¹*

	Coefficient	Sig.	%
Type d'intégration			
Assurée	Réf.		5,6
Incertaine	.05	n.s.	10,5
Laborieuse	.20	n.s.	9,9
Disqualifiante	.73	****	19,8

¹ Modèle de régression logistique ordonnée. Les réponses sont hiérarchisées en 10 positions selon que les salariés sont plus ou moins d'accord avec la proposition : « La concurrence est dangereuse. Elle conduit à développer ce qu'il y a de pire chez les gens. » Ce modèle contrôle, outre le type d'intégration professionnelle, le sexe, l'âge, la CSP et le type d'entreprise. La dernière donne l'écart simple en pourcentage pour les personnes le plus en accord avec la proposition.

**** : $P < .001$; n.s. : non significatif ($P > .1$).

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 036).

contraintes économiques lorsqu'ils sont au pouvoir. Les salariés susceptibles de perdre leur emploi observent que les licenciements économiques continuent à un rythme élevé quelles que soient les forces politiques représentées au gouvernement. Or, lorsqu'ils constatent que des entreprises puissantes prévoient de licencier parfois une grande partie de leur personnel alors que leurs résultats financiers sont positifs, ils ne comprennent pas pourquoi les pouvoirs publics ne s'y opposent pas. Ils éprouvent alors le sentiment que rien n'est fait pour arrêter ce processus et qu'ils en sont les victimes désignées. Le radicalisme de gauche qui caractérise leur attitude débouche, par conséquent, sur un vide politique en termes de représentation de leurs intérêts par les grands partis actuels.

La chute du mur de Berlin en novembre 1989 et le déclin inéluctable du PCF expliquent en grande partie ces désillusions¹. En acceptant de cautionner plus ou moins les orientations économiques libérales et de participer à un gouvernement de la « gauche plurielle », le PCF a probablement rassuré l'électorat de la gauche modéré, mais il a certai-

1. Le déclin du PCF est antérieur à la chute du mur de Berlin. Les politologues considèrent que sa fragilité électorale date de la fin des années 1960. Il est incontestable cependant qu'il a continué à jouer un rôle dans la socialisation politique de la classe ouvrière, même si celui-ci s'est affaibli également peu à peu. Cf. Jean Ranger, « Le déclin du Parti communiste français », *Revue française de science politique*, 1986, vol. 36, n° 1, p. 46-63, et Jacques Capdevielle, *Les opinions et les comportements politiques des ouvriers...*, op. cit.

nement déçu les salariés dont l'intégration professionnelle est la plus précaire. Ces derniers attendaient de lui une opposition plus nette. Ils se sentent désormais abandonnés, vulnérables aux aléas du marché et sans espoir.

Ainsi, ce qui pourrait apparaître comme une condamnation d'un système qui conduit à les rejeter ne se traduit pas par un engagement politique de leur part, mais, au contraire, par une forte désillusion. Ce phénomène confirme donc l'hypothèse de l'impuissance politique qu'analysaient les sociologues spécialistes de l'aliénation.

Précarité professionnelle et abstention électorale

Le sentiment d'impuissance face à l'avenir peut être lié également au manque de confiance dans les institutions qui régulent la vie politique. La participation au vote est un bon indicateur de l'intérêt que les individus portent à la vie politique et aux partis qui l'animent, mais c'est surtout un indicateur d'intégration sociale au sens où il engage l'individu dans l'exercice de sa citoyenneté. Il est possible de ne pas s'intéresser à la politique et d'être intégré à la vie sociale, mais ne pas aller voter est un signe de retrait manifeste à l'égard du fonctionnement des institutions nationales. Il traduit un refus de prendre part aux affaires de la cité et, à grande échelle, il constitue une des formes élémentaires de dégradation du lien social. La question est donc de savoir si la désillusion constatée vis-à-vis des partis lorsque l'intégration professionnelle est précaire s'accompagne aussi d'un renoncement au vote.

Il faut bien entendu distinguer l'inscription sur les listes électorales de l'abstention. Lors de l'élection présidentielle de 1995, 9 % des Français ne s'étaient pas inscrits sur les listes et 11 % se sont abstenus aux deux tours : un électeur sur cinq est donc resté totalement à l'écart de l'élection¹. Les analyses de l'inscription électorale ont montré que pour les catégories bien intégrées socialement l'inscription apparaît comme une norme de comportement indépendante de la politisation des individus. En revanche, pour les catégories moins stables géographiquement, comme les jeunes et les locataires, pour les salariés du secteur privé et pour les détachés du catholicisme, l'inscription sur les listes apparaît davantage comme un choix dépendant de la conscience poli-

1. Cf. François Héran et Dominique Rouault, « La présidentielle à contre-jour : abstentionnistes et non-inscrits », *INSEE Première*, n° 397, juillet 1995.

tique¹. Si l'on regroupe les non-inscrits et les abstentionnistes, les études récentes ont permis de constater que les Français qui sont restés le plus à l'écart de la dernière élection présidentielle ne forment pas une catégorie homogène². Il s'agit plutôt d'un continuum entre deux pôles : le premier, fortement attaché au vote, représente à la fois les communautés rurales parmi lesquelles figurent les notables, les agriculteurs, et les réseaux intellectuels, notamment les cadres et les enseignants ; le second pôle regroupe les grandes agglomérations où vivent les employés et les ouvriers sans qualification. Les facteurs de la participation au vote sont donc divers : le niveau d'éducation, le lieu d'habitation, mais aussi la stabilité familiale et la culture syndicale, en particulier dans le monde industriel. François Héran et Dominique Rouault ont vérifié aussi l'effet de la nature du contrat de travail et du chômage. Si 17 % des salariés en emploi stable sont restés à l'écart de cette élection, ce phénomène d'exclusion concerne 32 % des salariés en emploi précaire et 31 % des chômeurs. Notons que ces auteurs ont étudié également, selon le même procédé, la participation aux élections municipales qui ont eu lieu en juin 1995, soit un mois environ après l'élection présidentielle. Les personnes systématiquement à l'écart de la scène électorale de ce printemps 1995 représentent près de 30 % des chômeurs et des salariés à emploi temporaire, alors que les salariés en emploi stable représentent moins de 15 %³. D'après les auteurs, le chômage et la précarité professionnelle peuvent laisser des traces dans la conscience politique.

Dans notre enquête, 93 % environ des salariés de nationalité française ont indiqué qu'ils allaient voter. La question posée ne demandait pas de distinguer le type d'élections. Il faut donc entendre la question dans un sens général. Ce taux élevé de participation électorale s'explique toutefois, au moins partiellement, par la date de l'enquête qui a été réalisée quelques mois après l'élection présiden-

1. Cf. Pierre Bréchon et Bruno Cautrès, « L'inscription sur les listes électorales : indicateur de socialisation ou de politisation ? », *Revue française de science politique*, 1987, vol. 37, n° 4, p. 502-525.
2. Cf. François Héran et Dominique Rouault, « La présidentielle à contre-jour... », *op. cit.* Les données utilisées par ces auteurs proviennent de l'Échantillon démographique permanent (1/100 de la population de la métropole) enrichi par des données provenant du fichier général des électeurs pour 225 000 personnes, ce qui permet d'étudier de façon anonyme les incapacités et les inscriptions électorales. Les auteurs ont ensuite consulté les listes d'émargement d'un fichier de 38 500 électeurs inscrits pour connaître la participation aux deux tours de l'élection présidentielle.
3. Cf. François Héran et Dominique Rouault, « La double élection de 1995 : exclusion sociale et stratégie d'abstention », *INSEE Première*, n° 414, novembre 1995.

tielle de 1995. Ce type d'élection est celui qui mobilise le plus. Il est donc probable que les personnes interrogées ont répondu en fonction de cette élection particulière.

Les résultats de l'analyse ont permis de constater que les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* ont, toutes choses égales par ailleurs, une attitude plus distante à l'égard du vote que les salariés proches de l'*intégration assurée* (coefficient de $-1,32$, cf. tableau IX.7)¹. En d'autres termes, le type d'intégration professionnelle qui représente la situation des salariés les plus précaires est le seul à avoir un effet significatif sur la participation au vote.

Tableau IX.7 – *Effet propre du type d'intégration professionnelle sur la participation au vote*¹

	Coefficient	Sig.	%
Type d'intégration			
Assurée	Réf.		96,1
Incertaine	-.19	n.s.	96,1
Laborieuse	-.03	n.s.	96,6
Disqualifiante	-1.32	***	90,4

¹ Modèle de régression logistique qui contrôle outre le type d'intégration professionnelle, le sexe, l'âge, la CSP et le type d'entreprise. La dernière colonne donne l'écart simple en pourcentage.

*** : $P < .01$; n.s. : non significatif ($P > .1$).

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 999).

Il faut y voir l'expression d'une plus grande indifférence de ces salariés à l'égard des enjeux électoraux². Il s'agit en quelque sorte d'un détachement vis-à-vis des formes élémentaires de participation à la vie collective. Non seulement l'intégration professionnelle de ces salariés est menacée, mais elle leur procure en même temps si peu de satisfaction dans le travail que leur identité sociale en est affectée. Ils n'ont plus espoir de voir leur situation s'améliorer et n'attendent plus rien

1. Le lecteur trouvera une analyse détaillée selon le sexe, l'âge, la CSP et le type d'entreprise dans Serge Paugam, « Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques », art. cité.

2. L'indifférence est l'une des trois raisons de l'abstention électorale selon Alain Lancelot. Les deux autres sont la perplexité et l'hostilité. Cf. A. Lancelot, *L'abstentionnisme électoral en France*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1968.

des élections. En réalité, ils ont déjà, avant de perdre leur emploi, l'attitude des chômeurs qui se replient sur eux-mêmes. Le rapport qu'ils entretiennent avec autrui et avec le monde qui les entoure est distant parce qu'ils éprouvent le sentiment d'y avoir perdu leur place ou de jamais avoir réussi à en acquérir une.

Les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* qui préfèrent s'abstenir s'attendent à perdre quel que soit le vainqueur de l'élection puisqu'ils estiment qu'aucun des candidats ne défend leurs intérêts¹. S'ils se sentent davantage de gauche et expriment souvent, on l'a vu, une opinion radicale sur le changement de société, ils ne font plus confiance aux partis politiques. Ils estiment en réalité que la victoire d'un candidat de gauche ne changera pas davantage leur situation que la victoire d'un candidat de droite. Cette indifférence n'est pas l'expression d'un manque de socialisation politique ou d'un manque de connaissances en la matière : les personnes interrogées ont répondu de façon cohérente aux questions qui leur étaient posées et nous n'avons pas non plus rencontré dans les entretiens approfondis de salariés mal informés des différences entre partis politiques. La tendance à l'abstention électorale s'explique donc davantage par un processus de désillusion. Le manque de confiance de ces salariés dans la classe politique est lié, il est vrai, à la difficulté des grands partis à apporter des solutions concrètes à la précarité professionnelle et au chômage. Puisque leurs intérêts ne sont pas défendus comme ils le souhaiteraient, on peut penser que le système de représentation politique actuel est en partie inadapté. Il s'agit en quelque sorte d'un espace vide que les partis politiques ne parviennent pas – ou ne cherchent pas – à combler.

Il convient toutefois de ne pas généraliser. Ce n'est pas, en effet, tous les salariés en situation précaire qui adoptent, de façon significative, une attitude plus distante à l'égard du vote, mais seulement la frange la plus disqualifiée d'entre eux.

Ce chapitre aura permis de vérifier que les formes de l'intégration professionnelle ont des effets sur les comportements politiques. L'hypothèse selon laquelle les personnes mal intégrées dans le monde professionnel seraient plus hostiles à l'égard de certaines catégories marginalisées de la population n'a pas été entièrement vérifiée. En prenant

1. Cela renvoie aussi à l'analyse de certains politologues américains qui concluent que les personnes se sentent aliénées, impuissantes, cyniques, dupées et même potentiellement déloyales lorsque, à leurs yeux, plus aucun parti ne défend leurs intérêts. Cf. Murray B. Levin et Murray Eden, « Political Strategy of the Alienated Voter », *Public Opinion Quarterly*, vol. 26, 1962, p. 47-63.

en compte les attitudes à l'égard des pauvres et des chômeurs, on a pu constater que les salariés dont l'intégration est très précaire ne souhaitent pas être assimilés aux personnes qui ne font pas d'effort pour trouver un emploi et se prendre en charge elles-mêmes. On peut penser que le risque d'être à leur tour au chômage les conduit à élaborer à l'avance cette stratégie de distinction sociale. Il faut souligner aussi que leurs conditions de travail et de rémunération les maintiennent dans une situation déjà très dévalorisante. Cela dit, on a pu vérifier également que ces salariés restent, dans l'ensemble, plus tolérants à l'égard des pauvres et des chômeurs en général, plus favorables également au maintien de l'indemnisation du chômage et de la redistribution des revenus en leur faveur que ne le sont les salariés proches de l'*intégration assurée*. L'analyse des orientations politiques a permis de constater une plus forte orientation à gauche des salariés en situation précaire, mais aucun attachement significatif à un parti incarnant ces valeurs politiques. Enfin, l'analyse de l'opinion face au marché et de la participation au vote nous a conduit à souligner la tendance à désillusion des salariés proches de l'*intégration disqualifiante*. Face à ce processus, les partis politiques doivent s'interroger sur le risque à long terme pour la démocratie de laisser une frange des électeurs en proie au désespoir.

Conclusion

Le salarié de la précarité dans la structure de classes

« La transformation des machines peut seule empêcher le temps des ouvriers de ressembler à celui des horloges ; mais cela ne suffit pas ; il faut que l'avenir s'ouvre devant l'ouvrier par une certaine possibilité de prévision, afin qu'il ait le sentiment d'avancer dans le temps, d'aller à chaque effort vers un certain achèvement. Actuellement l'effort qu'il est en train d'accomplir ne le mène nulle part, sinon à l'heure de la sortie, mais comme un jour de travail succède toujours à un autre l'achèvement dont il s'agit n'est pas autre chose que la mort. »

Simone Weil, *La condition ouvrière*, 1951.

Les propos cités ci-dessus en épigraphe sont issus du journal de Simone Weil. Cette philosophe avait tenu à réaliser une expérience concrète du travail en usine. Ses observations ethnographiques et ses analyses témoignent d'une grande sensibilité face à la détresse des ouvriers au travail. La mort dont elle parle n'est rien d'autre que cette longue agonie dont souffrent encore aujourd'hui dans le monde du travail des hommes et des femmes rivés à leurs machines, pressurés par des rythmes intenable, accablés par de multiples nuisances et finalement peu récompensés de leurs efforts. L'enquête dont ce livre restitue les résultats apporte la preuve que les souffrances au travail n'ont pas disparu. Il suffit de lire les témoignages des salariés interrogés pour s'en convaincre. Il serait pourtant inexact de dire que rien n'a changé depuis l'époque où Simone Weil écrivait. Les évolutions retracées dans ce livre sont profondes. Elles concernent à la fois le rapport au travail et le rapport à l'emploi et obligent aujourd'hui à repenser la question des inégalités entre les salariés à partir des différentes formes de leur intégration professionnelle. Autrement dit, si les souffrances d'une partie des salariés demeurent, elles n'ont pas la même signification que dans la période des « Trente Glorieuses ». Leurs causes et leurs effets sont également différents.

Le salarié de la précarité conduit, par conséquent, à réexaminer la structure de classes de la société industrielle avancée, caractérisée à la fois par l'accroissement de la capacité productive et par la déstabilisation de franges nombreuses de la population active.

LES DEUX DIMENSIONS DE LA PRÉCARITÉ

En distinguant le rapport au travail et le rapport à l'emploi, on a pu, dans ce livre, étudier deux dimensions fondamentales de la précarité professionnelle, la première renvoyant à la logique productive de la société industrielle, la seconde à la logique protectrice de l'État-providence. Le salarié est précaire lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. Puisque sa contribution à l'activité productive n'est pas valorisée, il éprouve le sentiment d'être plus ou moins inutile. On peut parler alors d'une *précarité du travail*. Mais le salarié est également précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. C'est le cas des salariés dont le contrat de travail est de courte durée, mais aussi de ceux dont le risque d'être licenciés est permanent. Cette situation se caractérise à la fois par une forte vulnérabilité économique et par une restriction, au moins potentielle, des droits sociaux puisque ces derniers sont fondés, en grande partie, sur la stabilité de l'emploi. Le salarié occupe, de ce fait, une position inférieure dans la hiérarchie des statuts sociaux définis par l'État-providence. On peut parler, dans ce cas, d'une *précarité de l'emploi*. Ces deux dimensions de la précarité doivent être étudiées simultanément. Elles renvoient à des évolutions structurelles de l'organisation du travail, mais aussi à des transformations importantes du marché de l'emploi.

Satisfactions et souffrances au travail

Depuis le milieu des années 1980, il apparaît tout d'abord que les salariés sont plus autonomes dans leur travail : quel que soit le sexe et quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, ils déclarent être moins soumis à leurs supérieurs hiérarchiques, ils interviennent également plus librement pour régler les incidents et s'arrangent davantage

entre collègues pour échanger du travail. Quel que soit l'indicateur retenu, cette évolution est régulière. On peut donc parler d'une tendance de fond qui peut être expliquée, on l'a vu, par l'amélioration du niveau de qualification, par le recours à de nouvelles technologies, en particulier l'informatique, mais aussi par l'introduction de méthodes de gestion des ressources humaines qui visent de plus en plus à encourager l'initiative, l'innovation, l'autocontrôle et l'évaluation permanente. Un observateur optimiste pourrait tirer de ce constat le bilan d'une disparition progressive de l'aliénation au travail et d'un net progrès social de la vie en entreprise.

Il ne faut pas toutefois s'en tenir au premier constat : si les salariés sont, dans l'ensemble, plus autonomes, ils sont en même temps confrontés à des contraintes plus fortes dans les rythmes de travail. Cette deuxième tendance est aussi régulière que la première. Elle touche également les hommes et les femmes et toutes les catégories socioprofessionnelles. Elle est liée aux nouvelles formes d'organisation du travail. Pour s'adapter à la concurrence, les entreprises cherchent aujourd'hui, de plus en plus, à varier leurs produits et à réduire les délais de livraison, ce qui passe par une production en flux tendus et par une réduction des stocks. Il en résulte une pression plus forte qui s'exerce aussi bien sur les cadres chargés de s'adapter le plus rapidement possible aux évolutions du marché que sur les échelons inférieurs appelés à devenir à la fois plus mobiles, plus efficaces et plus polyvalents. Cette intensification des rythmes est d'autant plus exigeante pour les salariés qu'elle impose une plus grande vigilance vis-à-vis des normes de qualité. Ces dernières sont de plus en plus imposées à l'échelon international. Elles deviennent souvent une source d'angoisse pour les salariés tant ils craignent les sanctions en cas de défaillance. Enfin, l'analyse des séries statistiques a permis de souligner, non seulement que les facteurs de pénibilités et les risques traditionnels liés au travail n'ont pas disparu, mais qu'ils ont tendance à se renouveler sans cesse avec les techniques, les modes d'organisation du travail et les processus d'objectivation qui les accompagnent.

Pour évaluer l'effet de ces transformations sur les expériences vécues du travail, et en particulier sur le degré de satisfaction des salariés, on a distingué trois paradigmes : l'*homo faber* qui renvoie à l'épanouissement dans l'acte de travail lui-même, l'*homo oeconomicus* qui permet de lier la satisfaction du travail à sa rétribution en fonction d'un marché et, enfin, l'*homo sociologicus* qui postule que la reconnaissance par les autres du travail effectué constitue un facteur essentiel de motivation.

Si l'on se réfère aux satisfactions du travail qui relèvent de l'*homo faber*, il est tentant de conclure que, dans l'ensemble, les salariés sont aujourd'hui dans une meilleure situation. Lorsque grandit la liberté d'initiative dans le travail, grandit également la chance du salarié de se reconnaître dans l'acte de production, de trouver un plaisir personnel à mettre ses compétences au service d'une œuvre individuelle ou collective. En étant plus autonome, son travail lui appartient davantage. Cela dit, si cette autonomie plus grande s'accompagne d'une pression plus forte sur les contraintes de temps et de qualité, le risque de dévalorisation des salariés les moins compétitifs augmente. Or, les nombreux exemples d'entreprises étudiées dans ce livre conduisent justement au constat que les salariés éprouvent souvent le sentiment de ne pas être à la hauteur des objectifs qui leur sont assignés. Certains vivent en permanence sous la menace d'être relégués à des tâches subalternes. Ils en arrivent parfois à perdre confiance en eux-mêmes. Les enquêtes européennes ont d'ailleurs permis de vérifier que le stress au travail a augmenté fortement au cours des dernières années. En d'autres termes, l'autonomie dans le travail n'est un facteur de satisfaction que si les conditions dans lesquelles elle s'exerce permettent réellement au salarié de réaliser le programme qu'il s'est fixé ou qui a été fixé avec lui. En cas contraire, l'autonomie a pour effet de consacrer ses défaillances, voire ses incompétences. Elle crée alors non pas de la satisfaction au travail, mais de la frustration et des formes de détresse psychologique.

On a pu vérifier aussi que de nombreux salariés restent mécontents de leur rétribution. La satisfaction de l'*homo oeconomicus* n'est pas automatiquement plus élevée lorsque l'autonomie dans le travail augmente. Le surcroît de responsabilités exigé par les nouveaux modes d'organisation des entreprises n'est pas toujours reconnu par un meilleur salaire. Plusieurs salariés ont signalé dans l'enquête qu'ils exerçaient souvent des activités d'un niveau supérieur au poste pour lequel ils étaient rémunérés. Par ailleurs, de mauvaises conditions de travail ne sont pas toujours compensées par des primes et des avantages supplémentaires. Dans certaines entreprises, les risques et les pénibilités du travail sont plus ou moins ignorés. Ils ne font pas l'objet de revendications précises et deviennent presque une fatalité pour les salariés, en particulier dans les entreprises peu adaptées au marché. Il est frappant de constater que certains ouvriers ou employés, au cœur de leur vie professionnelle, n'ont pas connu d'augmentations de salaire depuis plusieurs années, parfois même depuis leur embauche. Lorsque l'ancienneté ne donne aucun avantage salarial, cela signifie que l'entreprise

n'attache aucune importance à l'expérience de son personnel et qu'elle n'offre aucune perspective de carrière. Les personnes concernées ne peuvent qu'en éprouver de l'amertume.

Enfin, dans un environnement de plus en plus compétitif, tous les salariés deviennent extrêmement sensibles à la reconnaissance de leur travail et de leurs compétences par leurs collègues et surtout par leurs supérieurs hiérarchiques. Il en va de leur statut dans leur entreprise et, plus généralement, dans le monde du travail. La satisfaction de l'*homo sociologicus* devient cependant plus difficile lorsque le rapport au travail s'individualise. Si les nouvelles formes d'organisation du travail permettent davantage à certains d'atteindre l'excellence et d'en être valorisés, elles conduisent en même temps, presque inévitablement, à la disqualification sociale des salariés les moins aptes à relever les défis que l'on attend d'eux. Dans les entreprises qui appliquent les méthodes modernes de management, on attache de l'importance à la performance de chaque salarié en créant un environnement qui favorise l'implication maximale dans le travail. Les rapports sociaux traditionnels qui opposent les patrons aux ouvriers se maintiennent, on l'a vu, dans les secteurs traditionnels de l'industrie, comme la sidérurgie par exemple, mais l'évolution générale consacre l'individualisation des objectifs et l'affaiblissement des revendications collectives. Dès lors, en cas de difficultés à s'adapter à l'organisation du travail, le risque pour le salarié de se sentir personnellement discrédité est élevé, d'autant que les possibilités de se défendre collectivement restent faibles. Le processus engagé conduit en quelque sorte à la lutte de tous contre tous. Telle une compétition ouverte, il favorise certains et en refoule d'autres.

On en arrive alors à la conclusion que les transformations du rapport au travail entraînent pour les salariés des possibilités nouvelles d'éprouver des satisfactions personnelles, en raison notamment de l'autonomie plus grande qui leur est conférée, mais, en même temps, des risques supplémentaires d'être refoulés parmi les moins compétitifs au nom de la logique économique, au point d'en éprouver le sentiment d'être inutiles. Ainsi, paradoxalement, l'aliénation, au sens marxiste de la mortification de l'homme au travail, ne disparaît pas avec l'élévation du niveau de qualification et l'amélioration des techniques de production. Elle ne concerne pas bien entendu l'ensemble des salariés, mais elle se renouvelle sous des formes différentes et constitue un facteur important d'inégalités dans le monde du travail.

Stabilité et instabilité de l'emploi

Le rapport à l'emploi s'est également considérablement transformé au cours des quinze à vingt dernières années. L'augmentation du chômage en est la cause majeure, mais aussi, on l'a vu, la forte croissance des emplois à statut précaire et du sous-emploi. La menace de licenciement déstabilise également des franges nombreuses du salariat en créant une angoisse collective face à l'avenir, ce qui explique, au moins partiellement, le succès de la notion d'exclusion dans le débat social¹. Cette mutation fait dire à certains que l'emploi stable lui-même est à terme condamné et que tous les salariés n'ont d'autre avenir que celui de la précarité de l'emploi. Il est difficile, on l'a vu, de se prononcer sur des scénarios de ce type dont les paramètres sont incertains. Mon interprétation est toutefois plus nuancée. Elle repose sur plusieurs constats.

Premièrement, si, d'après les évaluations, plus des deux tiers des embauches annuelles se font aujourd'hui sous la forme d'un emploi atypique, il existe néanmoins un flux entre l'emploi à statut précaire et l'emploi stable. Les entreprises ont souvent recours à l'intérim ou au contrat à durée indéterminée comme un moyen de sélection de la main-d'œuvre. Il s'agit d'une sorte de mise à l'épreuve des salariés, ce qui explique d'ailleurs pourquoi nombre d'entre eux s'impliquent réellement dans leur travail en espérant une embauche définitive à la fin de leur contrat. Or, on a pu vérifier que la probabilité d'accéder à un emploi stable après un emploi à statut précaire croît avec le niveau de qualification. De fortes inégalités entre les sexes et entre les générations apparaissent également lorsque l'on étudie le maintien durable dans le segment précaire du marché de l'emploi. Les femmes et les jeunes sont nettement plus exposés que les autres. On peut donc dire que l'emploi stable ne disparaît pas entièrement. Le processus à l'œuvre relève plutôt d'un tri qui s'opère au sein de la population active et qui conduit à la précarisation forcée des personnes jugées les moins qualifiées ou les moins aptes à se défendre.

Si la précarité de l'emploi se diffuse, elle ne remet pas non plus en question dans la conscience des salariés l'emploi stable comme norme de référence. On pourrait presque dire que le développement de

1. Un sondage CSA de septembre 1995 confirme que plus d'un Français sur deux craint de devenir un exclu et plus d'un sur dix considère l'être déjà tout à fait ou au moins un peu. Cf. Serge Pau-gam (éd.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. « Textes à l'appui », 1996.

l'emploi précaire la renforce. La grande majorité des salariés aspire à la stabilité de l'emploi, en particulier, les jeunes qui attendent une consolidation de leur statut. Cette norme de l'emploi stable est, par ailleurs, celle qui assure le fonctionnement de l'État-providence tel qu'il s'est constitué dans notre pays, conformément au modèle corporatiste décrit par Esping-Andersen¹. Les responsables de la Sécurité sociale, parmi lesquels le patronat est représenté, n'ont pas intérêt à ce que tous les salariés deviennent précaires, car les cotisations sociales deviendraient plus aléatoires et le système dans sa globalité s'effondrerait. Dans la culture administrative française, on préfère aussi résoudre les problèmes en créant des catégories nouvelles plutôt que de transformer radicalement les structures en place², ce qui explique l'abondance des dispositifs créés dans le cadre de la politique de l'emploi.

D'un point de vue strictement économique enfin, il n'est pas certain non plus que la précarité généralisée soit un avantage pour toutes les entreprises. Si pour certains types d'activités comme la restauration rapide, le commerce en grandes surfaces, certaines branches du bâtiment, le nettoyage de bureaux, la main-d'œuvre est généralement peu formée, occasionnelle et facilement interchangeable, cela n'est pas le cas dans les secteurs de pointe où l'excellence est la norme et où il est préférable pour l'entreprise de fidéliser son personnel. C'est ce qui se passe dans certaines entreprises prospères étudiées dans l'enquête où la stabilité de l'emploi, ainsi que la promotion continue au cours de la carrière sont assurées pour la grande majorité du personnel. En revanche, lorsque l'entreprise elle-même est menacée par la concurrence, c'est l'ensemble des salariés qui en pâtissent.

Cette analyse se rapproche de la thèse de la segmentation du marché de l'emploi défendue par Michael Piore et les théoriciens du dualisme³. La périphérie du marché de l'emploi est nécessaire au fonctionnement de l'ensemble de l'économie, ce qui permet d'en consolider le centre. Les résultats de l'enquête montrent toutefois que les frontières entre le centre et la périphérie sont elles-mêmes instables et que les entreprises s'adaptent sans cesse à un environnement qui change.

1. Cf. G. Esping-Andersen, *Les trois modes de l'État-providence...*, op. cit.

2. Cf. Serge Paugam et François-Xavier Schweyer, « Transformations et inerties de l'État-providence », in Olivier Galland et Yannick Lemel (éd.), *La nouvelle société française. Trente années de mutation*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 1998, p. 146-180.

3. Cf. M. J. Piore, « Dualism in the labor market : A response to uncertainty and flux. The case of France », *Revue Économique*, 1, 1978, p. 26-48. M. J. Piore et C. F. Sabel, *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books, 1984.

Dans ce processus, la compétition est vive et le risque de déclin est réel pour nombre d'entre elles. Ainsi, s'il existe de fortes inégalités entre salariés face à l'insécurité de l'emploi, il en existe aussi entre les entreprises, ce qui renforce l'hypothèse d'une diversification des formes de l'intégration professionnelle.

Précarité du travail d'un côté, précarité de l'emploi de l'autre. Que l'on se réfère à la première ou la seconde dimension, on constate une dévalorisation de franges importantes du salariat. Mais l'augmentation de la précarité du travail ne signifie pas que les possibilités d'épanouissement dans le travail ont disparu pour tous. De même, l'augmentation de la précarité de l'emploi ne conduit pas non plus à la disparition de la norme de l'emploi stable. On peut donc en conclure que les évolutions des vingt dernières années conduisent à de nouvelles inégalités entre les salariés dans les formes de l'intégration professionnelle et, par conséquent, à une évolution de la structure de classes.

LES EFFETS SOCIAUX DE LA PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE

Puisque le rapport au travail et le rapport à l'emploi constituent deux dimensions distinctes de l'intégration professionnelle, aussi fondamentale l'une que l'autre, on a défini le type idéal de l'intégration professionnelle comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. La première condition est remplie lorsque les salariés disent qu'ils éprouvent des satisfactions au travail, et la seconde, lorsque l'emploi qu'ils exercent est suffisamment stable pour leur permettre de planifier leur avenir et d'être protégés face aux aléas de la vie. Ce type idéal, qualifié d'*intégration assurée*, a permis de distinguer, par déduction, et de vérifier ensuite empiriquement, trois types de déviations : l'*intégration incertaine* (satisfaction au travail et instabilité de l'emploi), l'*intégration laborieuse* (insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi) et l'*intégration disqualifiante* (insatisfaction au travail et instabilité de l'emploi). Puisque chacune de ces déviations constitue une forme plus ou moins intense de précarité professionnelle qui prend en compte les évolutions structurelles de l'organisation du travail et du marché de l'emploi, cette typologie constitue un outil pour en analyser les effets sociaux. Elle a

permis à la fois de s'interroger sur les nouvelles différenciations au sein du monde des salariés, d'étudier les identités et les rapports sociaux dans les entreprises, et d'en évaluer les conséquences sur les formes d'engagement collectif, sur la vie familiale et, enfin, sur la vie politique.

Les nouvelles différenciations

Les sociologues s'interrogent depuis plusieurs décennies sur la « mort des classes sociales »¹. Le débat porte essentiellement sur l'importance qu'il faut accorder, d'une part, aux faits, comme l'élévation du niveau de vie et la démocratisation de l'enseignement et, d'autre part, à l'idéal d'égalité qui caractérise nos sociétés. En période de forte croissance, Raymond Aron était lui aussi sensible à la réduction progressive des inégalités économiques et sociales, mais, contrairement à d'autres, il se gardait d'en conclure à l'effacement des différenciations : « Les lois tendanciennes affaiblissent de multiples manières la réalité des classes, mais, aussi longtemps que subsistera la stratification sociale (et celle-ci est inséparable de la société industrielle), l'interprétation en termes de classes restera possible. »² Les résultats de cette recherche confirment cette intuition. Depuis la fin des « Trente Glorieuses », non seulement les inégalités salariales traditionnelles n'ont pas disparu, mais de nouvelles formes de différenciations sont apparues, lesquelles relancent le débat sur la fin des classes, à partir notamment de la question de l'intégration professionnelle et de ses limites.

Parmi les nouveaux facteurs de différenciation, Louis Chauvel a porté son attention sur les inégalités de génération. Il en arrive à la conclusion qui me paraît juste qu'il faut s'efforcer d'analyser de façon complémentaire – et non pas substitutive comme le pensent certains sociologues – les inégalités entre générations et les inégalités entre classes³. Il ne suffit pas cependant de croiser la classe et la génération pour rendre compte de la nouvelle structure sociale. Si chaque génération est porteuse d'un système de classes qui lui est spécifique, il faut s'efforcer de

1. Le lecteur pourra se reporter en particulier à R. Nisbet, « The Decline and Fall of Social Class », *Pacific Sociological Review*, II, 1, 1959, p. 119-129 et, plus récemment, à T. N. Clark et S. M. Lipset, « Are Social classes Dying? », *International Sociology*, VI, 1991, p. 397-410.

2. Cf. Raymond Aron, *Les désillusions du progrès. Essai sur la dialectique de la modernité*, Paris, Calmann-Lévy, 1969, p. 32.

3. Louis Chauvel, *Le destin des générations*, *op. cit.*

définir la structure sociale actuelle à partir de nouveaux instruments d'observation et d'analyse¹.

En réalité, étudier les nouvelles formes de l'intégration professionnelle des salariés revient à porter un regard différent sur la structure sociale. Ces dernières n'éliminent pas les anciens clivages, mais en créent de nouveaux. Les catégories socioprofessionnelles restent encore globalement opérantes pour distinguer les différents niveaux de la hiérarchie sociale, notamment en termes de revenus et de conditions de vie, mais elles ne permettent pas d'analyser la double dimension de la précarité professionnelle. Le degré de souffrance au travail ainsi que le risque de perdre son emploi, qui dépendent en grande partie de l'entreprise, doivent pourtant être pris en compte comme critères de différenciation sociale parmi les salariés.

La difficulté provient du caractère diffus de la précarité professionnelle. Certes, les cadres restent moins touchés que les ouvriers, mais on peut estimer que 25 % d'entre eux sont tout de même concernés par l'une ou l'autre des deux dimensions de la précarité. Si l'on se réfère aux professions intermédiaires, la proportion passe à 55 %. Les catégories supérieures et moyennes de la hiérarchie salariale ne sont donc pas à l'abri. De même, on peut s'interroger sur l'homogénéité de la catégorie des employés et celle des ouvriers tant les clivages peuvent être saisissants d'un salarié à l'autre, selon la nature du travail effectué, le type de contrat de travail et la stabilité de l'entreprise.

On peut parler de façon plus générale d'une réduction progressive des homogénéités intracatégorielles². L'enquête a d'ailleurs permis de vérifier que la catégorie socioprofessionnelle n'est pas une variable significative, contrairement au type d'intégration professionnelle, pour expliquer le sentiment d'inutilité des salariés au travail. Le même constat a pu être fait, en particulier dans le chapitre 3, pour des indicateurs de santé et de détresse psychologique, comme la perte de confiance en soi et le sentiment d'être « mal dans sa peau ». On a pu

1. Notons, par exemple, que parmi les cohortes nées dans les années 1960 et 1970, de nombreuses personnes n'ont pas réussi à se stabiliser dans la vie professionnelle. Il est, par conséquent, bien difficile d'identifier leur position dans la structure sociale si l'on s'en tient uniquement à la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles.

2. C'est aussi la conclusion à laquelle aboutit Robert Castel à partir de l'exemple de deux ouvriers de même qualification : « Toutes choses égales par ailleurs, il y aura des disparités énormes entre la trajectoire de celui qui gardera son emploi et son statut professionnel toute sa vie (heureusement il y en a), et le destin social de celui qui deviendra chômeur de longue durée, ou alternera des périodes d'emploi et des périodes d'inactivité. » Cf. R. Castel, « Pourquoi la classe ouvrière a-t-elle perdu la partie ? », *Actuel Marx*, n° 26, 1999, p. 21.

constater, enfin, même si tous les tableaux détaillés – qui prennent à chaque fois des proportions démesurées – n'ont pu être présentés dans ce livre, que les effets du type d'intégration professionnelle sont souvent plus forts que les effets de la catégorie socioprofessionnelle pour expliquer notamment les difficultés de la vie familiale et les attitudes radicales en politique¹. En définitive, si le type d'intégration professionnelle a un pouvoir explicatif plus fort que la catégorie socioprofessionnelle pour tout ce qui relève de l'état de bien-être général (dans sa dimension physique, mentale et sociale), c'est tout simplement parce qu'au sein de chaque catégorie, les problèmes de l'intégration et de la reconnaissance individuelle et collective des salariés, dans l'univers de l'entreprise et en dehors, se posent de façon contrastée. L'élaboration du code des catégories socioprofessionnelles a obéi en France à des enjeux à la fois statistiques, politiques et cognitifs. Cette classification relève, en réalité, d'une série de compromis qui ont permis à certains groupes d'affirmer leur identité collective. Elle se révèle aujourd'hui un outil trop grossier pour analyser les évolutions structurelles du travail et de l'emploi et évaluer leurs effets sociaux. C'est la raison pour laquelle la typologie de l'intégration professionnelle élaborée dans ce livre peut être considérée comme un instrument complémentaire pour étudier les différenciations au sein du salariat.

Par rapport à la période des « Trente Glorieuses », l'*intégration incertaine* et l'*intégration disqualifiante* peuvent être considérées comme des formes nouvelles d'intégration professionnelle. Elles ont en commun l'instabilité de l'emploi qui était, on le sait, très rare dans le contexte de forte croissance et de plein-emploi de l'après-guerre. Il existe cependant une différence importante entre les deux, puisque la première laisse au salarié une possibilité d'épanouissement au travail. Leur distinction est analytiquement nécessaire. Sinon, on laisse entendre que la précarité de l'emploi ne permet aucune marge de manœuvre au salarié pour s'affirmer professionnellement.

L'*intégration laborieuse*, en revanche, n'est pas nouvelle, mais les formes de l'insatisfaction au travail, qui la caractérisent, ont évolué. Les sociologues du travail des années 1960 n'employaient pas ce concept, mais ils étaient sensibles aux différentes sources de mécontentement des salariés et utilisaient souvent la notion d'aliénation pour les analyser. La

1. Certains tableaux ont toutefois été présentés de façon détaillée dans Serge Paugam, « Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques », art. cité.

discussion théorique majeure consistait à rechercher en quoi l'amélioration des conditions de vie des ouvriers, rendue possible par les augmentations de salaires, pouvait compenser les insatisfactions du travail, liées notamment aux nouvelles normes de production dans la grande industrie. Autrement dit, l'opposition entre l'*homo faber* et l'*homo oeconomicus* constituait le cadre analytique de base de « l'ouvrier de l'abondance ». Lorsque celui-ci ne se sentait pas suffisamment récompensé de ses efforts, on aurait pu dire qu'il était proche de l'*intégration laborieuse*.

Si ce débat n'est pas entièrement dépassé aujourd'hui, il faut reconnaître qu'il n'épuise plus la réalité. L'enquête a permis de vérifier que les différentes dimensions de l'insatisfaction au travail se cumulent plus qu'elles ne se compensent. Elle a confirmé aussi l'importance de l'*homo sociologicus* dans le rapport au travail : l'autonomie plus grande des salariés et les politiques de management du personnel ont pour effet d'accroître les attentes à l'égard de chacun, de les soumettre à des évaluations permanentes et, par conséquent, de rendre plus pressant le besoin d'être reconnus par les autres, en particulier par les supérieurs hiérarchiques. Autrement dit, si les salariés d'aujourd'hui, proches de l'*intégration laborieuse*, bénéficient de la stabilité de l'emploi des salariés des « Trente Glorieuses » et sont aussi mécontents de leurs conditions de travail, ils sont confrontés à de nouvelles contraintes. Par ailleurs, « la désaffection à l'égard de l'emploi industriel »¹ était un processus collectif puisqu'il concernait la grande majorité des ouvriers non qualifiés, tandis que la précarité du travail, telle que nous l'avons définie, touche des franges diverses de la population active et correspond davantage à un processus de dépréciation individuelle de chaque salarié jugé moins compétitif que les autres.

L'*intégration disqualifiante* correspond à la forme la plus prononcée de la précarité professionnelle. Il ne s'agit pas d'une proportion minime de la population active. On peut, en effet, estimer ceux qui en sont proches à 20 % de l'ensemble des salariés. Si l'on considère également en situation de précarité, les 18 % des salariés proches de l'*intégration incertaine*, et les 20 % des salariés proches de l'*intégration laborieuse*, on peut considérer que 58 % au total des salariés connaissent aujourd'hui des difficultés professionnelles. Cette proportion permet de mesurer l'ampleur des effets sociaux des évolutions en cours.

1. Je reprends ici le titre d'un rapport réalisé en 1970 dans le cadre du Commissariat général du plan. Ce thème était alors une préoccupation importante des responsables politiques chargés de l'élaboration de la politique de l'emploi.

Les différenciations traditionnelles entre les salariés se maintiendront tant que les différentes catégories de salariés continueront à revendiquer leur identité professionnelle de manière corporative et tant que l'on continuera à les distinguer les unes des autres dans les entreprises et dans la société, selon les besoins de la classification des compétences et des responsabilités, mais il est clair que les évolutions de l'organisation du travail et du marché de l'emploi conduisent à de nouvelles formes de différenciations qui relèvent non plus seulement des niveaux hiérarchiques, mais des principes mêmes de l'intégration professionnelle. Aux inégalités traditionnelles se superposent aujourd'hui des inégalités nouvelles liées à la fois aux conditions de l'épanouissement de soi dans le travail et au statut de l'emploi.

La tendance à l'autonomie dans le travail et à l'individualisation de la performance conduit, presque inévitablement, les salariés, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilités, à chercher à se distinguer au sein même de leur groupe de travail, ce qui accroît les facteurs potentiels de rivalités et de tensions entre eux au-delà de leur appartenance à une catégorie déterminée dans l'échelle hiérarchique de l'entreprise. Par ailleurs, si la plupart des entreprises tentent de renforcer leur flexibilité, il existe toutefois de fortes variations d'une entreprise à l'autre, si bien que le risque de perdre son emploi et de vivre dans la crainte de cette perspective est devenu un facteur propre d'inégalité entre les salariés. Être ouvrier dans une entreprise économiquement prospère, où les emplois sont stables, est, de ce point de vue, plus avantageux que d'être contremaître, voire technicien, dans une entreprise incertaine où les emplois sont menacés. Autrement dit, l'évolution des formes de l'intégration professionnelle, loin de réduire les différenciations, consacre la complexité de la hiérarchie socioprofessionnelle au point de se demander s'il est encore possible d'en rendre compte à partir d'une classification unique. Si les évolutions constatées dans cet ouvrage se poursuivent, il est prévisible que cette classification devienne de plus en plus inadaptée.

Il ressort également de l'enquête que ces nouveaux clivages ont un effet sur les identités et les rapports sociaux dans les entreprises. Par leur organisation interne et leurs performances économiques, ces dernières contribuent d'ailleurs fortement à définir les conditions de l'intégration professionnelle de leurs salariés.

De l'intégration à l'éclatement du monde des entreprises

L'enquête a permis d'approfondir les mécanismes de l'intégration professionnelle à partir de l'exemple de plusieurs entreprises. En cherchant à concilier une analyse des expériences vécues par les salariés sur leur lieu de travail, selon la fonction qu'ils exercent, et une analyse de la position de chaque entreprise dans l'espace public (rapport à la clientèle) et sur le marché (rapport aux autres entreprises), j'ai tenté, dans la deuxième partie de ce livre, de rechercher les conditions, à la fois objectives et subjectives, de la formation de chaque type d'intégration professionnelle, ce qui constituait un moyen de mettre cette typologie à l'épreuve.

Quelles sont les entreprises qui permettent à la plupart de leurs salariés d'éprouver de nombreuses satisfactions dans leur travail et de leur assurer en même temps une stabilité d'emploi ? Ces entreprises qui favorisent l'*intégration assurée* sont-elles en voie de disparition ? Parmi les quinze entreprises étudiées, deux d'entre elles y parviennent nettement mieux que les autres. Le paradoxe est que ces deux entreprises sont en apparence totalement opposées. Il s'agit, on l'a vu, d'une grande entreprise informatique connue dans le monde entier et d'un centre d'EDF. Les salariés de la première ont un rapport personnalisé au travail et à l'entreprise, lequel résulte, au moins partiellement, de l'esprit maison qui y règne et des politiques de management conçues pour accroître l'autonomie et les performances de chacun au nom de la réussite collective. Les salariés de la seconde ont, au contraire, un rapport collectif à l'entreprise tant sa régulation repose encore aujourd'hui sur une tradition corporatiste fondée sur la conquête et le maintien de droits et avantages sociaux définis dans un statut particulier pour l'ensemble du personnel. La première est l'exemple type de l'entreprise privée qui occupe en raison de ses performances et de la qualité de ses produits une position dominante sur un marché ouvert. La seconde est une entreprise publique de bonne renommée qui s'ouvre peu à peu à la concurrence et gagne des marchés à l'étranger. L'action syndicale joue un rôle marginal dans la première, alors qu'elle est un facteur essentiel d'intégration dans la seconde.

Bien entendu, chacune est également confrontée à des problèmes spécifiques. Si la hiérarchie est peu visible dans l'entreprise informatique, la difficulté d'accéder au statut de cadre peut conduire certains salariés à éprouver le sentiment d'être maintenus injustement dans une

position inférieure qui, à la longue, les marginalise. Le stress y est également élevé. Dans le centre EDF, les agents de base sont nombreux à craindre une dérégulation de l'entreprise et une menace pour les emplois ainsi que pour les avantages sociaux. On a pu remarquer également des oppositions syndicales dans les attitudes à adopter face à la politique d'ouverture au marché. Mais, au-delà de leurs différences, ces deux entreprises ont en commun d'offrir à leurs membres des moyens importants d'épanouissement dans le travail fondés sur une éthique professionnelle qui contribue à valoriser autant l'individu que son groupe d'appartenance. Ces deux entreprises assurent également une grande sécurité d'emploi à leur personnel, condition presque indispensable pour envisager d'y réaliser une carrière. Dans l'une et l'autre, les salariés éprouvent une certaine satisfaction, voire une fierté, d'en être membres. On peut donc dire qu'elles sont, toutes les deux, à leur manière, culturellement intégrés.

Si l'emploi à statut précaire n'est pas toujours synonyme de travail aliénant, selon la définition de l'*intégration incertaine*, il existe aussi des entreprises qui favorisent ce type d'intégration. Il s'agit d'entreprises en difficulté plus ou moins condamnées à une réduction d'effectifs ou à une fermeture, mais dans lesquelles les salariés restent attachés à leur fonction et à leur « identité au travail » en dépit des menaces qui pèsent sur leur emploi. Deux exemples proches de cette situation ont été étudiés. Il s'agit d'une entreprise sidérurgique et d'un hôpital situé en zone rurale. La première est en quelque sorte une survivance d'un secteur qui a contribué à la reconstruction industrielle de la France de l'après-guerre, mais qui n'a pas pu s'adapter au marché. Les salariés qui y travaillent sont les rescapés des nombreuses suppressions d'emplois de ce secteur. Ils savent que leur avenir dépend entièrement des décisions qui seront prises par le groupe financier italien dont fait partie leur entreprise. L'hôpital ne laisse guère plus d'espoir à son personnel après la fermeture de sa maternité au début des années 1990. Située dans une zone en déclin démographique, il est voué à une réduction sensible de son activité et, par conséquent, à une diminution de ses effectifs. Dans ce cas, la décision ultime revient, non pas à un groupe financier, mais aux autorités administratives nationales.

Les sidérurgistes et le personnel médical de l'hôpital (aides-soignants, infirmières, médecins, chirurgiens) ne peuvent s'identifier de façon positive à leur entreprise puisque, dans un cas comme dans l'autre, elle est menacée et considérée inadaptée par des instances supérieures qui échappent à tout contrôle. La sanction du marché est com-

parable en cela à la sanction administrative. Elle équivaut à un processus de dévalorisation collective. Travailler dans une entreprise ou un hôpital jugés en déclin signifie, pour le personnel, une insécurité face à l'avenir, mais aussi une faible reconnaissance du potentiel humain que représentent l'ensemble des qualifications et des compétences. Le déclin de l'entreprise entraîne presque inévitablement le déclin au moins symbolique de ceux qui y travaillent.

Il reste alors au personnel de ces établissements la possibilité de se valoriser, au-delà de leur entreprise, par leur métier. Les ouvriers du fer se sentent dépositaires d'une culture industrielle spécifique exigeant des qualifications précises. Ils se considèrent les héritiers d'une longue tradition dont ils restent encore fortement attachés et éprouvent également, malgré le risque de chômage, le sentiment de vivre en harmonie avec le paysage des hauts fourneaux de leur région. Il leur reste aussi la possibilité de continuer à s'opposer au monde des chefs et à relever des défis, sous la forme de records de production à battre, pour prouver à leurs supérieurs qu'ils ne méritent pas le sort qu'on leur réserve. Le personnel médical de l'hôpital cherche également à se valoriser par la qualité de leurs relations avec les malades, lesquelles dépendent au moins autant de compétences techniques que de dévouement et d'engagement personnels. Ce besoin de ces professionnels de s'affirmer dans leur fonction est d'autant plus fort que leur image dans l'espace public est globalement dévalorisée par les menaces pesant sur l'hôpital. Les malades deviennent – parfois involontairement – suspicieux à leur égard tout simplement parce que cet hôpital n'a pas une bonne réputation. Il reste alors au personnel médical la possibilité de se défendre. Un peu comme les sidérurgistes qui affrontent leurs chefs, les infirmières et les médecins s'en prennent à l'administration et à la direction de l'hôpital qu'ils jugent souvent incompétentes. Ils ont également, on l'a vu, constitué une association de défense de l'hôpital. Il s'agit pour eux autant d'une revendication pour le maintien des emplois et des services à la population que d'une affirmation de leur identité professionnelle. Ainsi, on peut dire qu'une entreprise favorise les conditions de l'*intégration incertaine* lorsque ses membres conservent des moyens de se valoriser par un métier et des compétences précises, en dépit de l'image négative de leur employeur et des difficultés qui assombrissent leur avenir.

Il existe, cependant, des entreprises qui ne laissent pas cette possibilité à leurs salariés. Nous avons étudié en particulier une entreprise qui réunit les conditions de l'*intégration laborieuse*. Il s'agit d'une caisse de la Mutualité sociale agricole dans laquelle l'emploi est plus ou moins pro-

tégé. Même si les agents n'ont pas le statut de fonctionnaires, ils gèrent des prestations sociales, agissent plus ou moins comme des agents de l'administration et leur organisme bénéficie d'un statut à part. Cette relative sécurité de l'emploi n'assure pas néanmoins au personnel des conditions de travail agréables. On a pu observer une dégradation des rapports sociaux à la suite d'une transformation profonde de l'organisation des services. L'objectif était de rendre les agents plus polyvalents et plus autonomes afin de mieux répondre aux besoins des usagers de la Caisse. En réalité, le passage d'une organisation fondée sur des services spécialisés à une organisation fondée sur des unités géographiques de gestion sans spécialisation a accru, pour chaque agent, la masse des travaux répétitifs, notamment en saisie informatique, et contribué à renforcer les contrôles bureaucratiques au point de créer de fortes tensions entre les différents niveaux de la hiérarchie. Cette transformation a conduit à la déqualification des employés. Ces derniers ont le sentiment d'avoir perdu leur technicité et leur savoir-faire. Ils sont contraints aujourd'hui à des tâches de plus en plus routinières qu'ils doivent exécuter le plus souvent dans l'urgence. Le travail sous pression et le stress sont devenus quotidiens. Certains prennent des psychotropes pour pouvoir supporter l'ambiance déplorable qui règne dans la Caisse. On peut parler ici d'une prolétarianisation des agents de base. Ils sont devenus en quelque sorte des « O.S. du tertiaire ».

La souffrance au travail est également très forte dans deux entreprises agro-alimentaires et dans une entreprise de meubles. Ces trois entreprises ont également en commun, contrairement à la caisse de la MSA, de n'offrir aucune garantie de carrière à leurs salariés, en raison de leurs difficultés économiques et des risques de licenciements. Ces conditions extrêmes, où la dureté du travail n'offre aucune compensation vraiment satisfaisante et où l'insécurité de l'emploi est permanente, sont celles de l'intégration disqualifiante. Pour s'adapter au marché, l'une de ces entreprises, une conserverie de poisson, a ouvert un nouvel atelier de conditionnement en faisant uniquement appel à des intérimaires. Plus de la moitié de son personnel est aujourd'hui composé de ce type de main-d'œuvre. Le monde du travail que décrivent les ouvrières de cette conserverie apparaît à bien des égards repoussant. Le bruit, la saleté, l'humidité qui provoque, à la longue, des problèmes d'articulation, les odeurs qui imprègnent les vêtements et la peau, les cadences, l'absence de reconnaissance, telles sont les souffrances endurées tous les jours par le personnel de cette usine. Face à ces conditions de travail qui semblent relever d'un autre âge, il n'est même pas permis

d'oser protester. La peur du chômage dissuade toute contestation, d'autant que cette conserverie de poisson – dont le nom est très connu – peut à tout moment choisir de délocaliser sa production.

Dans l'entreprise de meubles, les salariés vivent toujours dans la menace de licenciements. Cette entreprise a fait l'objet de plusieurs plans sociaux et ses effectifs ont fortement chuté depuis le début des années 1980. Son histoire récente est le signe d'une décadence industrielle qui touche toute une région. Les salariés ne peuvent pas non plus se valoriser par leur métier. Les menuisiers ont été remplacés par une main-d'œuvre non qualifiée pour laquelle le travail ne présente aucun intérêt en lui-même. Le seul avantage que les ouvriers pourraient y trouver est le salaire, or, celui-ci avoisine le SMIC pour la plupart d'entre eux, y compris après plusieurs années d'ancienneté. Dans ces conditions, ils vont au travail sans enthousiasme, d'autant qu'ils jugent l'ambiance malsaine. Ils savent qu'ils n'ont rien à attendre, ni de leur travail – dont ils sont les premiers à reconnaître la faible valeur – ni de leurs chefs – qu'ils ne connaissent pas toujours –, ni de leurs collègues. Ils ne cherchent donc pas à relever des défis comme les sidérurgistes attachés à leur métier. Dans l'entreprise, ils attendent que les heures passent, tant ils se sentent étrangers à eux-mêmes, en proie au désespoir.

Quelles leçons pour l'intégration professionnelle doit-on retenir de ces exemples d'entreprises ? Ils permettent tout d'abord de vérifier que les salariés s'intègrent toujours à l'entreprise par complémentarité avec les autres salariés. Il faut que l'individu puisse voir sa contribution au groupe reconnue. C'est la question de la qualification qui est en jeu dans ce processus. D'une certaine manière, la reconnaissance de la qualification professionnelle procède de la même logique que la reconnaissance plus générale des qualités de chacun, qu'elles relèvent du savoir-faire, de la personnalité ou des dons. Les entreprises qui accordent de l'importance à l'*homo sociologicus* ont, de ce fait, beaucoup plus de chances de favoriser l'intégration de leurs membres.

Ensuite, si l'on accepte l'idée que l'entreprise est un groupe social qui s'intègre dans la société globale et qui a, comme tout groupe social, une bonne ou une mauvaise réputation, on peut dire que les salariés s'intègrent plus facilement à celui-ci lorsqu'il est doté d'une image publique valorisante. C'est le cas notamment des salariés qui travaillent dans des entreprises à la fois appréciées pour la qualité de ses produits et compétitives sur le marché. Il s'agit alors, pour eux, d'un facteur positif d'identification. Lorsque l'entreprise produit des biens ou des services

de faible valeur ou lorsque son avenir est menacé, il est plus difficile pour le personnel d'y adhérer pleinement. Comment rester loyal vis-à-vis d'une entreprise décriée qui risque, de surcroît, de vous exclure ?

Enfin, la question de l'intégration telle qu'elle a été posée initialement par Durkheim ne s'oppose en aucune manière à la question des inégalités et du rapport de domination qui peut exister à l'intérieur et entre les groupes, même si Durkheim en a finalement peu parlé¹. Dans chaque entreprise, il existe, on l'a vu, des rapports sociaux tendus qui ont pour fondement la lutte pour la reconnaissance de la qualification et donc aussi pour les bénéfices de l'engagement au travail. Mais ces luttes existent aussi entre les entreprises, en particulier lorsqu'elles opèrent sur un marché concurrentiel. Il ne faut pas se limiter aux luttes au sein du groupe pour bien saisir les logiques de l'intégration professionnelle, mais prendre également en compte les luttes externes qui assurent aux groupes rivaux une position qui peut être forte, fragile, ou faible. Cette position obtenue dans la lutte se traduit par une image publique qui a son importance pour l'intégration elle-même au sein du groupe puisque, comme on l'a vu, on s'intègre plus facilement à un groupe valorisé par autrui et qui peut assurer à ses membres une certaine stabilité.

Apathie et désillusions

Une faible intégration professionnelle ne risque-t-elle pas de conduire à une faible intégration au système social dans son ensemble ? Plus l'individu est intégré dans la sphère professionnelle, plus il a de chances d'être reconnu pour sa contribution à l'activité productive et valorisé dans la société, plus il a de chances également de jouir d'une sécurité face à l'avenir. Ces conditions sont favorables à son engagement dans l'action collective, à son épanouissement familial et à sa participation régulière aux affaires de la Cité. Lorsque l'individu ne peut bénéficier de ces conditions et doit affronter la précarité professionnelle, il risque de connaître également des difficultés dans les autres sphères de l'intégration. Les résultats présentés dans ce livre apportent des confirmations de cette thèse.

1. Comme le rappelle Philippe Besnard : « Durkheim ne se soucie pas du conflit entre deux tendances contradictoires qu'il signale : d'un côté l'accroissement des inégalités de position lié au progrès de la division du travail, de l'autre la progression continue des sentiments égalitaires. » Cf. P. Besnard, « Les pathologies de sociétés modernes », in P. Besnard, M. Borlandi et P. Vogt (eds), *Division du travail et lien social*, op. cit., p. 201.

On a pu vérifier que l'*intégration assurée* est celle qui a plus de chances de permettre aux salariés de réaliser leurs aspirations dans la vie sociale et pour cela de s'y engager pleinement. Cette forme d'intégration professionnelle n'est pas opposée à l'adhésion syndicale. Au contraire, nous avons vu, à partir de l'exemple du centre EDF, que l'adhésion syndicale peut en être un facteur déterminant. On a pu noter une attitude d'ouverture à la vie collective de l'entreprise, en particulier à l'intérieur des comités d'entreprise. Les salariés proches de ce type ont également plus de chances d'avoir de bonnes relations de couple, mais aussi de bonnes relations avec leurs enfants et avec les membres de leur famille. Enfin, ces salariés se sentent plus concernés que les autres par la politique et défendent, dans l'ensemble, une politique plus conservatrice.

L'*intégration incertaine* se traduit dans les expériences vécues des salariés par une plus grande frustration. Le décalage entre leurs aspirations et la possibilité de les réaliser est grand en raison de l'instabilité de leur emploi. Cette frustration reste bien entendu relative, du moins tant qu'ils peuvent se maintenir dans l'entreprise, mais elle peut s'accompagner d'une certaine distanciation vis-à-vis de l'action collective et d'une recherche de solutions individuelles pour conforter leur situation professionnelle. Si les salariés proches de ce type n'ont pas de relations de couple plus dégradées que les salariés proches de l'*intégration assurée*, on a pu constater toutefois que les femmes déclarent avoir, dans cette situation, des relations plus difficiles avec leurs enfants. La difficulté de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et l'éducation des enfants est plus forte pour les femmes lorsque leur emploi est précaire, car elles doivent faire face à une instabilité permanente, ce qui peut remettre en question l'accomplissement de leur rôle parental. Lorsqu'ils sont proches de l'*intégration incertaine*, les hommes ont, en revanche, plus de chances que les femmes dans la même situation d'avoir de bonnes relations avec les membres de leur famille et de bénéficier de leur part d'un soutien moral. Enfin, les salariés proches de l'*intégration incertaine* ont une orientation politique un peu plus à gauche que les salariés proches de l'*intégration assurée*, mais on peut surtout observer chez eux un plus grand détachement vis-à-vis des partis et donc de la politique en général, ce qui est un signe d'une progressive apathie par rapport aux différentes formes d'engagement dans la sphère publique.

L'*intégration laborieuse* n'implique pas de désengagement dans la vie collective de l'entreprise. Profondément insatisfaits de leur condition et dévalorisés dans leur travail, les salariés qui en font l'expérience sont

attachés aux revendications traditionnelles des syndicats, et en particulier à celles qui touchent aux augmentations des salaires. Beaucoup ont été socialisés dans l'univers de la contestation en participant à des mouvements de grève. Certains se sentent proches de la CGT. L'insatisfaction salariale n'est pas dans leur cas corrélée à l'insécurité de l'emploi, ce qui constitue des conditions favorables à l'expression du mécontentement, mais cela ne signifie pas pour autant qu'ils ont les moyens de s'organiser collectivement. Dans de nombreuses entreprises, les nouvelles politiques de management contribuent, on l'a vu, à affaiblir l'action collective. Le mécontentement des salariés proches de l'*intégration laborieuse* peut donc être vécu avant tout individuellement, d'autant qu'ils ont le sentiment d'être plus ou moins inutiles au fonctionnement de l'entreprise. Par ailleurs, on n'a pas observé d'effets significatifs, par rapport aux salariés proches de l'*intégration assurée*, dans les relations de couples et les relations avec les enfants. En revanche, ils ont une moindre probabilité d'avoir de bonnes relations avec les membres de leur famille. Enfin, si ces salariés ont également une orientation politique de gauche et sont plus favorables que les salariés dont l'intégration est assurée à une transformation radicale de la société, ils ne se sentent pas pour autant plus proches d'un parti politique représentant les valeurs auxquelles ils tiennent. On peut donc parler d'un processus de désillusion.

Enfin, on a vérifié que les salariés proches de l'*intégration disqualifiante*, qui cumulent le double désavantage de l'insatisfaction dans le travail et de l'instabilité de l'emploi, sont encore plus distants vis-à-vis de la vie collective de l'entreprise que les salariés proches de l'*intégration incertaine*. Ils attendent des syndicats qu'ils les aident à préserver leur emploi, mais ils sont nombreux à ne pas faire confiance aux délégués du personnel pour défendre leurs intérêts. Ils utilisent également très peu le comité d'entreprise. Lorsqu'ils disent qu'ils travaillent uniquement pour leur salaire, même s'il est dérisoire, cela signifie qu'ils tiennent avant tout à leur emploi et aux droits sociaux qui en découlent. Mais, en réalité, ils n'éprouvent aucun plaisir à vivre dans l'entreprise et cherchent à la fuir dès qu'ils s'y trouvent. Les salariés éprouvent, dans ce cas, une telle désillusion qu'ils se replient sur eux-mêmes. Leur vie familiale en est également fortement affectée. La probabilité pour eux d'avoir de bonnes relations de couple, de bonnes relations avec leurs enfants et avec les membres de leur famille est, chaque fois, plus faible que pour les autres salariés. Ces résultats confirment, par conséquent, les liens qui unissent l'intégration professionnelle et l'intégration familiale : lorsque l'intégration dans une sphère est menacée, au point de

disqualifier l'individu, des menaces pèsent également sur l'intégration dans l'autre. La disqualification professionnelle renforce le risque de disqualification conjugale, le risque de disqualification parentale et le risque de disqualification familiale. Enfin, les salariés proches de ce type ont également une orientation politique de gauche – la plus prononcée de tous les salariés – et se déclarent également plus favorables à une transformation radicale de la société. Mais comme les salariés proches de l'*intégration incertaine* et de l'*intégration laborieuse*, ils ne se sentent pas plus proches des partis de gauche que les salariés proches de l'*intégration assurée*. Il faut ajouter qu'ils éprouvent plus souvent le sentiment que l'économie de marché est dangereuse et sont les plus nombreux à s'abstenir de voter. On peut parler alors d'un radicalisme dépolitisé qui exprime l'amertume et l'impuissance.

Ces résultats vérifient ainsi que plus la déviation est importante par rapport à l'*intégration assurée*, plus le risque de retrait de la vie sociale est élevé. En reprenant l'image de Maurice Halbwachs, on pourrait dire que l'*intégration assurée* est aujourd'hui le « foyer central » qui procure la « vie sociale la plus intense »¹. Autrement dit, la satisfaction dans le travail et la stabilité de l'emploi constituent les combustibles de ce foyer central. Lorsque les individus en sont éloignés, ils ont moins de chances de participer aux échanges, d'être intégrés dans des réseaux divers et de s'enrichir mutuellement. Si leur exclusion reste relative, la distance qui les sépare du foyer central les met de plus en plus en contact avec le « dehors » et leur donne à la longue une image négative d'eux-mêmes propice au découragement.

DISQUALIFICATION DES SALARIÉS PRÉCAIRES ET LUTTES SOCIALES

Ces résultats conduisent à s'interroger sur le concept de disqualification sociale. J'ai repris, au moins partiellement et indirectement, ce concept pour qualifier l'un des types d'intégration professionnelle des salariés, en particulier celui qui traduit la déviation la plus importante

1. Cf. Maurice Halbwachs, *La classe ouvrière et les niveaux de vie. Recherches sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines*, 1^{re} éd., 1912, Paris, Londres, New York, Gordon and Breach, 1970, p. IV et V de l'Introduction.

par rapport à l'*intégration assurée*. Il s'agissait de montrer que le processus de disqualification sociale ne commençait pas obligatoirement par l'expérience du chômage, mais que l'on pouvait trouver dans le monde du travail des situations de précarité comparables à l'expérience du chômage, au sens de la crise identitaire et de l'affaiblissement des liens sociaux. Les résultats présentés dans ce livre ont permis de vérifier cette hypothèse puisque les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* ont une attitude plus distante à l'égard de la vie collective, que ce soit dans l'entreprise où ils se sentent étrangers à eux-mêmes, dans leur famille où ils éprouvent le sentiment de ne pas être à la hauteur de ce que leurs proches voudraient qu'ils soient et dans la sphère publique où ils ont l'impression que leur opinion ne compte pas. Cela dit, si l'on peut conclure que l'*intégration disqualifiante* est bien la forme la plus prononcée de la disqualification sociale des salariés, comment faut-il apprécier les deux formes de déviations ? L'*intégration incertaine* et l'*intégration laborieuse* sont-elles aussi des formes de disqualification sociale, et si oui, dans quelle mesure ?

Les dimensions communes de la disqualification sociale

Pour y répondre, on peut rechercher en quoi la disqualification sociale qui touche les salariés précaires est comparable à la disqualification sociale de ceux qui sont écartés du marché de l'emploi. Les résultats de cette recherche permettent de retenir au moins trois dimensions conceptuelles communes.

La première renvoie au refoulement des individus dans une position socialement dévalorisée susceptible d'entraîner une forte stigmatisation. Pour les pauvres, le fait d'être contraint de solliciter les services d'action sociale pour obtenir de quoi vivre, altère souvent leur identité préalable et marque l'ensemble de leurs rapports avec autrui. Ils éprouvent alors le sentiment d'être à la charge de la collectivité et d'avoir un statut social dévalorisé. Le salarié de la précarité est-il dans une situation comparable ? Certes, il ne fréquente pas forcément les services de l'assistance – encore que ces derniers accueillent souvent des personnes ayant un emploi¹ –, mais puisque la norme de l'intégration profession-

1. Les statistiques du Secours catholique révèlent, par exemple, que le revenu moyen de l'ensemble des personnes accueillies ne percevant que des revenus du travail est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des personnes accueillies ne percevant que des transferts sociaux. Cf. Secours catholique, *Statistiques d'accueil 1994-1998*, Paris, novembre 1999.

nelle est l'épanouissement de soi au travail¹ et la stabilité de l'emploi, on peut dire également qu'il appartient à une catégorie socialement dévalorisée.

Les exemples développés dans ce livre montrent que de nombreux salariés éprouvent souvent le sentiment d'être maintenus dans une condition avilissante sans avoir la moindre chance d'une amélioration de leur sort. Il leur manque la dignité au double sens de l'honneur et de la considération². Leur honneur est bafoué lorsqu'ils ne peuvent se reconnaître dans leur travail et agir conformément à la représentation morale qu'ils ont d'eux-mêmes. La considération qu'ils obtiennent dans leurs relations de travail peut être également si faible qu'elle leur donne le sentiment d'être socialement rabaisés, voire de ne pas ou de ne plus compter pour autrui. Les salariés éloignés de l'*intégration assurée* sont confrontés à des situations qui peuvent leur paraître contraires à la dignité. Pour les salariés proches de l'*intégration incertaine*, l'impossibilité de stabiliser leur situation professionnelle équivaut à la privation d'un avenir. Pour les salariés proches de l'*intégration laborieuse*, la souffrance au travail est souvent l'expression d'une faible considération pour ce qu'ils sont et ce qu'ils apportent à l'entreprise. Enfin, pour les salariés proches de l'*intégration disqualifiante*, le cumul d'un travail sans âme et d'un avenir incertain est source de désespoir et d'humiliation. La disqualification sociale des salariés commence donc à partir du moment où ils sont maintenus, contre leur gré, dans une situation qui les prive de tout ou partie de la dignité que l'on accorde généralement à ceux qui contribuent par leurs efforts à l'activité productive nécessaire au bien-être de la collectivité : un moyen d'expression de soi, un revenu décent, une activité reconnue, une sécurité. En ce sens, la disqualification sociale ne commence pas avec le refoulement hors du marché de l'emploi. Elle existe au sein même de la population des salariés et correspond, au moins partiellement, à une forme d'exploitation.

La seconde dimension met l'accent sur l'idée de processus qui suggère que la situation des individus évolue et que l'on peut donc distin-

1. Dominique Méda a rappelé récemment que dans les trois principaux courants de pensée du XX^e siècle, pensée chrétienne, humaniste et marxiste, le travail est à la fois un facteur d'intégration sociale et de réalisation de soi. Cf. Dominique Méda, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995, p. 20 et s.
2. Notons ici que les juristes contemporains réfléchissent sur le droit à la dignité aussi bien dans le domaine du droit social que dans celui du droit administratif ou du droit pénal. Cf. Philippe Pédrot (éd.), *Éthique, droit et dignité de la personne. Mélanges Christian Bolze*, Paris, Economica, 1999.

guer plusieurs phases dans leur trajectoire. Les assistés ne constituent pas une strate homogène de la population. Pour la collectivité, les « pauvres » forment une catégorie bien déterminée, puisqu'elle est institutionnalisée par l'ensemble des structures mises en place pour lui venir en aide, mais elle ne constitue pas pour autant un ensemble social homogène du point de vue des individus qui la composent. Les recherches ont permis de distinguer plusieurs types de relation aux services d'action sociale en fonction du type de difficultés rencontrées par les individus refoulés du marché de l'emploi. Elles ont permis également d'analyser la transformation des expériences vécues et de passer ainsi de l'analyse des types de relation à l'assistance à l'analyse des conditions du passage d'une phase à l'autre de ce processus.

Les salariés précaires ne forment pas non plus une strate homogène au sein du salariat. La vérification empirique des formes de l'intégration professionnelle en constitue la preuve. Cette typologie ne signifie pas non plus que chaque type correspond à une catégorie statique de salariés. Au contraire, le principe même de son élaboration implique l'idée qu'une évolution des expériences est possible, et même logique, puisque, d'une part, les conditions économiques et sociales qui les rendent probables sont variables, et puisque, d'autre part, les individus doivent eux-mêmes inévitablement s'adapter à un environnement instable, en particulier dans la conjoncture actuelle. Le rapport au travail et le rapport à l'emploi de chaque salarié évoluent par conséquent plus ou moins fortement au cours du temps. Les exemples des expériences vécues analysées dans ce livre le prouvent. Les agents de l'hôpital sont passés de l'*intégration assurée* à l'*intégration incertaine* dès que les menaces de fermeture sont devenues de plus en plus pesantes. Les employés de la MSA sont passés de l'*intégration assurée* à l'*intégration laborieuse* à partir du moment où les conditions de travail se sont fortement dégradées à la suite d'une réorganisation des services. Les ouvriers de l'entreprise de meubles sont passés de l'*intégration laborieuse* à l'*intégration disqualifiante* lorsque le déclin de ce secteur a entraîné de nombreuses suppressions d'emploi. La même évolution a pu être vérifiée chez les salariés de deux entreprises agro-alimentaires. On peut aussi rappeler que les salariés proches de l'*intégration incertaine* ont une forte probabilité de faire l'expérience de l'*intégration disqualifiante* lorsqu'ils se rendent compte, qu'en dépit de leurs efforts pour maintenir leur emploi, leur contrat ne sera pas prolongé. Ainsi, l'analyse conduit à souligner que les différentes formes de déviations par rapport à l'*intégration assurée* constituent des phases distinctes du processus de disqualification sociale parmi les sala-

riés. Ces phases ne sont pas identiques à celles du processus de disqualification sociale qui touche les assistés puisque les facteurs retenus pour les retenir ne sont pas les mêmes, mais la logique est comparable. On pourrait même considérer que les phases de la disqualification des salariés précaires précèdent celles de la disqualification des assistés et que l'ensemble est relié par la même dynamique.

Enfin, la troisième dimension commune souligne que le processus lui-même correspond à un mode de régulation qui a sa logique propre. L'assistance a une fonction de régulation du système social. Si les pauvres, par le fait d'être assistés, ne peuvent avoir qu'un statut social dévalorisé qui les disqualifie, ils restent malgré tout pleinement membres de la société dont ils constituent pour ainsi dire la dernière strate. De la même manière, on peut dire que les salariés précaires ne sont pas en dehors du système économique et social. Ils contribuent même directement à sa régulation. La précarité du travail et de l'emploi est à la fois la conséquence de la flexibilité des entreprises, des transformations des méthodes de production, et le prix que les pouvoirs publics sont parfois prêts à payer pour faire baisser le chômage, tant celui-ci a constitué la hantise de tous les gouvernements qui se sont succédé depuis le milieu des années 1970. Par ailleurs, comme la précarité professionnelle ne touche pas de façon égale l'ensemble des salariés, on peut dire que la précarité d'une partie d'entre eux, en particulier les jeunes, mais aussi les femmes, favorise l'épanouissement et la stabilité des autres. Autrement dit, pour s'adapter à la concurrence internationale et faire baisser le chômage, un consensus implicite a été trouvé pour exposer une partie des salariés à la précarité, ce qui a permis aux autres de continuer à bénéficier de tous les avantages attachés au travail valorisant et à la stabilité de l'emploi. Ainsi, tout comme le processus de disqualification sociale des assistés révèle les relations d'interdépendance entre les parties constitutives de l'ensemble de la structure sociale, le processus de disqualification sociale des salariés précaires n'est pas une anomalie de ce système. Il s'inscrit au cœur même de celui-ci et correspond aux intérêts, souvent dissimulés, des principaux responsables économiques, sociaux et politiques.

Vers de nouvelles luttes sociales ?

Ce processus de disqualification sociale risque-t-il de se traduire par de nouvelles luttes sociales ? Ce n'est pas dans les périodes où les inégalités sont les plus fortes, que les possibilités de contestation sont les plus

élevées. Dans la période des « Trente Glorieuses », alors que le chômage était presque inexistant, que les inégalités de revenus diminuaient progressivement et que la classe ouvrière « s'embourgeoisait », les revendications étaient nombreuses et les conflits du travail aussi. Certains salariés, qui ont vécu cette période, ont reconnu dans l'enquête qu'il leur arrivait de manifester pour des motifs qu'ils jugent aujourd'hui dérisoires. Ils constatent que les motifs de contestation sont, aujourd'hui, plus importants, mais que, paradoxalement, les salariés ont tendance à se replier sur eux-mêmes en recherchant, de façon pragmatique, des solutions individuelles à leurs difficultés professionnelles, ce qui correspond d'ailleurs à l'esprit recherché par les politiques modernes de management. Pourtant, on peut se demander si la disqualification sociale ne conduit pas, à terme, à un nouveau type d'affrontement entre les intérêts des salariés assurés de leur intégration professionnelle et les intérêts des salariés exposés à la précarité. Les résultats de cette recherche apportent des éléments de réflexion sur cette question.

La conscience de l'oppression est, on le sait, nécessaire pour qu'émerge un conflit ou une lutte sociale. Nous avons vérifié que la tendance au radicalisme croît avec la précarité professionnelle. Il ne s'agit pas d'un mécontentement spontané ou d'une révolte non maîtrisée. Les entretiens approfondis confirment que les salariés précaires ne sont pas dépourvus de sens critique et de visée rationnelle des enjeux de la lutte. Lorsque leur emploi est menacé, ils comprennent parfaitement que leur avenir est entre les mains de grandes sociétés financières soucieuses de défendre avant tout les profits de leurs actionnaires. Ils sont nombreux également à juger sévèrement les politiques d'emploi menées par les gouvernements successifs et restent sceptiques face aux actions d'insertion tant ils y voient un risque d'accroissement de la précarité. Ils ne sont pas non plus dupes face aux causes réelles des difficultés qu'ils rencontrent dans leur vie professionnelle. Autrement dit, on aurait tort d'interpréter la faiblesse actuelle des protestations face à la précarité par l'incapacité des salariés concernés à porter un jugement clair sur les objectifs d'une révolte. L'enquête ne permet pas de vérifier un décalage entre la situation objective et la conscience de cette situation.

En revanche, il existe des obstacles réels à l'émergence de nouvelles luttes sociales – dont certains d'ailleurs peuvent être sans doute surmontés. Raymond Aron disait que pour entrer dans la phase de la révolution, « il faut deux sentiments contradictoires et qui sont solidaires : l'espoir et le désespoir. Il faut que les hommes se trouvent dans une situation qu'ils jugent fondamentalement inacceptable et il faut

qu'ils conçoivent une autre réalité »¹. Si le désespoir des salariés précaires a été vérifié, ce qui explique, au moins en partie, leur radicalisme, l'espoir d'un changement reste pour eux, en revanche, très faible, voire nul.

Leur désillusion s'explique en partie par la nature du rapport de force. Dans son célèbre ouvrage sur la condition de la classe laborieuse en Angleterre, Engels appelait à la lutte de classes en ces termes : « Une fois encore le travailleur n'a que cette alternative : se soumettre à son sort, devenir un "bon ouvrier", servir "fidèlement" les intérêts de la bourgeoisie – et dans ce cas, il tombe à coup sûr au rang de la bête – ou bien alors résister, lutter tant qu'il le peut pour sa dignité d'homme, et cela n'est possible qu'en luttant contre la bourgeoisie. »² Un siècle et demi après, cet appel paraît désuet. On n'imagine plus les partis de gauche, y compris le Parti communiste, utiliser ce langage. Les luttes de classes se sont affaiblies ainsi que les revendications salariales traditionnelles. Pourtant, si le style est démodé, comment pourrait-on ne pas justifier, au début du XXI^e siècle, cette lutte pour la dignité des salariés précaires ? Nombreux sont aujourd'hui les salariés qui jugent l'évolution économique scandaleuse, mais le rapport de force leur apparaît inégal, du moins tant que les partis politiques et les syndicats n'évolueront pas. Comment s'en prendre à des patrons qu'ils ne connaissent pas dans la majorité des cas ? Comment affronter les raisonnements commandés par la logique du marché ? La mondialisation de l'économie rend, le plus souvent, insaisissables les responsables d'entreprises tant ces derniers agissent dans le cadre de groupes financiers dont les intérêts dépassent le cadre des frontières nationales. Il manque par conséquent aux salariés précaires un point d'application à leur mécontentement. Ils tentent souvent, comme on l'a vu, de court-circuiter leur direction d'entreprise en envoyant des télécopies de menace de grève à la société mère, mais ils n'imaginent pas pouvoir parler directement à ces hauts responsables qui agissent dans l'ombre.

Dire qu'aucune marge de manœuvre n'est possible serait toutefois inexact. Les processus économiques ne sont pas entièrement déterminés par les forces autonomes du marché. Ils dépendent aussi de la nature de l'État-providence qui peut fixer des limites au développe-

1. Cf. Raymond Aron, *La lutte de classes. Nouvelles leçons sur les sociétés industrielles*, Paris, Gallimard, coll. « Idées », 1964, p. 229.
2. Cf. Friedrich Engels, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, 1^{re} édition en allemand, 1845, Paris, Éd. Sociales, 1975, p. 166.

ment du capitalisme, d'autant que les attentes de la population sont vives à l'égard de la protection sociale. Les luttes sociales peuvent donc prendre pour cible les pouvoirs publics en général et exiger des politiques fermes face à la précarité et au chômage. Les salariés en situation de précarité ne peuvent admettre, par exemple, que l'État ne s'oppose pas aux licenciements massifs demandés par des entreprises compétitives dont les profits sont considérables. N'y a-t-il pas, en effet, une aberration dans ce processus dont le coût social est élevé, autant pour les salariés concernés que pour la collectivité dans son ensemble ? Les luttes sociales peuvent donc trouver un point d'application en faisant de l'État-providence une cible prioritaire conformément à sa mission de régulation du système économique et social. Les chômeurs l'ont compris récemment. Il est frappant de constater que le mouvement qui s'est développé en France en décembre 1997 et janvier 1998 a pu prendre forme à partir du moment où les chômeurs ont trouvé à la fois un motif concret pour exprimer leur mécontentement et un lieu de pouvoir sur lequel faire pression. En occupant les agences de gestion du régime chômage – les Assedic – les chômeurs désignaient clairement une cible, non pas les agents de cette structure, mais ceux qui en détiennent le pouvoir, en l'occurrence les partenaires sociaux et l'État puisque ce régime est géré de façon paritaire. Puisqu'il est impossible aux chômeurs de s'attaquer directement au monde du travail et aux mécanismes économiques qui le régulent, il leur reste l'État-providence. Celui-ci occupe une place centrale dans les sociétés occidentales. La définition des statuts sociaux en dépend en grande partie. Il n'est donc pas anormal que les chômeurs les plus défavorisés, comme les autres catégories de la population, cherchent à faire valoir leurs droits auprès des instances qui représentent à la fois l'assurance et la solidarité. Ils manifestent ainsi leur volonté de ne pas être oubliés dans les négociations. Il n'y a pas de raison pour que les salariés précaires n'en fassent pas autant, d'autant que les thèmes de revendication sont nombreux. Il ne s'agit pas seulement de faire pression sur les pouvoirs publics pour réglementer plus strictement les licenciements collectifs et le recours aux contrats à statut précaire. Il s'agit aussi de favoriser la qualité des emplois par la législation sur les conditions de travail, par la formation continue, par le partenariat entre le système éducatif et les entreprises. Si l'on peut observer partout dans le monde les mêmes processus économiques conduisant au refoulement des salariés les moins compétitifs, à la mise en œuvre de politiques identiques de management, à l'intensification des contraintes de temps et de qualité, leurs

effets ne sont pas pour autant équivalents d'un pays à l'autre en raison de la nature de l'État-providence et du poids de la législation sociale en vigueur. Cette marge de manœuvre est essentielle. Elle représente le combat pour la dignité et la citoyenneté sociale.

Instaurer un nouveau type de rapports de force n'est toutefois pas la seule condition pour que de nouvelles luttes sociales puissent être menées par les salariés précaires. Pour que des revendications collectives prennent forme, il est nécessaire que le groupe qui les exprime ait une certaine conscience de son unité. Si celui-ci est éclaté en plusieurs sous-groupes dont les intérêts sont divergents, il y a peu de chances que les actions menées puissent se développer de façon organisée. Étant donné que les formes de la précarité professionnelle sont diverses, qu'elles concernent plusieurs niveaux de la hiérarchie sociale et que les expériences vécues se transforment dans le temps, il est peu probable que l'ensemble des salariés confrontés à des difficultés professionnelles aient spontanément conscience de constituer un groupe uni. Par exemple, la solidarité entre les salariés proches de l'*intégration incertaine* et les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* ne va de soi puisque les premiers espèrent une amélioration de leur statut dans le cadre de leur entreprise, alors que les seconds sont désespérés. Par ailleurs, chaque entreprise est singulière : les problèmes qui s'y posent ne peuvent être spontanément transposés à d'autres. Cela dit, si l'hétérogénéité des situations est réelle, la précarité professionnelle est devenue un thème de débat public. De nombreux acteurs interviennent pour construire une représentation collective de ce problème. Il n'est pas impossible, par exemple, comme on l'a vu avec l'action des chômeurs, que le mouvement associatif pousse les syndicats et les partis politiques à évoluer rapidement. Les médias, de leur côté, se font l'écho de toutes les situations de détresse dans le monde du travail. L'unité du groupe des salariés précaires n'existera jamais dans toutes les consciences individuelles, mais la réflexion collective et la sensibilité à l'égard de cette question peuvent favoriser l'émergence d'une prise de conscience collective susceptible d'aboutir à des luttes organisées.

Enfin, un mouvement social des salariés précaires implique des moyens. L'identité de ces salariés est le plus souvent négative. Ils se sentent disqualifiés, non seulement dans leur entreprise, mais aussi dans la société. Or, les luttes sociales peuvent plus facilement se former lorsque les personnes estiment que leur identité est injustement bafouée. La question est donc de savoir si les salariés précaires ont les moyens d'effectuer un retournement de sens, c'est-à-dire de faire de leur dis-

crédit une force collective. S'ils jugent qu'il est tout aussi important de trouver une issue individuelle à leurs difficultés, l'action collective est impossible. Ce processus de renoncement est très fréquent et explique, en grande partie, l'impuissance des groupes défavorisés à se défendre. Pour éviter cette tendance et favoriser ce retournement de sens, il faut un appui de franges importantes de la population. Encore une fois le mouvement des chômeurs aide à la réflexion. Si ce dernier a connu une telle ampleur, c'est qu'il a été soutenu, au moins implicitement, par l'opinion publique¹. De façon similaire au mouvement de décembre 1995 dans la Fonction publique qui avait connu un écho favorable auprès de couches nombreuses de la population, l'action des chômeurs a été comprise par une grande majorité de Français. Ce soutien était essentiel. Il permettait aux chômeurs de poursuivre leurs actions sans avoir le sentiment d'être discrédités, jugés comme irresponsables ou profiteurs. L'appui qui leur fut apporté peut être compris comme l'expression d'une solidarité face à cette épreuve du chômage que beaucoup redoutent. Cette sensibilité de l'opinion peut également se manifester si les salariés précaires s'organisent et luttent ensemble. Les spécialistes des luttes sociales ont d'ailleurs pu vérifier que les grandes victoires syndicales, en particulier dans le domaine de la défense de l'emploi, ont été obtenues ces dernières années, en grande partie, par la conquête de l'opinion publique, et non pas exclusivement par de longues grèves et des occupations d'usines².

La défense des droits sociaux et l'amélioration des conditions réelles d'épanouissement dans le travail passent donc aujourd'hui par l'instauration d'un nouveau type de rapports de force qui implique la participation de la société civile. Si ces luttes se développent dans les années à venir, il faudra y voir le signe d'un renouveau de la démocratie sociale. Le défi des mutations en cours est de lutter contre les inégalités du monde du travail qui s'opposent autant au besoin d'émancipation et d'affirmation des individus qu'à leur intégration près du foyer le plus intense de la vie sociale.

1. D'après un sondage Ipsos réalisé le 17 janvier 1998, c'est-à-dire un mois et demi environ après le début du conflit, 70 % des Français considéraient que la poursuite du mouvement des chômeurs était justifiée et 54 % n'approuvaient pas l'attitude du gouvernement pour résoudre ce conflit.
2. On lira sur ce point les analyses de Bruno Héroult et de Didier Lapeyronnie, « Le statut et l'identité. Les conflits sociaux et la protestation collective », in O. Galland et Y. Lemel, *La nouvelle société française*, op. cit., p. 181-212, et de Jean Lojkine, « Nouveaux rapports de classe, nouveaux mouvements sociaux, et alternatives au capitalisme », *Actuel Marx*, n° 26, 1999, p. 109-126.

En terminant ainsi ce livre, j'ai conscience de ne pas avoir épuisé le sujet. Il est évident que des points restent encore à approfondir. Je pense en particulier aux différentes formes de régulation de la précarité professionnelle selon la nature de l'État-providence. Si j'ai utilisé plusieurs sources d'enquêtes réalisées dans d'autres pays que la France, un travail comparatif est à entreprendre. J'espère cependant que cette recherche aura permis de mieux comprendre comment se constituent les formes contemporaines de l'intégration professionnelle à partir desquelles il est possible d'analyser l'ampleur et les effets de la précarité des salariés. Puisse cette réflexion aboutir à une amélioration de la condition de ceux qui ont bien voulu participer à cette enquête en apportant leur témoignage et de tous les autres dont le destin est comparable.

APPENDICE 1

L'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL A PARTIR DES ENQUÊTES NATIONALES RÉALISÉES DEPUIS 1984

Les enquêtes « Conditions de travail » et « Techniques et organisation du travail » sont des compléments à l'enquête « Emploi » de l'INSEE. Elles sont aujourd'hui réalisées et exploitées par la DARES du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

La première enquête de ce type est celle de 1978. Elle émit toutefois plus réduite que les suivantes en nombre de questions et les items de plusieurs d'entre elles ont souvent été complétés par la suite, ce qui rend plus délicate la comparaison. C'est la raison pour laquelle nous avons préféré l'écarter des séries. Celles qui sont présentées ci-dessous ont été reconstituées avec l'aide de Catherine Rougerie de la DARES, soit à partir de 1984, soit à partir de 1987 selon la nature des questions. Les enquêtes de 1984, 1991 et 1998 portent sur les conditions de travail, celles de 1987 et de 1993 concernent les techniques et l'organisation du travail. En réalité, ces deux types d'enquêtes comportent certaines questions identiques.

Si ces enquêtes sont comparables, elles comportent parfois d'une année à l'autre des questions nouvelles et une modification partielle du protocole, ce qui peut avoir pour effet de perturber la série. L'analyse nécessite donc une certaine prudence. En prenant, chaque fois que cela est possible, au moins trois points de référence, le risque de biais reste toutefois limité.

Les tableaux ci-dessous sont croisés selon le sexe, selon la catégorie socioprofessionnelle ou selon le secteur d'activité. Ils portent sur les points suivants :

- le rapport hiérarchique dans le travail depuis 1987 (tableaux 1 et 2) ;
- le respect strict des consignes ou l'autonomie dans le travail depuis 1987 (tableaux 3 et 4) ;
- les contraintes de rythme de travail depuis 1984 (tableaux 5 et 6) ;
- les empêchements d'effectuer correctement son travail depuis 1991 (tableaux 7 et 8) ;
- les normes de qualité à respecter depuis 1987 (tableaux 9 et 10) ;
- les risques en cas d'erreur dans le travail depuis 1991 (tableaux 11 et 12) ;
- le travail répétitif et le travail à la chaîne depuis 1984 (tableaux 13 et 14) ;
- les pénibilités physiques depuis 1984 (tableaux 15, 16 et 17) ;
- les nuisances et risques liés au travail depuis 1984 (tableaux 18, 19 et 20).

Tableau 1 – Indications données par les supérieurs hiérarchiques selon le sexe

Sexe	Année	Proportion de salariés auxquels leurs supérieurs hiérarchiques...		
		<i>disent comment faire le travail</i>	<i>indiquent seulement l'objectif</i>	<i>non- réponse</i>
Hommes	1987	21,9	76,7	1,4
	1991	16,7	80,7	2,5
	1993	17,4	81,6	1,1
	1998	13,9	85,2	0,8
Femmes	1987	22,0	77,0	1,0
	1991	18,4	78,9	2,7
	1993	18,4	80,4	1,2
	1998	14,2	84,9	0,9
Ensemble	1987	22,0	76,8	1,2
	1991	17,5	79,9	2,6
	1993	17,8	81,0	1,1
	1998	14,1	85,1	0,8

N : échantillon total supérieur à 18 000 à chaque enquête.

Source : Enquêtes Conditions de travail et Techniques et organisation du travail.

Tableau 2 – Indications données par les supérieurs hiérarchiques selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	Année	Proportion de salariés auxquels leurs supérieurs hiérarchiques...		
		<i>disent comment faire le travail</i>	<i>indiquent seulement l'objectif</i>	<i>non- réponse</i>
Cadres	1987	4,4	90,6	5,0
	1991	2,9	91,2	5,9
	1993	3,6	93,6	2,8
	1998	2,8	96,3	1,0
Prof. intermédiaires	1987	9,9	88,5	1,6
	1991	7,7	89,1	3,3
	1993	9,6	89,4	1,1
	1998	6,9	92,0	1,0
Employés	1987	23,5	75,8	0,6
	1991	18,7	78,9	2,4
	1993	20,2	78,7	1,1
	1998	15,8	83,2	1,1
Ouvriers qualifiés	1987	24,5	75,1	0,4
	1991	21,6	77,1	1,3
	1993	21,5	78,0	0,5
	1998	17,6	82,1	0,3
Ouvriers non qualifiés	1987	45,6	53,9	0,5
	1991	40,8	58,1	1,1
	1993	39,9	59,8	0,3
	1998	34,3	65,2	0,5

N : échantillon total supérieur à 18 000 à chaque enquête.

Source : Enquêtes Conditions de travail et Techniques et organisation du travail.

Tableau 3 – Indicateurs d'autonomie dans le travail selon le sexe

Sexe	Année	Proportion de salariés qui...		
		appliquent strictement les consignes	règlent la plupart du temps personnellement les incidents	peuvent s'arranger directement entre collègues pour échanger du travail ⁽¹⁾
Hommes	1987	42,5	46,8	37,1
	1991	40,7	53,4	
	1993	37,1	57,0	42,6
	1998	35,4	59,2	
Femmes	1987	46,0	38,8	36,1
	1991	42,7	44,8	
	1993	38,7	50,8	39,1
	1998	38,8	51,8	
Ensemble	1987	44,0	43,3	36,7
	1991	41,6	49,6	
	1993	37,9	54,2	41,0
	1998	37,0	55,8	

N : échantillon total supérieur à 18 000 à chaque enquête.

⁽¹⁾ Question non posée en 1991 et 1998.

Source : Enquêtes Conditions de travail et Techniques et organisation du travail.

Tableau 4 – Indicateurs d'autonomie dans le travail selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	Année	Proportion de salariés qui...		
		appliquent strictement les consignes	règlent la plupart du temps personnellement les incidents	peuvent s'arranger directement entre collègues pour échanger du travail ⁽¹⁾
Cadres	1987	22,3	74,6	33,0
	1991	20,4	79,0	
	1993	18,6	79,6	37,5
	1998	18,0	79,6	
Prof. intermédiaires	1987	30,0	59,0	40,5
	1991	29,1	63,1	
	1993	27,1	66,3	44,7
	1998	29,2	63,6	
Employés	1987	49,0	36,0	37,4
	1991	46,5	42,6	
	1993	43,1	48,4	40,5
	1998	42,5	50,7	
Ouvriers qualifiés	1987	46,4	38,2	38,4
	1991	47,9	42,6	
	1993	43,4	45,8	42,8
	1998	41,0	49,5	
Ouvriers non qualifiés	1987	67,2	20,3	29,3
	1991	62,7	25,1	
	1993	59,5	28,0	34,8
	1998	54,7	34,5	

N : échantillon total supérieur à 18 000 à chaque enquête.

⁽¹⁾ Question non posée en 1991 et 1998.

Source : Enquêtes Conditions de travail et Techniques et organisation du travail.

Tableau 5 – Les contraintes de rythme de travail selon le sexe

Sexe	Année	Proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par ¹ :						
		le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	la cadence automatique d'une machine	d'autres contraintes techniques	la dépendance de collègues	des normes et délais à respecter	une demande extérieure	un contrôle hiérarchique permanent
Hommes	1984	3,0	5,1	9,6	12,0	21,3	38,2	17,9
	1991	4,8	7,3	15,3	25,0	42,2	55,1	23,7
	1998	7,5	9,3	22,2	31,0	49,8	64,4	30,9
Femmes	1984	2,1	3,4	2,8	10,0	14,7	40,8	16,7
	1991	3,7	5,0	6,4	21,0	32,5	59,9	21,9
	1998	4,1	4,4	8,5	21,7	34,8	64,6	27,0
Ensemble	1984	2,6	4,4	6,7	11,2	18,5	39,3	17,4
	1991	4,3	6,3	11,4	23,2	37,9	57,3	22,9
	1998	5,9	7,0	15,9	26,7	42,9	64,5	29,1

N : échantillon total supérieur à 17 000 à chaque enquête.

(1) Plusieurs réponses possibles.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 6 – Les contraintes de rythme de travail selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	Année	Proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par ¹ :						
		le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	la cadence automatique d'une machine	d'autres contraintes techniques	la dépendance de collègues	des normes et délais à respecter	une demande extérieure	un contrôle hiérarchique permanent
Cadres	1984	0,2	0,2	3,3	7,9	8,2	51,1	7,6
	1991	0,4	0,5	8,4	19,3	22,8	67,7	9,9
	1998	0,4	0,6	9,9	22,0	32,9	73,7	14,0
Prof. interm.	1984	0,8	1,0	6,9	9,4	13,6	44,1	13,5
	1991	1,1	1,9	12,5	22,6	32,1	67,0	17,7
	1998	2,8	3,0	17,4	25,6	38,6	72,0	24,2
Employés	1984	0,3	0,9	2,9	8,2	11,7	47,9	18,3
	1991	1,3	2,0	6,1	19,2	28,9	65,7	22,9
	1998	1,7	1,9	8,4	21,3	31,9	67,1	30,3
OQ	1984	4,4	7,9	12,3	14,4	30,6	30,8	20,3
	1991	7,8	12,3	18,4	27,9	56,2	45,1	29,6
	1998	13,5	16,4	27,1	35,1	65,9	57,7	37,5
ONQ	1984	10,4	16,5	9,3	19,6	32,2	18,0	25,2
	1991	16,8	21,8	13,7	31,2	55,9	29,2	35,3
	1998	21,9	25,6	22,9	39,1	60,4	40,8	42,3

N : échantillon total supérieur à 17 000 à chaque enquête.

(1) Plusieurs réponses possibles.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 7 – Les empêchements d'effectuer correctement son travail selon le sexe

Sexe	Année	Proportion de salariés qui déclarent ne pas pouvoir effectuer correctement leur travail à cause...				
		d'un manque de temps	d'un manque d'informations	de l'impossibilité de coopérer	de collaborateurs en nombre insuffisant	de logiciels et programmes mal adaptés ²
Hommes	1991	22,0	18,3	10,5	25,6	18,7
	1998	24,5	22,6	11,0	29,5	21,3
Femmes	1991	23,9	18,2	15,9	29,3	20,0
	1998	24,6	19,2	17,3	30,3	22,3
Ensemble	1991	22,9	18,3	12,9	27,2	19,3
	1998	24,5	21,0	13,9	29,8	21,8

N : échantillon total supérieur à 18 000 à chaque enquête.

(¹) Parmi les salariés qui ont des collègues.

(²) Parmi les salariés qui utilisent l'informatique.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 8 – Les empêchements d'effectuer correctement son travail selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	Année	Proportion de salariés qui déclarent ne pas pouvoir effectuer correctement leur travail à cause...				
		d'un manque de temps	d'un manque d'informations	de l'impossibilité de coopérer	de collaborateurs en nombre insuffisant	de logiciels et programmes mal adaptés ²
Cadres	1991	35,9	23,5	5,2	31,9	18,4
	1998	33,8	26,0	6,8	31,3	20,6
Prof. intern.	1991	28,3	24,1	7,2	31,8	20,3
	1998	29,0	27,1	8,1	32,8	24,6
Employés	1991	20,1	16,1	15,5	28,2	17,9
	1998	20,4	17,5	18,6	30,9	20,3
Ouvr. qualifiés	1991	18,1	16,5	14,0	21,3	21,1
	1998	22,8	20,2	14,0	26,9	21,1
Ouvr. non qual.	1991	16,2	11,1	22,9	18,7	25,8
	1998	20,1	14,6	20,1	22,5	18,3

N : échantillon total supérieur à 18 000 à chaque enquête.

(¹) Parmi les salariés qui ont des collègues.

(²) Parmi les salariés qui utilisent l'informatique.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 9 – Normes de qualités précises selon le sexe

Sexe	Année	Proportion de salariés qui doivent respecter des normes de qualité		
		oui	non	non-réponse
Hommes	1987	17,4	81,3	1,3
	1993	23,0	76,2	0,8
	1998	26,3	73,7	0,0
Femmes	1987	9,1	90,0	1,0
	1993	12,2	87,2	0,7
	1998	13,2	86,8	0,0
Ensemble	1987	13,8	85,0	1,1
	1993	18,1	81,1	0,8
	1998	20,2	79,7	0,0

N : échantillon total supérieur à 18 000 à chaque enquête.

Source : Enquêtes Conditions de travail et Techniques et organisation du travail.

Tableau 10 – Normes de qualité précises selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	Année	Proportion de salariés qui doivent respecter des normes de qualité		
		oui	non	non-réponse
Cadres	1987	13,4	83,5	3,1
	1993	15,7	82,6	1,7
	1998	18,7	81,3	0,0
Prof. intermédiaires	1987	15,6	83,1	1,4
	1993	20,6	78,5	0,9
	1998	23,3	76,6	0,1
Employés	1987	5,0	94,2	0,8
	1993	8,7	90,6	0,6
	1998	9,8	90,2	0,0
Ouvriers qualifiés	1987	22,8	76,9	0,6
	1993	28,9	70,7	0,4
	1998	33,2	66,7	0,0
Ouvr. non qualifiés	1987	19,2	80,0	0,8
	1993	23,1	76,7	0,2
	1998	26,0	73,9	0,1

N : échantillon total supérieur à 18 000 à chaque enquête.

Source : Enquêtes Conditions de travail et Techniques et organisation du travail.

Tableau 11 – Risques en cas d'erreur dans le travail selon le sexe

Sexe	Année	Proportion de salariés qui déclarent qu'une erreur de leur part peut entraîner...			
		des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service	des coûts financiers importants pour l'entreprise	des conséquences dangereuses pour leur sécurité ou celle d'autres personnes	des sanctions à leur égard (risque pour leur emploi, diminution de leur rémunération)
Hommes	1991	66,7	54,4	39,6	49,1
	1998	72,0	62,8	46,5	63,5
Femmes	1991	52,0	30,6	19,6	42,3
	1998	57,2	35,7	27,8	55,5
Ensemble	1991	60,2	43,8	30,7	46,0
	1998	65,2	50,2	37,8	59,8

N : échantillon total supérieur à 18000 à chaque enquête.

Source : Enquêtes INSEE/NADES Conditions de travail.

Tableau 12 – Risques en cas d'erreur selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	Année	Proportion de salariés qui estiment qu'une erreur de leur part peut ou pourrait entraîner...			
		des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service	des coûts financiers importants pour l'entreprise	des conséquences dangereuses pour leur sécurité ou celle d'autres personnes	des sanctions à leur égard (risque pour leur emploi, diminution de leur rémunération)
Cadres	1991	67,8	59,3	20,4	48,7
	1998	68,1	56,5	25,1	58,0
Prof. intennéd.	1991	68,0	47,4	31,9	50,3
	1998	70,6	53,7	40,5	63,1
Employés	1991	49,7	29,3	21,4	43,3
	1998	56,5	35,0	30,7	57,4
Ouvr. qualifiés	1991	68,4	56,4	50,5	47,9
	1998	75,4	68,3	55,8	64,6
Ouvr. non qualif.	1991	51,3	37,7	26,9	40,4
	1998	57,6	49,7	36,2	54,8

N : échantillon total supérieur à 18 000 à chaque enquête.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 13 – Travail répétitif selon le sexe

Sexe	Année	Proportion de salariés qui...		
		déclarent que leur travail est répétitif (*)	et que chaque série de gestes dure moins d'une minute (**)	travaillent sous cadence automatique ou à la chaîne
Hommes	1984	18,1	21,7	7,4
	1991	26,0	24,0	9,5
	1998	26,6	23,5	12,1
Femmes	1984	22,2	29,0	5,9
	1991	34,0	25,1	7,2
	1998	31,2	26,4	6,7
Ensemble	1984	19,8	25,1	6,8
	1991	29,5	24,6	8,5
	1998	28,7	25,0	9,6

N : échantillon total supérieur à 17 000 à chaque enquête.

(*) Travail qui consiste à répéter toujours une même série de gestes ou d'opérations.

(**) Parmi les salariés ayant déclaré leur travail répétitif.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 14 – Travail répétitif selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	Année	Proportion de salariés qui...		
		déclarent que leur travail est répétitif (*)	et que chaque série de gestes dure moins d'une minute (**)	travaillent sous cadence automatique ou à la chaîne
Cadres	1984	2,5	18,6	0,3
	1991	5,5	11,9	0,9
	1998	4,7	12,6	1,0
Prof. intermédiaires	1984	7,3	12,8	1,7
	1991	15,7	17,5	2,8
	1998	14,5	14,8	4,6
Employés	1984	18,1	20,3	1,4
	1991	32,6	20,3	3,0
	1998	32,3	24,3	3,0
Ouvriers qualifiés	1984	26,6	23,6	11,5
	1991	37,6	23,1	15,8
	1998	41,0	24,1	21,9
Ouvr. non qualifiés	1984	48,7	34,0	26,1
	1991	57,5	37,9	29,5
	1998	58,9	34,3	32,7

N : échantillon total supérieur à 17 000 à chaque enquête.

(*) Travail qui consiste à répéter toujours une même série de gestes ou d'opérations.

(**) Parmi les salariés ayant déclaré leur travail répétitif.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 15 – Les pénibilités physiques selon le sexe

Sexe	Année	Proportion de salariés qui déclarent ¹ :						
		rester longtemps debout	rester longtemps dans une posture pénible	effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	porter ou déplacer des charges lourdes	effectuer d'autres efforts physiques importants	subir des secousses ou des vibrations	ne pas quitter son travail des yeux
Hommes	1984	53,1	18,0	19,5	27,1	14,9	12,2	15,9
	1991	56,8	31,3	31,1	37,2	24,4	18,7	27,8
	1998	58,0	39,2	39,4	42,6	30,6	21,8	34,9
Femmes	1984	43,4	13,6	13,1	13,9	4,8	1,4	15,0
	1991	47,3	26,3	24,3	24,4	12,2	2,4	24,5
	1998	48,8	35,1	30,3	31,8	17,0	3,2	28,4
Ensemble	1984	49,0	16,2	16,8	21,5	10,6	7,6	15,5
	1991	52,6	29,1	28,1	31,5	19,0	11,5	26,3
	1998	53,7	37,3	35,2	37,6	24,3	13,2	31,9

N : échantillon total supérieur à 17 000 à chaque enquête.

⁽¹⁾ Plusieurs réponses possibles.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 16 – Les pénibilités physiques selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	Année	Proportion de salariés qui déclarent ¹ :						
		rester longtemps debout	rester longtemps dans une posture pénible	effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	porter ou déplacer des charges lourdes	effectuer d'autres efforts physiques importants	subir des secousses ou des vibrations	ne pas quitter son travail des yeux
Cadres	1984	19,6	5,3	10,0	3,8	2,9	2,2	6,1
	1991	22,8	9,7	13,1	6,2	3,5	2,6	11,6
	1998	25,5	12,9	16,3	9,9	5,0	3,2	16,4
Prof. interm.	1984	42,7	8,5	17,7	10,3	5,6	2,8	9,8
	1991	44,4	18,8	27,5	19,1	10,7	5,3	20,1
	1998	45,6	25,7	33,0	26,5	15,3	7,8	25,9
Employés	1984	41,8	12,7	15,8	14,8	5,8	1,8	10,8
	1991	47,8	25,9	28,1	26,2	13,9	3,6	21,9
	1998	50,5	37,4	35,3	35,5	20,7	5,3	28,4
OQ	1984	64,6	28,8	18,9	41,5	22,3	20,5	25,5
	1991	68,9	45,8	33,4	53,5	35,1	29,9	40,4
	1998	72,0	55,7	43,8	60,9	43,4	34,7	49,3
ONQ	1984	74,4	24,2	19,1	37,5	16,5	11,2	28,7
	1991	79,7	43,5	32,4	52,3	32,0	16,4	39,2
	1998	85,3	58,5	46,8	59,9	42,7	19,8	42,8

N : échantillon total supérieur à 17 000 à chaque enquête.

⁽¹⁾ Plusieurs réponses possibles.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 17 – Les pénibilités physiques selon le secteur d'activité

Secteur	Année	Proportion de salariés qui déclarent ⁽¹⁾ :						
		rester longtemps debout	rester longtemps dans une posture pénible	effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	porter ou déplacer des charges lourdes	effectuer d'autres efforts physiques importants	subir des secousses ou des vibrations	ne pas quitter son travail des yeux
Construction	1984	64,8	38,3	14,2	50,1	32,7	20,6	12,5
	1991	67,4	57,2	27,6	60,5	48,8	31,5	27,1
	1998	72,8	63,5	40,0	67,9	57,1	40,8	35,4
Industrie	1984	52,0	16,1	20,0	22,4	10,2	9,3	25,7
	1991	54,6	28,6	29,7	31,8	18,2	13,2	36,9
	1998	55,2	37,1	38,6	36,8	24,2	15,4	40,5
Tertiaire	1984	45,9	13,3	15,6	17,5	7,9	4,9	11,7
	1991	50,0	25,8	27,1	27,7	15,6	8,2	22,3
	1998	51,3	34,8	33,5	34,9	21,2	9,9	28,9

N : échantillon total supérieur à 17 000 à chaque enquête.

(1) Plusieurs réponses possibles.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 18 – Nuisances et risques liés au travail selon le sexe

Sexe	Année	Proportion de salariés qui déclarent ⁽¹⁾ :						
		respirer des poussières	respirer des fumées	être exposés aux bruits très forts ou très aigus	n'entendre une personne qu'à condition qu'elle élève la voix	risquer de faire une chute grave	risquer d'être atteints par la projection ou la chute de matériaux	risquer des accidents de circulation au cours du travail
Hommes	1984	33,6	19,2	30,4	20,4	20,2	21,1	26,4
	1991	44,0	26,4	39,2	23,3	28,8	29,7	37,5
	1998	45,8	28,2	38,4	22,2	34,4	35,1	43,0
Femmes	1984	17,9	8,3	16,3	11,0	5,0	3,2	4,8
	1991	24,5	15,0	22,8	13,3	10,8	6,7	9,3
	1998	25,3	11,0	21,3	12,2	13,6	9,3	13,3
Ensemble	1984	27,0	14,6	24,5	16,5	13,8	13,5	17,3
	1991	35,3	21,4	31,9	18,8	20,8	19,5	24,9
	1998	36,3	20,3	30,5	17,6	24,8	23,2	29,3

N : échantillon total supérieur à 17 000 à chaque enquête.

(1) Plusieurs réponses possibles.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 19 – Nuisances et risques liés au travail selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	Année	Proportion de salariés qui déclarent ¹ :						
		respirer des poussières	respirer des fumées	être exposés aux bruits très forts ou très aigus	n'entendre une per- sonne qu'à condition qu'elle élève la voix	risquer de faire une chute grave	risquer d'être atteints par la projection ou la chute de matériaux	risquer des accidents de circulation au cours du travail
Cadres	1984	6,7	6,3	11,6	4,4	4,1	5,0	18,7
	1991	10,6	13,3	17,2	5,6	5,9	6,2	28,1
	1998	13,4	11,3	14,1	6,1	6,9	7,8	31,8
Prof. intenn.	1984	15,4	10,7	22,0	8,7	7,5	8,3	18,3
	1991	21,7	16,9	28,6	11,1	13,0	13,2	29,0
	1998	24,2	16,7	27,1	11,8	17,0	19,8	33,9
Employés	1984	15,8	12,5	13,2	6,9	6,9	4,3	10,2
	1991	25,0	19,0	20,3	9,7	14,0	7,6	13,2
	1998	28,4	16,1	20,1	9,8	19,2	12,2	18,2
OQ	1984	49,0	25,1	42,0	30,7	29,8	30,7	29,6
	1991	62,7	32,9	52,9	36,2	41,8	42,6	40,1
	1998	64,7	36,4	55,0	35,5	47,9	50,1	43,0
ONQ	1984	53,9	16,8	40,3	38,7	22,0	24,0	12,5
	1991	63,0	23,5	46,9	39,8	28,6	33,8	15,5
	1998	65,8	23,0	48,7	38,7	38,4	38,2	23,0

N : échantillon total supérieur à 17 000 à chaque enquête.

(1) Plusieurs réponses possibles.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

Tableau 20 – Nuisances et risques liés au travail selon le secteur d'activité

Secteur	Année	Proportion de salariés qui déclarent ¹ :						
		respirer des poussières	respirer des fumées	être exposés aux bruits très forts ou très aigus	n'entendre une personne qu'à condition qu'elle élève la voix	risquer de faire une chute grave	risquer d'être atteints par la projection ou la chute de matériaux	risquer des accidents de circulation au cours du travail
Construction	1984	59,4	12,3	38,7	18,9	52,3	45,7	28,9
	1991	72,7	24,4	52,0	25,9	61,2	57,9	45,6
	1998	78,4	28,6	54,5	25,9	71,0	67,0	52,4
Industrie	1984	38,7	19,3	39,3	33,5	14,2	19,4	14,1
	1991	46,0	26,3	46,9	35,5	20,8	27,6	22,1
	1998	46,3	25,9	47,8	35,7	25,8	32,1	27,4
Tertiaire	1984	18,3	13,0	17,1	8,8	8,9	7,5	17,3
	1991	27,1	19,3	24,6	11,9	15,9	12,3	23,3
	1998	29,8	18,1	23,6	11,7	20,6	17,1	27,8

N : échantillon total supérieur à 17 000 à chaque enquête.

(1) Plusieurs réponses possibles.

Source : Enquêtes Conditions de travail.

APPENDICE 2

RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS LOGISTIQUES EFFECTUÉES SUR LA SATISFACTION DANS LE TRAVAIL ET LA STABILITÉ DE L'EMPLOI

Tableau 1 – Satisfaction dans le travail en lui-même

	Modèle 1		Modèle 2		% de satisfaits
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Constante	3.07	****	3.68	****	
Sexe					
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	87,6
Femmes	– .40	*	– .34	n.s.	84,5
Age					
< 25	.62	n.s.	.42	n.s.	88,2
25–34	.07	n.s.	– .01	n.s.	86,1
35–44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	84,6
45–54	.18	n.s.	.26	n.s.	88,0
55 et plus	.97	*	1.11	**	92,7
CSP					
Cadres	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	95,5
Prof. interm.	– .86	**	– .97	**	90,4
Employés	– 1.16	***	– 1.18	***	85,3
Ouvr. qualifiés	– 1.70	****	– 1.52	****	81,0
Ouvr. non qual.	– 2.47	****	– 2.14	****	65,5
Type d'entreprise					
Agro (poisson)			– 1.11	n.s.	59,3
Agro (lait)			– 1.49	**	71,0
Agro (fromage)			– 1.72	***	67,7
Métallurgie 1			– .86	n.s.	85,7
Meuble			– 1.08	**	75,3
Org. Séc. sociale			– 1.11	*	82,1
Sidérurgie			– .09	n.s.	91,8
Hôpital			– .15	n.s.	91,9
Chimie			– .77	n.s.	87,5
Agro (légumes)			– .45	n.s.	87,5
Électricité			– .41	n.s.	90,0
Assurances spéc.			– .55	n.s.	90,9
Métallurgie 2			Réf.	Réf.	91,7
Assurances gén.			– .65	n.s.	90,4
Informatique			– .47	n.s.	92,4
Ensemble					86,5

* : P < .1 ; ** : P < .05 ; *** : P < .01 ; **** : P < .001 ; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 036).

Tableau 2 – Satisfaction par rapport à la liberté d'initiative

	Modèle 1		Modèle 2		% de satisfait
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Constante	2.49	****	2.81	****	
Sexe					
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	87,7
Femmes	– .41	**	– .24	n.s.	81,9
Age					
< 25	.04	n.s.	– .08	n.s.	81,8
25-34	.30	n.s.	.13	n.s.	86,8
35-44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	82,8
45-54	.35	n.s.	.45	*	88,0
55 et plus	.62	n.s.	.64	n.s.	89,1
CSP					
Cadres	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	93,1
Prof. intern.	– .62	*	– .64	*	88,1
Employés	– .92	***	– .78	**	81,4
Ouvr. qualifiés	– .98	***	– .72	*	84,4
Ouvr. non qual.	– 1.71	****	– 1.14	**	71,1
Type d'entreprise					
Agro (poisson)			– 1.62	**	51,8
Agro (lait)			– .59	n.s.	83,9
Agro (fromage)			– 1.43	**	73,3
Métallurgie 1			– .75	n.s.	83,7
Meuble			– .75	n.s.	80,4
Org. Séc. sociale			– 1.71	***	64,1
Sidérurgie			– .05	n.s.	90,6
Hôpital			– .30	n.s.	87,6
Chimie			– .38	n.s.	88,3
Agro (légumes)			.04	n.s.	90,6
Électricité			– .58	n.s.	85,0
Assurances spéc.			– .41	**	87,9
Métallurgie 2			Réf.	Réf.	90,0
Assurances gén.			– .49	n.s.	87,7
Informatique			.73	n.s.	95,8
Ensemble					85,7

* : $P < .1$; ** : $P < .0,5$; *** : $P < .0,1$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 036).

Tableau 3 - Satisfaction par rapport au salaire

	Modèle 1		Modèle 2		% de satisfaits
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Constante	1.43	****	2.08	****	
Sexe					
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	65,5
Femmes	.07	n.s.	.03	n.s.	64,6
Age					
< 25	.97	**	.73	*	76,5
25-34	.18	n.s.	-.01	n.s.	68,1
35-44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	61,6
45-54	.14	n.s.	.32	*	65,8
55 et plus	.03	n.s.	.28	n.s.	61,8
CSP					
Cadres	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	82,7
Prof. interm.	-.72	***	-.78	***	70,7
Employés	-1.61	****	-1.58	****	50,3
Ouvr. qualifiés	-1.33	****	-1.22	****	55,6
Ouvr. non qual.	-1.34	****	-1.10	***	57,1
Type d'entreprise					
Agro (poissons)			-.88	n.s.	55,6
Agro (lait)			-1.68	***	35,5
Agro (fromage)			-1.56	***	41,9
Métallurgie 1			-.41	n.s.	71,4
Meuble			-.84	**	57,7
Org. Sécurité sociale			-1.97	****	35,9
Sidérurgie			-.38	n.s.	69,4
Hôpital			-.12	n.s.	75,6
Chimie			-1.27	***	53,3
Agro (légumes)			-.03	n.s.	75,0
Électricité			-1.11	***	55,0
Assurances spéc.			.01	n.s.	78,9
Métallurgie 2			Réf.	Réf.	76,7
Assurances gén.			-.84	*	64,4
Informatique			.02	n.s.	83,3
Ensemble					65,2

* : P < .1 ; ** : P < .0,5 ; *** : P < .0,1 ; **** : P < .001 ; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 036).

Tableau 4 – Satisfaction par rapport à la perspective de promotion

	Modèle 1		Modèle 2		% de satisfaits
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Constante	.79	****	2.25	****	
Sexe					
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	54,8
Femmes	– .51	***	– .17	n.s.	43,0
Age					
< 25	.46	n.s.	.38	n.s.	57,6
25-34	.48	***	.39	**	63,4
35-44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	52,0
45-54	– .60	****	– .58	***	40,2
55 et plus	– 1.10	***	– .79	**	27,3
CSP					
Cadres	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	64,4
Prof. intenn.	– .39	**	– .65	***	52,9
Employés	– .83	****	– .84	***	39,0
Ouvr. qualifiés	– .50	**	– .56	**	54,3
Ouvr. non qual.	– 1.79	****	– 1.57	****	25,0
Type d'entreprise					
Agro (poisson)			– 2.29	***	18,5
Agro (lait)			– 3.38	****	12,9
Agro (fromage)			– 2.88	****	19,4
Métallurgie 1			– .63	n.s.	67,4
Meuble			– 1.84	****	37,1
Org. Séc. sociale			– 2.74	****	23,1
Sidérurgie			– .38	n.s.	72,9
Hôpital			– 1.68	****	46,7
Chimie			– 1.73	****	39,0
Agro (légumes)			– 1.16	**	62,5
Électricité			– 1.32	***	55,0
Assurances spéc.			– 1.64	***	45,6
Métallurgie 2			Réf.	Réf.	85,0
Assurances gén.			– 1.56	***	49,3
Informatique			– 1.19	***	70,0
Ensemble					50,8

* : $P < .1$; ** : $P < .0,5$; *** : $P < .0,1$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 036).

Tableau 5 – Satisfaction par rapport aux relations entre collègues

	Modèle 1		Modèle 2		% de satisfaits
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Constante	2.85	****	2.77	****	
Sexe					
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	92,2
Femmes	– .12	n.s.	– .19	n.s.	89,4
Age					
< 25	.30	n.s.	.32	n.s.	91,2
25-34	– .03	n.s.	– .25	n.s.	90,5
35-44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	91,0
45-54	.08	n.s.	.19	n.s.	91,8
55 et plus	.67	n.s.	.82	n.s.	94,6
CSP					
Cadres	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	94,6
Prof. interm.	– .45	n.s.	– .01	n.s.	92,2
Employés	– .87	**	– .49	n.s.	88,1
Ouvr. qualifiés	– .45	n.s.	.17	n.s.	92,0
Ouvr. non qual.	– 1.33	***	– .93	*	84,3
Type d'entreprise					
Agro (poisson)			– .30	n.s.	81,5
Agro (lait)			– 1.30	*	80,7
Agro (fromage)			– .99	n.s.	90,0
Métallurgie 1			– .89	n.s.	87,8
Meuble			.01	n.s.	92,8
Org. Séc. sociale			– .24	n.s.	89,7
Sidérurgie			– .36	n.s.	91,8
Hôpital			– .42	n.s.	88,6
Chimie			– .53	n.s.	90,0
Agro (légumes)			– .41	n.s.	90,6
Électricité			– .58	n.s.	89,9
Assurances spéc.			– .04	n.s.	92,4
Métallurgie 2			Réf.	Réf.	93,3
Assurances gén.			.31	n.s.	94,5
Informatique			1.63	*	98,3
Ensemble					91,3

* : $P < .1$; ** : $P < .05$; *** : $P < .01$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 036).

Tableau 6 – Satisfaction par rapport à l'ambiance dans le travail

	Modèle 1		Modèle 2		% de satisfaits
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Constante	.76	****	1.10	***	
Sexe					
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	58,7
Femmes	.20	n.s.	.19	n.s.	61,3
Age					
< 25	.71	*	.52	n.s.	70,6
25-34	.13	n.s.	– .15	n.s.	62,4
35-44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	58,6
45-54	– .01	n.s.	.13	n.s.	58,6
55 et plus	– .31	n.s.	– .12	n.s.	49,1
CSP					
Cadres	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	70,2
Prof. interm.	– .51	***	– .26	n.s.	50,3
Employés	– .66	***	– .39	n.s.	57,4
Ouvr. qualifiés	– .41	**	– .01	n.s.	59,8
Ouvr. non qual.	– 1.35	****	– .64	*	39,3
Type d'entreprise					
Agro (poisson)			– 1.95	***	22,2
Agro (lait)			– .80	*	54,8
Agro (fromage)			– 1.03	**	51,6
Métallurgie 1			– .89	**	53,1
Meuble			– .69	*	55,2
Org. Séc. sociale			– 1.09	**	48,7
Sidérurgie			– .69	*	57,7
Hôpital			– .42	n.s.	64,2
Chimie			– 1.02	***	48,7
Agro (légumes)			– .56	n.s.	59,4
Électricité			– .97	***	48,8
Assurances spéc.			– .97	**	50,0
Métallurgie 2			Réf.	Réf.	71,7
Assurances gén.			.21	n.s.	76,7
Informatique			.70	*	84,2
Ensemble					59,6

* : $P < .1$; ** : $P < .05$; *** : $P < .01$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 036).

Tableau 7 - Probabilité d'être titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un statut précaire

	Modèle 1		Modèle 2		% de personnes concernées
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Constante	- 4.48	****	- 4.22	****	
Sexe					
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	3,2
Femmes	.95	***	.13	n.s.	10,0
Age					
< 25	3.27	****	2.51	****	50,0
25-34	.56	n.s.	.45	n.s.	6,4
35-44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	3,6
45-54	- .39	n.s.	- .23	n.s.	2,4
55 et plus	- .69	n.s.	- .47	n.s.	1,8
CSP					
Cadres	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	2,0
Prof. intern.	.96	*	.01	n.s.	6,6
Employés	1.12	*	.36	n.s.	10,2
Ouvr. qualifiés	.63	n.s.	.06	n.s.	3,6
Ouvr. non qual.	.34	n.s.	- .15	n.s.	4,7
Type d'entreprise					
Agro (poisson)					0,0
Agro (lait)					0,0
Agro (fromage)			.55	n.s.	3,2
Métallurgie 1			.75	n.s.	4,1
Meuble			1.44	*	9,9
Org. Séc. sociale					0,0
Sidérurgie			.85	n.s.	3,5
Hôpital			2.67	***	30,7
Chimie			- .62	n.s.	0,8
Agro (légumes)					0,0
Électricité					0,0
Assurances spéc.					0,0
Métallurgie 2			Réf.	Réf.	3,3
Assurances gén.					0,0
Informatique			- .98	n.s.	0,8
Ensemble					5,5

* : $P < .1$; ** : $P < .05$; *** : $P < .01$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : modèle 1 = 1 036 ; modèle 2 = 688).

Tableau 8 – Probabilité d'avoir connu une expérience de chômage d'au moins trois mois dans sa vie professionnelle

	Modèle 1		Modèle 2		% de personnes concernées
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Constante	- 1.94	****	- 1.44	****	
Sexe					
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	22,7
Femmes	.51	***	.45	**	34,1
Age					
< 25	1.00	***	.72	*	52,9
25-34	.66	****	.49	***	38,6
35-44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	25,8
45-54	- .56	***	- .39	*	15,7
55 et plus	- 1.50	***	- 1.48	***	7,3
CSP					
Cadres	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	15,9
Prof. intern.	.46	*	.59	**	23,7
Employés	.88	***	.91	***	33,9
Ouvr. qualifiés	1.06	****	1.25	****	30,4
Ouvr. non qual.	1.13	****	1.37	****	37,7
Type d'entreprise					
Agro (poisson)			- 1.56	**	22,2
Agro (lait)			- .88	*	22,6
Agro (fromage)			- .78	n.s.	23,3
Métallurgie 1			- 2.07	***	6,1
Meuble			- .13	n.s.	42,4
Org. Séc. sociale			- .21	n.s.	34,2
Sidéurgie			- 1.47	***	11,8
Hôpital			- .29	n.s.	38,2
Chimie			- 1.22	***	11,7
Agro (légumes)			- .52	n.s.	31,3
Électricité			- .36	n.s.	27,5
Assurances spéc.			- .32	n.s.	24,2
Métallurgie 2			Réf.	Réf.	45,0
Assurances gén.			- .55	n.s.	20,6
Informatique			- .34	n.s.	29,2
Ensemble					26,5

* : $P < .1$; ** : $P < .05$; *** : $P < .01$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif.

Tableau 9 – Risque de licenciement dans les deux prochaines années

	Modèle 1		Modèle 2		% de personnes concernées
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Constante	- 1.81	****	- 1.80	****	
Sexe					
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	35,9
Femmes	.39	**	.31	n.s.	41,9
Age					
< 25	1.62	****	1.60	***	79,4
25-34	- .03	n.s.	- .02	n.s.	35,8
35-44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	38,3
45-54	.11	n.s.	.04	n.s.	38,3
55 et plus	- 1.29	***	- 1.46	***	17,0
CSP					
Cadres	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	15,5
Prof. interm.	.85	****	.66	**	32,0
Employés	1.15	****	1.03	****	42,1
Ouvr. qualifiés	1.80	****	1.20	****	51,6
Ouvr. non qual.	2.53	****	1.23	***	70,2
Type d'entreprise					
Agro (poisson)			1.98	***	81,5
Agro (lait)			.90	*	53,3
Agro (fromage)			.11	n.s.	36,7
Métallurgie 1			.65	n.s.	44,9
Meuble			2.36	*****	85,4
Org. Séc. sociale			.15	n.s.	33,3
Sidérurgie			.91	**	51,8
Hôpital			.46	n.s.	46,3
Chimie			-.04	n.s.	25,6
Agro (légumes)			.64	n.s.	43,8
Électricité			- 1.41	***	8,8
Assurances spéc.			-.76	n.s.	13,6
Métallurgie 2			Réf.	Réf.	33,3
Assurances gén.			.29	n.s.	30,1
Informatique			-.37	n.s.	16,7
Ensemble					37,9

* : P < .1 ; ** : P < .05 ; *** : P < .01 ; **** : P < .001 ; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : 1 036).

Tableau 10 – Probabilité de travailler dans une entreprise jugée en déclin

	Modèle 1		Modèle 2		% de personnes concernées
	Coeff.	Sig.	Coeff.	Sig.	
Constante	- 2.22	****	- 3.77	****	
Sexe					
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	17,9
Femmes	.61	***	.44	*	33,1
Age					
< 25	.33	n.s.	.22	n.s.	34,5
25-34	- .22	n.s.	.02	n.s.	18,5
35-44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	22,0
45-54	.35	*	-.01	n.s.	25,6
55 et plus	.32	n.s.	-.36	n.s.	27,5
CSP					
Cadres	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	12,6
Prof. intern.	.63	**	.56	*	24,5
Employés	.60	**	.24	n.s.	30,0
Ouvr. qualifiés	.40	n.s.	.12	n.s.	16,4
Ouvr. non qual.	1.50	****	.66	n.s.	42,8
Type d'entreprise					
Agro (poisson)			2.30	***	38,5
Agro (lait)			2.40	***	25,8
Agro (fromage)			.07	n.s.	3,5
Métallurgie 1					0,0
Meuble			2.80	****	43,2
Org. Séc. sociale			3.82	****	71,4
Sidérurgie			1.69	**	15,9
Hôpital			2.20	***	52,7
Chimie			3.57	****	60,6
Agro (légumes)			-.08	n.s.	3,1
Électricité			.10	n.s.	4,0
Assurances spéc.			.57	n.s.	6,2
Métallurgie 2			Réf.	Réf.	3,3
Assurances gén.			.50	n.s.	5,6
Informatique			- 1.53	n.s.	0,8
Ensemble					22,7

* : $P < 1$; ** : $P < .0,5$; *** : $P < .0,1$; **** : $P < .001$; n.s. : non significatif.

Source : Enquête OSC, « Emploi salarié et conditions de vie », 1995 (N : modèle 1 = 1 036 ; modèle 2 = 987).

APPENDICE 3

L'ENQUÊTE

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

L'enquête de l'Observatoire sociologique du changement entreprise pour la CFDT, avec le concours de l'IRES, a été réalisée à domicile en septembre et octobre 1995 auprès d'un échantillon de 1 036 salariés répartis sur cinq bassins d'emploi : Valenciennes (pôle industriel en difficulté de reconversion avec un fort taux de chômage) ; Le Mans (pôle tertiaire), Quimper (pôle diversifié, mais caractérisé par une forte implantation de l'industrie agro-alimentaire), Montmorillon (dans le département de la Vienne, une ville confrontée aux effets des mutations du monde rural avec plusieurs entreprises en difficulté) et Grenoble (pôle de la haute technologie avec des entreprises performantes). Ces lieux ont été choisis en fonction de leur dynamisme ou au contraire de leur déclin économique, mais aussi en fonction de la variété des secteurs d'activité qu'ils représentent : la métallurgie, l'industrie du meuble, l'informatique, la chimie, l'agro-alimentaire, le secteur médical (hôpital public), l'électricité (secteur public) et le secteur de l'assurance.

Pour concilier une approche quantitative et une approche qualitative, cette enquête a été complétée en mai et juin 1998 par des entretiens approfondis auprès d'un échantillon de quatre-vingt-trois salariés issus des mêmes entreprises.

Le tirage de l'échantillon de l'enquête quantitative a été réalisé à partir des fichiers du personnel de quinze entreprises de plus de cinquante salariés sélectionnées dans chacun des sites retenus. Dans chacune de ces entreprises, nous avons rencontré les responsables et nous leur avons expliqué les raisons de cette enquête, ce qui a été l'occasion d'un échange sur l'entreprise. La plupart des chefs d'entreprise ou des responsables du personnel rencontrés nous ont réservé un accueil chaleureux. Très peu d'entre eux ont refusé de collaborer à cette enquête. Certains ont tenu à poser leurs conditions, parfois même ils ont émis des réserves sur notre questionnaire et nous ont demandé de ne pas poser certaines questions jugées trop embarrassantes ou équivoques compte tenu du climat social de leur entreprise. Nous avons tenté alors de les convaincre de l'intérêt strictement scientifique de ces questions, ce qu'ils ont d'ailleurs, à une exception près, fini par admettre.

Cette enquête a fait l'objet d'une demande d'autorisation à la Commission nationale informatique et libertés (CNIL). Cet accord nous a été donné en juin 1995. Cette

commission nous a demandé qu'une note d'information à l'intention de tous les salariés soit diffusée dans chaque entreprise avant le tirage de l'échantillon. Cette note indiquait notamment qu'ils avaient la possibilité de ne pas participer à cette enquête en se faisant répertorier sur une liste tenue par le directeur des ressources humaines, chargé de nous la transmettre par la suite. Cette procédure a eu un effet sur le tirage de l'échantillon, mais compte tenu du taux élevé de sondage (un sur deux dans les établissements les plus petits), on peut estimer, après vérification, que la représentativité des salariés enquêtés a été globalement atteinte dans chaque entreprise.

Bien entendu, l'échantillon de cette enquête reste modeste par rapport aux enquêtes de l'INSEE et ne saurait être représentatif de l'ensemble des salariés en France. Ceci n'est pas pour nous un inconvénient puisque notre objectif n'est pas de décrire de façon complète la situation de ces derniers, mais d'analyser les comportements particuliers qu'ils adoptent lorsqu'ils sont confrontés à un ensemble de conditions que nous avons préalablement définies. Si l'on se réfère à la répartition par catégorie socioprofessionnelle de notre échantillon par rapport à celui de l'enquête Emploi de l'INSEE (cf. tableau ci-dessous), nous pouvons constater à la fois une représentation trop forte des cadres et des professions intermédiaires et une sous-représentation des employés et ouvriers.

	<i>Enquête Emploi 1993(*)</i>	<i>Enquête OSC 1995</i>
Cadres supérieurs	13,3	19,5
Professions intermédiaires	21,8	33,5
Employés	22,6	17,1
Ouvriers qualifiés	29,2	21,7
Ouvriers non qualifiés	13,0	8,2
Ensemble des salariés	100,0	100,0
Effectif	7 567 425	1 036

(*) Source : INSEE, Répartition France entière, établissements de 20 salariés et plus, hors télécommunications et administration générale.

Dans l'échantillon, le secteur de l'agro-alimentaire représente 11,7 %, la métallurgie 18,7 %, le secteur médical 12 %, l'électricité 7,7 %, l'assurance 17,2 %, l'industrie du meuble 9,6 %, l'informatique 11,6 % et enfin la Chimie 11,6 %.

L'ENQUÊTE PAR ENTRETIENS APPROFONDIS

L'enquête qualitative a permis d'approfondir les thèmes liés aux expériences vécues des salariés. Contrairement à l'enquête par questionnaire, les questions posées étaient ouvertes et devaient être, si possible, spontanées ou correspondre à des relances au fil de la discussion. C'est la raison pour laquelle elles n'ont pas été, pour la plupart, formulées à l'avance. Celles qui l'ont été, n'étaient que des exemples. L'objectif était de recueillir le sens subjectif que les salariés donnent à la fois à leur travail à leur carrière, à leur avenir économique. Il s'agissait de leur demander d'exprimer librement ce qu'ils

pensent de leur entreprise, des relations de travail, de l'ambiance générale. Il s'agissait également de mieux comprendre ce que signifie pour eux la vie syndicale, l'engagement dans la vie sociale, et de mieux apprécier leur opinion sur le chômage ainsi que leurs réactions face au mouvement des chômeurs.

Au moment de la rédaction de ce livre, j'ai tenu à rendre compte des informations et des points de vue recueillis dans cette enquête en citant plusieurs extraits des entretiens. Je ne revendique pas ici une technique particulière dans l'usage de ces entretiens. Je m'en suis tenu à une sélection de ce qui m'a semblé le plus significatif pour les besoins de l'analyse et de la compréhension sociologiques. Certains méthodologues reprochent parfois aux sociologues d'avoir recours à des entretiens dans un but exclusivement reconstitutif ou illustratif. Je ne crois pas personnellement qu'il soit possible d'éviter entièrement la restitution et l'illustration, mais je tiens à souligner que ces extraits constituent la base de mon travail d'interprétation un peu comme le sont les tableaux statistiques. L'objectif était aussi d'articuler autant que possible les résultats de l'enquête par entretiens et ceux de l'enquête par questionnaire.

1. Le guide d'entretien

Rapport au travail

Description de l'activité du salarié proprement dite.

Description de la carrière, évolution, stagnation ou régression.

Satisfactions et insatisfactions dans le travail (promotion, relations avec les collègues, avec les supérieurs hiérarchiques, salaire, conditions de travail...).

Implication personnelle dans le travail ou non et pourquoi.

Volonté de réussir dans la vie par le travail ou simplement un moyen de gagner de l'argent pour vivre ?

Plaisir, bonheur au travail (ex. : Êtes-vous passionné par votre travail ? Avez-vous le sentiment que votre travail vous vieillit prématurément ou vous permet de rester dans le coup ?).

Sentiment d'être dépassé, de ne pas avoir les compétences pour accomplir votre travail ?

Existe-t-il une compétition ou des rivalités fortes entre les salariés de l'entreprise ? Devez-vous vous battre pour obtenir satisfaction dans votre travail ou être reconnu par les autres ?

Rapport à l'entreprise

Description de l'entreprise (prosperité économique, stagnation ou déclin).

Description de l'esprit de l'entreprise (esprit « maison » ou non).

Peut-on parler de votre entreprise comme d'un groupe uni ou existe-t-il au contraire des groupes de salariés ayant des intérêts divergents ? Expliciter les causes et les effets.

Existe-t-il une hiérarchie très pesante ? Si oui, de quelle nature ? Vous vous sentez plutôt en haut ou en bas de la hiérarchie ?

Existe-t-il des injustices dans votre entreprise ? Lesquelles ?

Est-ce que vous approuvez les choix de la direction ? de vos supérieurs hiérarchiques ?

Sentiment d'appartenance à l'entreprise, de participer à un projet commun ou, au contraire, projet professionnel personnel impliquant une distanciation à l'égard de l'entreprise.

Fierté ou déshonneur de travailler dans l'entreprise (ex. : Quand vous dites à quelqu'un où vous travaillez, vous le dites avec fierté ou avec gêne ? Si quelqu'un en disait du mal, est-ce que vous cherchiez à la défendre ?).

Est-il possible avec les mêmes qualifications que les vôtres de travailler dans une entreprise beaucoup plus intéressante ?

Que faut-il pour améliorer l'entreprise et l'épanouissement de ceux qui y travaillent ?

Quels sont les points forts de votre entreprise ? les points faibles ?

Rapport à l'emploi

Fierté ou non de l'emploi occupé (ex. : Est-ce que vous aimez parler de votre emploi à vos amis ?).

Sentiment d'insécurité par rapport à l'emploi occupé ou, au contraire, assurance de stabilité pour les années à venir.

Projet de carrière, d'une promotion rapide.

Prévision d'un changement d'emploi, d'entreprise dans l'avenir. Pourquoi ?

Crainte du chômage. Vous arrive-t-il de perdre confiance en vous et en votre avenir ? Stress, insomnie, irritabilité...

Si vous perdiez votre emploi, est-ce que vous pourriez en trouver un autre au moins équivalent très facilement ?

Rapport aux syndicats

Appartenance syndicale.

Quelles devraient être les revendications prioritaires des syndicats ?

Les syndicats et le pouvoir dans l'entreprise. Approuvez-vous les actions proposées par le syndicat de votre entreprise ?

Participation aux élections professionnelles.

Utilisation du Comité d'entreprise.

Est-ce qu'il y a des raisons dans votre entreprise de se battre collectivement pour une amélioration de la condition des salariés ? Dans votre cas, est-il plus important, ou plus rentable, de se battre seul en dehors du monde syndical pour obtenir ce que vous voulez ou est-il préférable de s'appuyer sur un mouvement du personnel ?

Si une grève du personnel contre la direction était proposée par les syndicats de votre entreprise, est-ce que vous y participeriez ? Si oui, à quelles conditions ?

Rapport aux chômeurs

Question sur le mouvement des chômeurs de décembre et janvier dernier (décembre 1997, janvier 1998). Leur revendication d'augmenter les minima sociaux était-elle, d'après vous, légitime ?

Certains disent que les chômeurs devraient faire plus d'efforts pour trouver un emploi, qu'en pensez-vous ?

Sentiment de solidarité à l'égard des chômeurs.

On oppose souvent les intérêts des salariés installés dans un emploi stable d'un côté et les salariés précaires et les chômeurs de l'autre, qu'en pensez-vous ? Vous-même de quel côté pensez-vous être ? Pourquoi ?

Rapport à l'engagement social en dehors de l'entreprise

Participation à des activités associatives. Pourquoi, dans quel but ? Si oui, par plaisir personnel ou par souci d'engagement au service d'une cause ou d'une catégorie de la population ?

2. Liste des personnes interviewées

1. F., 35 ans, vie maritale, deux enfants, infirmière, hôpital
2. H., 32 ans, marié, un enfant, brancardier, responsable syndical, hôpital
3. H., 47 ans, marié, trois enfants, aide-soignant, hôpital
4. F., 45 ans, mariée, un enfant, auxiliaire de secrétariat, hôpital
5. H., 40 ans, vie maritale, un enfant, médecin spécialiste et chirurgien à temps partiel, hôpital
6. F., 38 ans, mariée, deux enfants, technicienne de laboratoire, hôpital
7. H., 45 ans, vie maritale, un enfant, agent technique titulaire, hôpital
8. H., 60 ans, marié, retraité, entreprise de meubles
9. H., 39 ans, célibataire, analyste informatique, entreprise de meubles
10. H., 40 ans, marié, deux enfants, agent technique, entreprise de meubles
11. H., 55 ans, veuf, un enfant, ouvrier non qualifié, entreprise de meubles
12. H., 29 ans, célibataire, ouvrier non qualifié, entreprise de meubles
13. H., 32 ans, célibataire, agent de production, entreprise de meubles
14. H., 33 ans, marié, deux enfants, opérateur/régleur, entreprise de meubles
15. F., 38 ans, mariée, un enfant, agent de production, entreprise de meubles
16. H., 38 ans, marié, un enfant, employé administratif, entreprise de meubles
17. F., 35 ans, vie maritale, un enfant, agent de maîtrise, organisme de Sécurité sociale
18. H., 48 ans, vie maritale, deux enfants, agent technique, organisme de Sécurité sociale
19. F., 38 ans, vie maritale, deux enfants, agent technique, organisme de Sécurité sociale
20. F., 39 ans, célibataire, un enfant, chargée de communication, organisme de Sécurité sociale
21. H., 37 ans, marié, sans enfant, ingénieur-conseil, organisme de Sécurité sociale
22. F., 46 ans, mariée, deux enfants, responsable formation, organisme de Sécurité sociale
23. H., 52 ans, marié, trois enfants, cadre technique, organisme de Sécurité sociale
24. F., 50 ans, mariée, un enfant, employée de bureau, organisme de Sécurité sociale
25. F., 46 ans, mariée, un enfant, agent technique, organisme de Sécurité sociale
26. H., 48 ans, marié, trois enfants, agent administratif, organisme de Sécurité sociale
27. F., 50 ans, mariée, un enfant, agent de maîtrise, organisme de Sécurité sociale
28. H., 35 ans, marié, deux enfants, agent de maîtrise clientèle, entreprise d'électricité
29. H., 35 ans, marié, deux enfants, agent de maîtrise comptable, entreprise d'électricité
30. H., 43 ans, marié, trois enfants, agent d'exploitation monteur, entreprise d'électricité
31. H., 57 ans, marié trois enfants, agent de maîtrise comptable, entreprise d'électricité
32. H., 57 ans, marié, trois enfants, agent de maîtrise en retraite, entreprise d'électricité
33. H., 44 ans, marié, deux enfants, agent de maîtrise clientèle, entreprise d'électricité

34. H., 38 ans, vie maritale, sans enfant, agent de maîtrise acheteur, entreprise d'électricité
35. H., 49 ans, marié, deux enfants, agent de maîtrise chargé d'affaires, entreprise d'électricité
36. H., 54 ans, marié, deux enfants, agent administratif d'exécution, entreprise d'électricité
37. H., 48 ans, marié, deux enfants, agent administratif d'exécution, entreprise d'électricité
38. F., 39 ans, célibataire, assistante relations publiques, entreprise informatique
39. F., 35 ans, célibataire, gestionnaire d'approvisionnement, entreprise informatique
40. H., 28 ans, marié, un enfant, cadre ingénieur processus et systèmes, entreprise informatique
41. F., 33 ans, célibataire, gestionnaire, service des finances, entreprise informatique
42. H., 34 ans, marié, trois enfants, cadre systèmes informatiques, entreprise informatique
43. H., 42 ans, marié, quatre enfants, gestionnaire de commandes, entreprise informatique
44. H., 32 ans, marié, cadre gestion de projet achat, entreprise informatique
45. H., 31 ans, marié, un enfant, cadre consultant technique, entreprise informatique
46. F., 33 ans, mariée, cadre marketing et communication, entreprise informatique
47. F., 35 ans, célibataire, assistante service clientèle, entreprise informatique
48. F., 45 ans, mariée, responsable des ressources humaines, entreprise informatique
49. H., 51 ans, marié, un enfant, contremaître, entreprise sidérurgique
50. H., 46 ans, marié, deux enfants, contremaître, entreprise sidérurgique
51. H., 43 ans, vie maritale, deux enfants, lamineur, entreprise sidérurgique
52. H., 44 ans, vie maritale, un enfant, coucheur, entreprise sidérurgique
53. H., 51 ans, marié, deux enfants, gardien, entreprise sidérurgique
54. H., 48 ans, marié, un enfant, pontier, entreprise sidérurgique
55. H., 51 ans, marié, un enfant, contremaître, entreprise sidérurgique
56. H., 54 ans, marié, deux enfants, agent de fabrication, entreprise sidérurgique
57. H., 46 ans, marié, trois enfants, directeur des ressources humaines, entreprise sidérurgique
58. H., 30 ans, marié, un enfant, pocheur, entreprise sidérurgique
59. H., 46 ans, marié, trois enfants, responsable qualité, entreprise agro-alimentaire
60. F., 57 ans, veuve, O.S., entreprise agro-alimentaire
61. F., 42 ans, mariée, deux enfants, O.S., entreprise agro-alimentaire
62. F., 42 ans, mariée, O.S., entreprise agro-alimentaire
63. F., 42 ans, mariée, deux enfants, employée de bureau, ex-O.S., entreprise agro-alimentaire
64. H., 34 ans, marié, deux enfants, manutentionnaire, entreprise agro-alimentaire
65. H., 48 ans, célibataire, manutentionnaire, entreprise agro-alimentaire
66. F., 48 ans, mariée, deux enfants, employée de secrétariat, entreprise agro-alimentaire
67. H., 38 ans, marié, deux enfants, livreur, entreprise agro-alimentaire
68. H., 47 ans, marié, deux enfants, directeur des ventes, entreprise agro-alimentaire
69. F., 39 ans, célibataire, employée de bureau, entreprise agro-alimentaire
70. H., 47 ans, marié, un enfant, agent de maîtrise, entreprise agro-alimentaire
71. H., 34 ans, marié, un enfant, agent de maîtrise, entreprise agro-alimentaire

72. H., 42 ans, marié, trois enfants, agent de maîtrise, entreprise agro-alimentaire
73. F., 29 ans, vie maritale, assistante qualité, entreprise agro-alimentaire
74. H., 44 ans, marié, deux enfants, technicien administratif, entreprise de chimie
75. F., 43 ans, mariée, un enfant, secrétaire, entreprise de chimie
76. H., 53 ans, marié, deux enfants, ouvrier qualifié, entreprise de chimie
77. H., 46 ans, marié, sept enfants, agent de maîtrise, entreprise de chimie
78. H., 48 ans, marié, un enfant, ouvrier spécialisé, entreprise de chimie
79. H., 42 ans, marié, deux enfants, technicien d'automatisme, entreprise de chimie
80. H., 45 ans, marié, deux enfants, chef d'équipe, entreprise de chimie
81. H., 50 ans, marié, deux enfants, technicien chimiste, entreprise de chimie
82. H., 51 ans, marié, un enfant, technicien de laboratoire, entreprise de chimie
83. H., 33 ans, marié, deux enfants, ingénieur chimiste, entreprise de chimie

Ne sont pas compris dans cette liste, les entretiens plus informels que nous avons eus avec la direction des entreprises de l'échantillon et ceux que nous avons recueillis auprès de responsables syndicaux travaillant sur les bassins d'emploi retenus, mais dans d'autres entreprises que celles que nous avons sélectionnées.

BIBLIOGRAPHIE

- Accardo A., « Une intelligentsia précaire », in A. Accardo et al., *Journalistes précaires*, Bordeaux, Éd. Le Mascaret, 1998, p. 7-41.
- Acker F., « La fonction de l'infirmière. L'imaginaire nécessaire », *Sciences sociales et santé*, vol. IX, n° 2, juin 1991, p. 123-143.
- Adam G. et Reynaud J.-D., *Conflits du travail et changement social*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1978.
- André-Roux V. et Le Minez S., « Dix ans d'évolution du chômage des cadres : 1987-1997 », in INSEE, *Données sociales*, 1999, p. 140-147.
- Arborio A.-M., « Quand le "sale boulot" fait le métier : les aides-soignantes dans le monde professionnalisé de l'hôpital », *Sciences sociales et santé*, vol. 13, n° 3, septembre 1995, p. 93-125.
- Ardenti R. et Rérat F., « Les emplois dévalorisés », *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, 23, 1981, p. 187-314.
- Aron R., *Dix-huit leçons sur la société industrielle*, Paris, Gallimard, coll. « Idées », 1962.
- Aron R., *La lutte de classes. Nouvelles leçons sur les sociétés industrielles*, Paris, Gallimard, coll. « Idées », 1964.
- Aron R., « Sociologie de l'Action », *Encyclopédie Clartés*, EHESS, fasc. 12040, 1964.
- Aron R., *Les désillusions du progrès. Essai sur la dialectique de la modernité*, Paris, Calmann-Lévy, 1969.
- Aron R., *Essai sur les libertés*, 1^{re} éd. 1965, Paris, Le Livre de poche, coll. « Pluriel », 1977.
- Attewell P., « What is skill ? », *Work and Occupations*, 17, 4, 1990, p. 422-488.
- Attias-Donfut C., *Les solidarités entre générations*, Paris, Nathan, coll. « Essais et recherches », 1995.
- Aubert N. et de Gaullejac V., *Le coût de l'excellence*, Paris, Éd. du Seuil, 1991.
- Aucouturier A.-L. et Gélot D., « Les dispositifs pour l'emploi et les jeunes sortant de scolarité : une utilisation massive, des trajectoires diversifiées », *Économie et Statistique*, n° 277-278, 1994, p. 75-93.
- Audric S. et Forgeot G., « Le développement du travail à temps partiel », in INSEE, *Données sociales*, 1999, p. 177-181.
- Bajoit G., « Exit, voice, loyalty... and apathy. Les réactions individuelles au mécontentement », *Revue française de sociologie*, XXIX, 1988, p. 325-345.
- Balzacs G. et Fagner J.-P., « Une nouvelle forme de management : l'évaluation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, septembre 1996, p. 68-78.
- Baudelot C. et Gollac M., « Salaires et conditions de travail », *Économie et Statistique*, n° 265, 1993, p. 65-84.

- Baudelot C. et Gollac M., « Le salaire du trentenaire : question d'âge ou de génération ? », *Économie et Statistique*, n° 304-305, 1997, p. 17-35.
- Baudelot C. et Gollac M., « Faut-il travailler pour être heureux ? », Paris, *INSEE Première*, n° 560, décembre 1997.
- Baumfelder E., « La revendication, élément d'analyse de la pratique syndicale », *Sociologie du travail*, 2, 1968, p. 149-167.
- Beaud S. et Pialoux M., « L'esclave et le technicien », *Autrement*, série « Mutations », n° 126, 1992, p. 44-62.
- Beaud S. et Pialoux M., *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, 1999.
- Benoît O. et Maurice M., « Groupes professionnels et relations collectives dans une entreprise », *Sociologie du travail*, 2, 1960, p. 151-169.
- Benoît-Guilbot O., « Statut dans l'entreprise et attitudes syndicales des ouvriers », *Sociologie du travail*, 2, 1962, p. 230-242.
- Berger S. et Piore M., *Dualism and Discontinuity in Industrialised Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1980.
- Besnard P., « Les pathologies des sociétés modernes », in P. Besnard, M. Borlandi et P. Vogt (éd.), *Division du travail et lien social. Durkheim un siècle après*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1993, p. 197-211.
- Bielby D. D., « Commitment to work and family », *Annual Review of Sociology*, 18, 1992, p. 281-302.
- Bielby W. T. et Bielby D. D., « Family ties : Balancing commitments to work and family in dual earner households », *American Sociological Review*, vol. 54, octobre 1989, p. 776-789.
- Binst M. et Schweyer F.-X., *La santé, otage de son système* (préface de Michel Crozier), Paris, InterÉditions, 1995.
- Bichot J., « Insertion professionnelle des jeunes : la valse des mesures », *Droit social*, 11, novembre 1987, p. 755-758.
- Blais A. et Dion S., « Les employés du secteur public sont-ils différents ? », *Revue française de sciences politiques*, 37, 1, 1987, p. 76-97.
- Blauner R., *Alienation and Freedom. The Factory Worker and his Industry*, Chicago, University of Chicago Press, 1964.
- Bloch L. et Estrade M.-A., « Les formes particulières d'emploi en France : un marche-pied vers les emplois stables ? », in INSEE, *France, portrait social 1998-1999*, p. 123-139.
- Boltanski L., *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Éd. de Minuit, coll. « Le sens commun », 1982.
- Boltanski L. et Chiapello E., *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. « NRF-Essais », 1999.
- Bonnet S., *L'Homme de fer. Mineurs de fer et ouvriers sidérurgistes lorrains*, t. 1 : 1889-1930, t. 2 : 1930-1959, t. 3 : 1960-1973, t. 4 : 1974-1985, Nancy, Presses Universitaires de Nancy-Éditions Serpenoise, 1985 (pour le t. 4).
- Bordes M.-M. et Gonzalez-Demichel C., *Marché du travail. Séries longues*, Paris, INSEE Résultats, Emploi-Revenus, n° 138-139, 1998.
- Bouffartigue P., « La crise d'un salariat de confiance. Les cadres déstabilisés », *Actuel Marx*, n° 26, 1999, p. 53-68.
- Bourdieu P., *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*, Paris, Éd. de Minuit, coll. « Grands documents », 1977.
- Bourdieu P., « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 24, 1978, p. 2-22.
- Bourdieu P., « Espace social et genèse des classes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 52/53, 1984, p. 3-12.
- Bourdieu P., *Méditations pascaliennes*, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Liber », 1997.
- Boyer R., *The Search for Labour Market Flexibility*, Oxford, Clarendon Press, 1988.
- Boyer R. et Durand J.-P., *L'après-fordisme*, Paris, Syros, coll. « Alternatives économiques », 1998.

- Bréchon P. et Cautrès B., « L'inscription sur les listes électorales : indicateur de socialisation ou de politisation ? », *Revue française de science politique*, vol. 37, n° 4, 1987, p. 502-525.
- Brooke P. P., Russel D. W. et Price J. L., « Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement and organizational commitment », *Journal of Applied Psychology*, 73, 2, 1988, p. 139-145.
- Caire G., « Le travail atypique salarié en France », in Gerry et Janine Rodgers (éd.), *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail. La croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest*, Genève, Institut international d'études sociales, 1990, p. 87-120.
- Capdevielle J., *Les opinions et les comportements politiques des ouvriers : une évolution inévitable ? irrésistible ?*, Paris, Cahier du CEVIPOF, n° 21, 1999.
- Cases C. et Lagarde P., « Activité et pauvreté. Une tranche de vie des personnes de 17 à 59 ans », *INSEE Première*, n° 450, mai 1996.
- Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.
- Castel R., « Pourquoi la classe ouvrière a-t-elle perdu la partie ? », *Actuel Marx*, n° 26, 1999, p. 15-24.
- Cézar M. et Heller J.-L., « Les formes traditionnelles d'emploi déclinent », *Économie et Statistique*, 215, 1988, p. 15-23.
- Cézar M., Dussert F. et Gollac M., « Taylor va au marché. Organisation du travail et informatique », *Travail et emploi*, n° 54, 1992, p. 4-18.
- Cézar M., Dussert F. et Gollac M., « Travail : des conditions mal supportées », *Travail et emploi*, 51, 1992, p. 9-12.
- Chauvel L., *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 1998.
- Chauvel L., « Classes et générations. L'insuffisance des hypothèses de la théorie de la fin des classes », *Actuel Marx*, n° 26, 1999, p. 37-52.
- Chauvin P., « Précarisation sociale et état de santé : le renouvellement d'un paradigme épidémiologique », in Jacques Lebas et Pierre Chauvin (éd.), *Précarité et santé*, Paris, Flammarion, 1998, p. 59-73.
- Chenu A., *L'archipel des employés*, Paris, INSEE, 1990.
- Chenu A., *Les employés*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 1994.
- Clark A. E., « Job satisfaction in Britain », *British Journal of Industrial Relations*, 34, 2, 1996, p. 189-217.
- Clark T. N. et Lipset S. M., « Are social classes dying ? », *International Sociology*, VI, 1991, p. 397-410.
- Coenen-Huter J., Kellerhals J. et Von Allmen M., *Les réseaux de solidarité dans la famille*, Lausanne, Éd. Réalités sociales, 1996.
- Concialdi P. et Ponthieux S., *Les bas salaires en France 1987-1997*, Paris, DARES, coll. « Documents d'études », n° 15, octobre 1997.
- Coninck F. de, *Travail intégré, société éclatée*, Paris, PUF, coll. « Le sociologue », 1995.
- Coriat B., *L'atelier et le chronomètre. Essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*, Paris, Christian Bourgois, 1979.
- Crenner E., « Famille, je vous aide », Paris, *INSEE Première*, n° 631, février 1999.
- Crompton R., « Approaches to the study of white-collar unionism », *Sociology*, n° 10, 1976, p. 407-426.
- Crompton R. et Jones G., *White-Collar Proletariat*, London, Macmillan, 1984.
- Crozier M., *Petits fonctionnaires au travail. Compte rendu d'une enquête sociologique effectuée dans une grande administration publique parisienne*, Paris, CNRS, « Travaux du Centre d'études sociologiques », 1955.
- Crozier M., *Le monde des employés de bureau*, Paris, Éd. du Seuil, 1965.
- Crozier M. et Friedberg E., *L'auteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Sociologie politique », 1977.
- Dale A. et Bamford C., « Temporary workers : Cause for concern on complacency ? », *Work, Employment and Society*, 2, 1988, p. 191-209.

- Dares, *40 ans de politique de l'emploi*, Paris, La Documentation française, 1996.
- Dauty F. et Morin M.-L., « Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée », *Travail et emploi*, 52, 1992, p. 20-36.
- Dean D. G., « Alienation and political apathy », *Social Forces*, vol. 38, n° 3, 1960, p. 185-189.
- Dean D. G., « Alienation : Its meaning and measurement », *American Sociological Review*, vol. 26, n° 5, 1961, p. 753-758.
- Déchaux J.-H., « Les trois composantes de l'économie cachée de la parenté : l'exemple français », *Recherches sociologiques*, vol. 25, n° 3, 1994, p. 37-52.
- Dejours C., *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard, 2^e éd., 1993.
- Demazière D. et Pignoni M.-T., *Chômeurs : du silence à la révolte*, Paris, Hachette, 1998.
- Denni B., *Participation politique et démocratie*, Thèse pour le doctorat d'État en science politique, Grenoble, Université des sciences sociales, 1986.
- Derriennic F., Touranchet A. et Volkoff S., *Age, travail, santé : étude sur les salariés âgés de 37 à 52 ans, enquête ESTEV 1990*, Paris, Éd. INSERM, 1996.
- Desrosières A. et Thévenot L., *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte, 1992.
- Desseigne G., *Les plans sociaux et licenciements*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 1997.
- De Vreyer P., Layte R., Hussain A. et Wolbers M., « Permanent effects of labour market entry », in Duncan Gallie et Serge Paugam (eds), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2000, p. 134-152.
- Dex S., *The Sexual Division of Work*, Brighton, Harvester Press, 1985.
- Dodier N., *Les Hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*, Paris, Métailié, 1995.
- Dubar C., *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 1991.
- Dubar C., Tripier P., *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 1998.
- Dubet F., *Sociologie de l'expérience*, Paris, Éd. du Seuil, 1994.
- Dubois P., *Le sabotage dans l'industrie*, Paris, Calmann-Lévy, 1976.
- Dubois P., *Les ouvriers divisés*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1981.
- Durand C., *Conscience ouvrière et action syndicale*, Paris, Mouton, 1971.
- Durand C., *Le travail enchaîné. Organisation du travail et domination sociale*, Paris, Éd. du Seuil, 1979.
- Durand C. et Dubois P., *Lagrive. Enquête sociologique*, Paris, Fondation nationale des sciences politiques, 1976.
- Durkheim É., *De la division du travail social*, 1^{re} éd., 1893, Paris, PUF, 1930.
- Durkheim É., *Leçons de sociologie. Physique des mœurs et du droit*, Paris, PUF, 1950, p. 63 (cours professés à Bordeaux en 1890 et 1900).
- Ebou E., « Europe et décentralisation : les grands réseaux de service public pourront-ils résister ? », *Pouvoirs locaux*, n° 16, avril-mai 1993, p. 66-69.
- Elbaum M., « Petits boulots, stages, emplois précaires : quelle flexibilité pour quelle insertion... ? », *Droit social*, 4, 1988, p. 311-316.
- Engels F., *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, 1^{re} édition en allemand 1845, Paris, Éd. Sociales, 1975.
- Erbès-Seguin, « Des buts de l'action aux structures syndicales », *Sociologie du travail*, 2, 1968, p. 168-189.
- Esping-Andersen G., *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne* (1^{re} éd. en anglais, 1990), Paris, PUF, coll. « Le Lien social », 1999.
- Estryn-Béhar M. et Fouillot J.-P., « La charge physique et psychique du personnel soignant. Analyse du travail des infirmières et des aides-soignantes dans dix services de soins », *Revue hospitalière de France*, n° 3, mai-juin 1991, p. 299-321.
- Euvrard F., Paugam S. et Lion J., *Atouts et difficultés des allocataires du RMI*, Paris, La Documentation française, « Documents du CERC », 2 vol. : n° 98, 1990, et n° 102, 1991.

- Faure-Guichard C., *La relation d'emploi intérimaire : identités professionnelles et sociales en questions et mobilités sur le marché du travail*, Thèse de doctorat de sociologie, Université d'Aix-Marseille II, mai 1998.
- Favereau O., « Les compétences sont-elles le chaînon manquant entre l'innovation et l'organisation ? », in D. Foray et J. Mairesse, *Innovations et performances. Approches interdisciplinaires*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 1999, p. 325-330.
- Feroni I. et Kober A., « L'autonomie des infirmières. Une comparaison France/Grande-Bretagne », *Sciences sociales et santé*, vol. 13, n° 3, septembre 1995, p. 35-68.
- Finifter A. W., « Dimensions of political alienation », *The American Political Science Review*, vol. 64, n° 2, 1970, p. 389-410.
- Foray D. et Mairesse J. (éd.), *Innovations et performances. Approches interdisciplinaires*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 1999.
- Form W. H. et Geschwender J. A., « Social reference basis of job satisfaction : The case of manual workers », *American Sociological Review*, 27, 2, 1962, p. 228-237.
- Fourcade B., « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et emploi*, 52, 1992, p. 4-19.
- Francès R., *Motivation et efficacité au travail*, Liège, Mardaga, 1995.
- Francès R. et Mogenet J.-L. (éd.), *Motivation et satisfaction au travail*, Issy-les-Moulineaux, EAP, 1988.
- Francfort 1., Osty F., Sainsaulieu R. et Uhalde M., *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, coll. « Sociologie économique », 1995.
- Friedberg E., *L'analyse sociologique des organisations*, Paris, L'Harmattan, 1988.
- Friedmann G., *Où va le travail humain ?*, Paris, Gallimard, 1950, 3^e éd., coll. « Idées », 1963.
- Friedmann G., *Le travail en miettes. Spécialisation et loisirs*, Paris, Gallimard, 1956, 2^e éd., coll. « Idées », 1964.
- Friedmann G. et Naville P., *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin (2 t.), 1962.
- Freidson E., *La profession médicale* (1^{re} éd. en anglais, 1970), Paris, Payot, 1984.
- Friez A. et Julhès M., *Séries longues sur les salaires*, Paris, INSEE, Résultats, « Emploi-revenus », n° 136, 1998.
- Galland O., « Une entrée de plus en plus tardive dans la vie adulte », *Économie et Statistique*, n° 283-284, 3-4, 1995, p. 33-52.
- Galland O., *L'entrée dans la vie. Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 1997 (2^e éd.).
- Gallie D., *In Search of the New Working Class*, Cambridge University Press, 1978.
- Gallie D., *Social Inequality and Class Radicalism in France and Britain*, Cambridge, Cambridge University Press, 1983.
- Gallie D., Employment, unemployment and social stratification, in D. Gallie (ed.), *Employment in Britain*, Oxford, Blackwell, 1988, p. 465-492.
- Gallie D., Marsh C. et Vogler C., *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford, Oxford University Press, 1993.
- Gallie D., White M., Cheng Y. et Tomlinson M., *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Clarendon Press, 1998.
- Garcia de Polavieja J., *Labour Market Dualisation and Trade Union Involvement in Spain*, Typewrite, Nuffield College, 1998.
- Gaudy R., *Et la lumière fut nationalisée. Naissance d'EDF-GDF*, Paris, Éd. Sociales, 1978.
- Giddens A., *The Class Structure of the Advanced Societies*, London, Hutchinson, 1973.
- Glachant J.-M., « L'électricité en Grande-Bretagne : une industrie privée et un service public partiel », *Sociétés contemporaines*, n° 32, 1998, p. 97-108.
- Goffman E., *Asiles. Étude de la condition sociale des malades mentaux*, 1^{re} éd. en anglais, 1961, Paris, Éd. de Minuit, coll. « Le sens commun », 1968.
- Goffman E., *Les cadres de l'expérience*, 1^{re} éd. en anglais, 1974, Paris, Éd. de Minuit, coll. « Le sens commun », 1991.
- Goldthorpe J. H., Lockwood D., Bechhofer F. et Platt J., *The Affluent Worker, Industrial Attitudes and Behaviour*, t. 1, Cambridge University Press, 1968.

- Goldthorpe J. H., Lockwood D., Bechhofer F. et Platt J., *The Affluent Worker, Political Attitudes and Behaviour*, t. II, Cambridge University Press, 1968.
- Goldthorpe J. H., Lockwood D., Bechhofer F. et Platt J., *The Affluent Worker in the Class Structure*, t. III, Cambridge University Press, 1969.
- Gollac M., « La diffusion de l'informatique au travail », *Données sociales*, INSEE, 1993, p. 486-494.
- Gollac M., « Le capital dans le réseau : la coopération dans l'usage de l'informatique », *Travail et emploi*, n° 68, 1996, p. 39-60.
- Gollac M. et Volkoff S., « Citius, Altius, Fortius. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, septembre 1996, p. 54-67.
- Gollac M., « Des chiffres insensés. Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques », *Revue française de sociologie*, XXXVIII, 1, 1997, p. 5-36.
- Gormick J., Meyers M. et Ross K., « Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states », *Journal of European Social Policy*, 7 (1), 1997, p. 45-70.
- Grafmeyer Y., *Les gens de la banque*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1992.
- Halbwachs M., *La classe ouvrière et les niveaux de vie. Recherches sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines*, 1^{re} éd., 1912, Paris, Londres, New York, Gordon & Breach, 1970.
- Halbwachs M., *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, 1^{re} éd., 1938, Paris, Librairie Marcel Rivière & Cie, 1964.
- Halbwachs M., « Les caractéristiques des classes moyennes » (1939), in Maurice Halbwachs, *Classes sociales et morphologie*, Paris, Éd. de Minuit, 1972.
- Hanson S. L., Martin J. K. et Tuch S. A., « Economic sector and job satisfaction », *Work and Occupations*, 14, 1987, p. 286-305.
- Hakim C., « Labour mobility and employment stability : Rhetoric and reality on the sex differentiation in labour market behaviour », *European Sociological Review*, 12, 1, 1996, p. 1-31.
- Heller J.-L., « Emplois précaires, stages : des emplois "faute de mieux" », *Économie et statistique*, 193-194, 1986, p. 27-35.
- Héran F., « La sociabilité, une pratique culturelle », *Économie et Statistique*, 216, 1988, p. 3-22.
- Héran F. et Rouault D., « La présidentielle à contre-jour : abstentionnistes et non-inscrits », *INSEE Première*, n° 397, juillet 1995.
- Héran F. et Rouault D., « La double élection de 1995 : exclusion sociale et stratégie d'abstention », *INSEE Première*, n° 414, novembre 1995.
- Héraut B. et Lapeyronnie D., « Le statut et l'identité. Les conflits et la protestation collective », in O. Galland et Y. Lemel (éd.), *La nouvelle société française. Trente années de mutation*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 1998, p. 181-212.
- Herpin N., « La famille à l'épreuve du chômage », *Économie et Statistique*, 235, septembre 1990, p. 31-42.
- Herzlich C., « Types de clientèle et fonctionnement de l'institution hospitalière », *Revue française de sociologie*, XIV, 1973, p. 41-59.
- Hirschman A. O., *Façon au déclin des entreprises et des institutions*, Paris, Éd. Ouvrières, 1972.
- Hobson R., « Group relations at work. Solidarity, conflict and relations with management », *Work and Occupations*, 24, 4, 1997, p. 426-452.
- House J. S., *Work Stress and Social Support*, Reading, Mass., Addison Wesley, 1981.
- Huez D., « L'évolution des risques professionnels », in Jacques Kergoat, Josiane Boutet, Henri Jacot, Danièle Linhart (éd.), *Le monde du travail*, Paris, La Découverte, coll. « Textes à l'appui », 1998, p. 214-221.
- Huez D., « Santé et précarisation du travail », in Jacques Lebas et Pierre Chauvin (éd.), *Précarité et santé*, Paris, Flammarion, 1998, p. 143-154.
- Hughes E. C., « Pour étudier le travail d'infirmière » (1^{re} éd. en anglais, 1951), in E. C. Hughes, *Le regard sociologique. Essais choisis* (textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie), Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 1996, p. 69-73.

- Hughes E. C., « The social drama of work », *Mid-American Review of Sociology*, 1976, 1 (1), p. 1-7 (traduit par Jean-Michel Chapoulie dans *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, décembre 1996, p. 94-99).
- Hurlbert J. S., « Social networks, social circles and job satisfaction », *Work and Occupations*, 18, 4, 1991, p. 415-430.
- Jahoda M., *Employment and Unemployment. A Social-Psychological Analysis*, Cambridge, Cambridge University Press, 1982.
- Joule R.-V. et Beauvois J.-L., *La soumission librement consentie. Comment amener les gens à faire librement ce qu'ils doivent faire*, Paris, PUF, coll. « Psychologie sociale », 1998.
- Jourdain C., « L'interim, une voie d'accès à l'emploi », in INSEE, *Données sociales*, 1999, p. 169-176.
- Kallenberg A. L., « Work values and job rewards : A theory of job satisfaction », *American Sociological Review*, 42, 1977, p. 124-143.
- Kallenberg A. L. et Griffin L. J., « Positional sources of inequality in job satisfaction », *Sociology of Work and Occupations*, vol. 5, n° 4, novembre 1978, p. 371-401.
- Kallenberg A. L. et Loscocco K. A., « Aging, values and rewards : Explaining age differences in job satisfaction », *American Sociological Review*, 48, 1983, p. 78-90.
- Karlson L. E., « Work satisfaction, demands for change and alienation in a swedish factory », in A. Oldenquist and M. Rosner, *Alienation, Community and Work*, New York, Greenwood Press, 1991, p. 133-158.
- Katpik L., « Attentes et satisfactions au travail », *Sociologie du travail*, 4, 1966, p. 389-416.
- Kaufmann J.-C., *La chaleur du foyer*, Paris, Méridiens-Klincksiek, 1988.
- Kiesler C. A., *The Psychology of Commitment. Experiments Linking Behaviour to Belief*, New York, Academic Press, 1971.
- Klein B. W. et Rones P. L., « A profile of the working poor », *Monthly Labor Review*, 112, n° 10, 1989, p. 3-13.
- Koch J. L. et Steers R. M., « Job attainment, satisfaction and turnover among public employees », *Journal of Vocational Behavior*, 12, 1978, p. 119-128.
- Kohn M. L. et Schooler C., *Work and Personality*, Norwood, NJ, Ablex Publishing Corporation, 1983.
- Kramarz F., « Conditions de travail et gestion de la main-d'œuvre ouvrière », *Économie et Statistique*, 186, mars 1986, p. 31-45.
- Labbé D., *Syndicats et syndicats en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques politiques », 1996.
- Lallement M., « Les métamorphoses des systèmes éducatifs et productifs », in Olivier Galland et Yannick Lemel (éd.), *La nouvelle société française. Trente années de mutation*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 1998, p. 117-145.
- Lampard R., « An examination of the relationship between marital dissolution and unemployment », in D. Gallie, D. Marsh et C. Vogler (ed.), *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford, Oxford University Press, 1994, p. 264-298.
- Lancelot A., *L'abstentionnisme électoral en France*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1968.
- Laville J.-L., « Participation des salariés et travail productif », *Sociologie du travail*, 1, 1993, p. 27-47.
- Legendre M., « Les employés de bureau et la représentation. Refus ou aspiration ? », *Revue française de sciences politiques*, 37, 1, 1987, p. 59-75.
- Le Goff J.-P., *Le mythe de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 1993.
- Levin M. B. et Eden M., « Political strategy for the alienated voter », *Public Opinion Quarterly*, vol. 26, 1962, p. 47-63.
- Lewis J., « Gender and the development of welfare regimes », *Journal of European Social Policy*, 2 (3), 1992, p. 159-173.
- Linhart D., *Le torticolis de l'autruche. L'éternelle modernisation des entreprises françaises*, Paris, Éd. du Seuil, 1991.

- Linhart D. et Linhart R., « L'évolution de l'organisation du travail », in Jacques Kergoat, Josiane Boutet, Henti Jacot et Danièle Linhart (éd.), *Le monde du travail*, Paris, La Découverte, coll. « Textes à l'appui », 1998, p. 301-309.
- Locke E. A., « The nature and causes of job satisfaction », in M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally, 1976.
- Lockwood D., *The Blackcoated Worker*, London, Allen & Unwin, 1958.
- Lojkin J., « Nouveaux rapports de classe, nouveaux mouvements sociaux et alternatives au capitalisme », *Actuel Marx*, n° 26, 1999, p. 109-126.
- Lorence J. et Mortimer J. T., « Job involvement through the life course : A panel study of three groups », *American Sociological Review*, 50, 1985, p. 618-638.
- Mallet S., *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, Éd. du Seuil, 1964.
- Marchand O. et Thélot C., *Le travail en France 1800-2000*, Paris, Nathan, coll. « Essais et recherches », 1997.
- Marshall T. H., *Citizenship and Social Class*, Cambridge, Cambridge University Press, 1950.
- Martin C., *L'Après-divorce. Lien familial et vulnérabilité*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes 2, 1997.
- Martin D. (éd.), *Participation et changement social dans l'entreprise*, Paris, L'Harmattan, 1989.
- Martin D., *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1994.
- Martin J. et Miller G. A., « Job satisfaction and absenteeism. Organizational individual and job related correlates », *Work and Occupations*, 13, 1, 1986, p. 32-46.
- Maruani M., « Statut social et modes d'emploi », *Revue française de sociologie*, XXX, 1, 1989, p. 31-39.
- Maruani M., « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115, 1996, p. 48-57.
- Maruani M. et Nicole C., *Au labeur des dames*, Paris, Syros, 1989.
- Marx K., *Manuscrits de 1844. Économie politique et philosophie*, Paris, Éd. Sociales, 1972.
- Maurice M., « Déterminants du militantisme et projet syndical des ouvriers et des techniciens », *Sociologie du travail*, 3, 1965, p. 254-272.
- Mauss M., « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques », *L'Année sociologique*, t. 1, 1923 (publié ensuite dans le recueil Marcel Mauss, *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, 1950, p. 143-279).
- Mayo E., *Human Problems of an Industrial Civilisation*, New York, Macmillan, 1932.
- Mayo E., *The Social Problems of an Industrial Civilisation*, London, Routledge & Kegan Paul, 1949.
- Méda D., *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995.
- Menger P.-M., *La profession de comédien. Formation, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études et de la prospective, 1997.
- Menger P.-M., « Compétences et qualifications », in Dominique Foray et Jacques Mairesse, *Innovations et performances. Approches interdisciplinaires*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 1999, p. 305-323.
- Mény Y. et Wright V., *La crise de la sidérurgie européenne, 1974-1984*, Paris, PUF, 1985.
- Michault F. et Coster M. de, « Les syndicats face aux défis de la participation », in F. Michault et M. de Coster (éd.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, coll. « Ouvertures sociologiques », 1994, p. 145-167.
- Michon F. et Ramaux C., « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et emploi*, 52, 1992, p. 37-56.
- Morris L., *Social Divisions. Economic Decline and Social Structural Change*, Londres, UCL Press, 1995.
- Mothé D., 1973, *Le métier de militant*, Paris, Le Seuil.
- Nezosi G., « Vie et mort d'une identité professionnelle. L'idéologie de l'Homme de fer sur le bassin sidérurgique de Longwy », *Revue française de sciences politiques*, vol. 48, n° 5, 1998, p. 625-644.
- Nicole-Drancourt C., « Stratégies professionnelles et organisations des familles », *Revue française de sociologie*, XXX, 1, 1989, p. 57-80.

- Nicole-Drancourt C., « L'idée de précarité revisitée », *Travail et emploi*, 52, 1992, p. 57-70.
- Nisbet R., « The decline and fall of social class », *Pacific Sociological Review*, II, 1, 1959, p. 119-129.
- Noïtiel G., *Longue, immigrés et prolétaires, 1880-1980*, Paris, PUF, coll. « Pratiques théoriques », 1984.
- Noïtiel G., *Les ouvriers dans la société française*, Paris, Éd. du Seuil, coll. « Points », 1986.
- O'Connor J. S., « From women in the welfare state to gendering welfare state regimes », *Current Sociology*, 44, 2, 1996 (special issue).
- Olsen M. E., « Two categories of political alienation », *Social Forces*, vol. 47, n° 3, 1969, p. 288-299.
- Orloff A. S., « Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states », *American Sociological Review*, 58, June 1993, p. 303-328.
- Ovadia C., « Quand le travail casse le corps », *Alternatives économiques*, n° 161, 1998, p. 49-51.
- Padioleau J.-G., *Quand la France s'enferme. La politique sidérurgique de la France depuis 1945*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1981.
- Paradeise C., « La marine marchande française : un marché de travail fermé ? », *Revue française de sociologie*, XXV-3, 1984, p. 352-375.
- Parsons T., « Structure sociale et processus dynamique. Le cas de la pratique médicale moderne » (1^{re} éd. en anglais, 1951), in *Éléments pour une sociologie de l'action*, Paris, Plon, 1955, p. 192-255.
- Paugam S., *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1991, coll. « Quadrige », 2000.
- Paugam S., *La société française et ses pauvres. L'expérience du revenu minimum d'insertion*, Paris, PUF, coll. « Recherches politiques », 1993 ; 2^e éd. mise à jour, 1995.
- Paugam S., « The spiral of precariousness: A multidimensional approach to the process of social disqualification in France », in Graham Room (ed.), *Beyond the Threshold. The Measurement and Analysis of Social Exclusion*, Bristol, The Policy Press, 1995, p. 49-72.
- Paugam S. (éd.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. « Textes à l'appui », 1996.
- Paugam S., « Les femmes contemporaines de la pauvreté et de l'exclusion. Le point de vue sociologique », *Genèses*, 31, juin 1998, p. 160-182.
- Paugam S., *To give, to receive and to give back: The social logics of family support*, Paper for European Science Foundation Conference on « Inequality and Social Exclusion in Europe: The Role of the Family and Social Networks », Castelveccchio Pascoli, Italy, 3-7 April 1998.
- Paugam S., « Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques », *Revue française de sociologie*, XL-4, 1999, p. 715-751.
- Paugam S. et Russell H., « The effects of employment precarity and unemployment on social isolation », in Duncan Gallie and Serge Paugam (eds), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2000, p. 243-264.
- Paugam S. et Schwyer F.-X., « Transformations et inerties de l'État-providence », in O. Galland et Y. Lemel (éd.), *La nouvelle société française. Trente années de mutation*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 1998, p. 146-180.
- Paugam S. et Zoyem J.-P., « Le soutien financier de la famille : une forme essentielle de la solidarité », *Économie et Statistique*, n° 308-309-310, 8/9/10, 1997, p. 187-120.
- Paugam S., Zoyem J.-P. et Charbonnel J.-M., *Précarité et risque d'exclusion en France*, La Documentation française, coll. « Documents du CERC », n° 109, 4^e trimestre 1993.
- Payne J. et Payne C., « Unemployment and peripheral work », *Work, Employment and Society*, vol. 7, n° 4, 1993, p. 513-534.
- Pédrot P. (éd.), *Éthique, droit et dignité de la personne. Mélanges Christian Bolze*, Paris, Economica, 1999.
- Penn R., Rose M. et Rubery J. (eds), *Skill and Occupational Change*, Oxford, Oxford University Press, 1994.
- Percheron A. et Roy B., « Chômage et politique », dans *L'élection présidentielle de 1988*, Cahiers du CEVIPOF, 2, mars 1988, p. 33-52.

- Pfeffer J. et Davis-Blake A., « Unions and job satisfaction », *Work and Occupations*, vol. 17, n° 3, August 1990, p. 259-283.
- Pialoux M., « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26/27, 1979, p. 19-47.
- Pialoux M., Stratégies patronales et résistances ouvrières. La « modernisation » des ateliers de finition aux usines Peugeot de Sochaux (1989-1993), *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, 1996, p. 5-20.
- Pialoux M. et Beaud S., « Permanents et temporaires », in Pierre Bourdieu (éd.), *La misère du monde*, Paris, Éd. du Seuil, 1993, p. 317-329.
- Picard J.-F., Beltran A. et Bungener M., *Histoire(s) de l'EDF*, Paris, Dunod, 1985.
- Piore M. J., « Dualism in the labor market: A response to uncertainty and flux. The case of France », *Revue économique*, 1, 1978, p. 26-48.
- Piore M. J. et Sabel C. F., *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books, 1984.
- Pitrou A., « Le soutien familial dans la société urbaine », *Revue française de sociologie*, XVIII, 1, 1977, p. 47-84.
- Ranger J., « Le déclin du Parti communiste français », *Revue française de science politique*, vol. 36, n° 1, 1986, p. 46-63.
- Rérat F., « Une forme de gestion de la main-d'œuvre : les techniques de précatisation de l'emploi », in Dourdan, *L'emploi : enjeux économiques et sociaux. Colloque du groupe de sociologie du travail*, Paris, Maspéro, 1982, p. 44-59.
- Reynaud J.-D., *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1989.
- Rodgers G., « Le débat sur le travail précaire en Europe », in Geirry et Janine Rodgers (éd.), *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail. La croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest*, Genève, Institut international d'études sociales, 1990.
- Rosanvallon P., *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988.
- Rosanvallon P., *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, Éd. du Seuil, 1995.
- Rose M., « Attachment to work and social values », in D. Gallie (ed.), *Employment in Britain*, Oxford, Blackwell, 1988, p. 128-156.
- Rose M., « Job satisfaction, job skills and personal skills », in R. Penn, M. Rose et J. Rubery (eds), *Skill and Occupational Change*, Oxford, Oxford University Press, 1994, p. 244-280.
- Rose M., Marshall G., Newby H. et Vogler, « Goodbye to supervisors ? », *Work Employment and Society*, 1, 1, 1987, p. 7-24.
- Ritzer G., *Man and his Work. Conflict and Change*, New York, Meredith Corporation, 1972, voir en particulier le chapitre 5 « Low-status occupations ».
- Sainsaulieu R., *Les relations de travail à l'usine*, Paris, Les Éd. d'Organisation, 1972.
- Sainsaulieu R., *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1977.
- Sainsaulieu R., « La régulation culturelle des ensembles organisés », *L'Année sociologique*, 3^e série, vol. 33, 1983, p. 195-217.
- Sainsaulieu R., *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques et Dalloz, 1987.
- Schnapper D., *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, 1981, nouvelle édition revue et augmentée, « Folio », 1994.
- Schnapper D., « Chômage et politique : une relation mal connue », *Revue française de science politique*, vol. 32, n° 4-5, 1982, p. 679-691.
- Schnapper D., « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de sociologie*, XXX-1, 1989, p. 3-29.
- Schnapper D., *La compréhension sociologique. Démarche de l'analyse typologique*, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 1999.
- Schwartz O., *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, coll. « Pratiques théoriques », 1990.

- Seeman M., « On the meaning of alienation », *American Sociological Review*, vol. 24, n° 6, 1959, p. 783-791.
- Seeman M., « Les conséquences de l'aliénation dans le travail », *Sociologie du travail*, 2, 1967, p. 113-133.
- Seeman M., Vidal D., Amiot M. et Touraine A., « De l'utilité sociologique de la notion d'aliénation », *Sociologie du travail*, 2, 1967, p. 180-209.
- Segrestin D., *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels en France*, Paris, Fayard, 1985.
- Segrestin D., *Sociologie de l'entreprise*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 1996.
- Sellier F., *La confrontation sociale en France 1936-1981*, Paris, PUF, 1984.
- Simmel G., *Les pauvres* (1^{re} éd. en allemand 1908), Paris, PUF, coll. « Quadrige », 1998.
- Singly F. de, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, coll. « Économie en liberté », 1986.
- Singly F. de, *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Nathan, coll. « Essais et recherches », 1996.
- Singly F. de, et Thélot C., *Gens du privé, gens du public. La grande différence*, Paris, Dunod, 1988.
- Shore L. M. et Martin H. J., « Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions », *Human relations*, 42, 7, 1989, p. 625-638.
- Strauss A. L., *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, textes réunis et présentés par Isabelle Baszanger, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », Paris, 1992.
- Supiot A., *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, coll. « Les voies du droit », 1994.
- Supiot A. (éd.) *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 1999.
- Terrail J.-P., *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, Paris, PUF, coll. « Sociologie d'aujourd'hui », 1990.
- Thélot C., « Le sous-emploi a doublé en quatre ans », *Économie et Statistique*, n° 193-194, 1986, p. 37-42.
- Thompson W. E. et Horton J. E., « Political alienation as a force in political action », *Social Forces*, vol. 38, n° 3, 1960, p. 190-185.
- Touraine A., *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CNRS, « Travaux du Centre d'études sociologiques », 1955.
- Touraine A., *La conscience ouvrière*, Paris, Éd. du Seuil, 1966.
- Touraine A., Wiewiorka M. et Dubet F., *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984.
- Thuderoz C., « Du lien social dans l'entreprise. Travail et individualisme coopératif », *Revue française de sociologie*, XXXVI-2, 1995, p. 325-354.
- Tixier P.-E., « Management participatif et syndicalisme », *Sociologie du travail*, 1986, 3, p. 353-372.
- Tixier P.-E., « Transformation des pratiques syndicales et "modernisation" des organisations », in François Chazel (éd.), *Action collective et mouvements sociaux*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1993, p. 53-60.
- Tripiet P., *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologies et interactions*, Éd. de l'Université de Bruxelles, 1991.
- Trouvé P., « La fin des contremaîtres traditionnels ? », *Revue française de sociologie*, XXXVIII, 1996, p. 287-308.
- Vallas P., « The concept of skill : A critical review », *Work and Occupations*, vol. 17, n° 4, novembre 1990, p. 379-398.
- Van Dyck J. et Van Oers M., « Sur quelques dimensions empiriques de l'aliénation. Recherche chez les ouvriers hollandais », *Sociologie du travail*, 1, 1969, p. 44-60.
- Vaus D. de et McAllister I., « Gender and work organization. Values and satisfaction in Western Europe », *Work and Occupations*, 18, 1, 1991, p. 72-93.
- Veltz P. et Zafifian P., « Vers de nouveaux modèles d'organisation », *Sociologie du travail*, vol. 35, n° 1, 1993, p. 3-25.
- Vidal V., « Un cas de faux concept : la notion d'aliénation », *Sociologie du travail*, 1, 1969, p. 61-82.
- Vroom V., *Work and Motivation*, New York, Wiley, 1964.
- Weber F., *Le travail à l'été. Étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, INRA/EHESS, 1989.
- Weil S., *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 1951.
- Wiewiorka M. et Trinh S., *Le modèle EDF*, Paris, La Découverte, 1989.

INDEX DES AUTEURS

- Accardo A., 65
 Acker F., 190
 Adam G., 257-258
 Amiot M., 28
 André-Roux V., 91
 Arborio A.-M., 192
 Arnaud G., 1
 Aron R., 27, 44, 62, 96, 363, 381-382
 Attias-Donfat C., 316
 Aucouturier A.-L., 75
 Audric S., 76

 Balzacs G., 140, 143
 Bamford C., 68
 Baszanger I., 195
 Baudelot C., 51, 53
 Baumfelder E., 259
 Beaud S., 228-229, 285
 Beauvois J.-L., 134
 Becbhofer F., 3
 Beltran A., 148
 Benoît-Guilbot O., 267
 Besnard P., 8, 373
 Bichot J., 73
 Bielby D. D., 307
 Bielby W. T., 307
 Binst M., 187, 197
 Blauner R., 324
 Bloch L., 75
 Bolanski L., 6, 19, 128, 186, 279
 Bonnet S., 168-169, 174
 Bordes M.-M., 32
 Borlandi M., 8, 373
 Bouffarigues P., 186
 Bourdieu P., 15, 30, 104, 285
 Boutet J., 213
 Boyer R., 101

 Bréchon P., 351
 Bungener M., 148

 Caire G., 70
 Capdevielle J., 344, 349
 Cases C., 90
 Castel R., 14-15, 64, 84, 113, 364
 Cautrès B., 351
 Cézard M., 34, 67
 Chapoulie J.-M., 38, 189
 Charbonnel J.-M., 13-14, 62, 110
 Chauvel L., 48, 90, 363
 Chauvin P., 116
 Chazel F., 284
 Cheng Y., 33
 Chenu A., 52
 Chiapello E., 6, 19, 128
 Clark A. E., 47-48
 Clark T. N., 363
 Coenen-Huter J., 316
 Concialdi P., 77
 Coriat B., 226
 Coster M. de, 277
 Crenner E., 317
 Crompton R., 52, 271
 Crozier M., 187, 208, 217, 255

 Dale A., 68
 Dares, 72
 Davis-Blake A., 267
 Dean D. G., 27-28, 323
 Déchaux J.-H., 316
 Dejours C., 114
 Demazière D., 329
 Derriennic F., 117
 Desrosières A., 120
 Desseigne G., 79

- De Vreyer P., 91
 Dodier N., 172
 Dress, 187
 Dubar C., 18, 103, 247
 Dubet F., 9, 256
 Dubois P., 245, 259
 Durand C., 226, 259
 Durand J.-P., 101
 Durkheim E., 3-8, 15, 17, 20, 23, 30, 44, 114, 171, 254, 291, 311, 373
 Dussert F., 34

 Ebou E., 160
 Eden M., 353
 Elbaum M., 67
 Engels F., 1, 382
 Esping-Andersen G., 59-60, 361
 Estrade M.-A., 75
 Estryn-Béhar M., 189
 Euvrard F., 13

 Fagner J.-P., 140, 143
 Faure-Guichard C., 100
 Favereau O., 137
 Feroni I., 191
 Finifter A. W., 323
 Foray D., 137
 Forgeot G., 76
 Fouillot J.-P., 189
 Fourcade B., 63
 Francfort I., 221
 Friedberg E., 288
 Friedmann G., 8, 33, 38, 251, 255, 325
 Friedson E., 195
 Friez A., 51

 Galland O., 35, 110, 361, 385
 Gallie D., 15, 33, 68, 91, 298, 313
 Garcia de Polavieja J., 72
 Gattaz Y., 70
 Gaudy R., 148
 Gélot D., 75
 Glachant J.-M., 160
 Goffman E., 192, 238
 Goldthorpe J. H., 3, 10-13, 57, 159-160, 241
 Gollac M., 33-36, 40, 51, 53
 Gonzalez-Demichel, 32
 Gornick J., 86
 Grafineyer Y., 212

 Hakim C., 86-87
 Halbwachs M., 52, 121, 171, 376
 Hanson S. L., 49

 Heller J.-L., 67
 Héran F., 309, 350-351
 Hérault R., 385
 Herpin N., 293
 Herzlich C., 187
 Horton J. E., 323
 Huez D., 116, 220
 Hughes E. C., 38, 44-45, 189
 Hurlbert J. S., 55
 Hussain A., 91

 Jacot H., 213
 Jones G., 52
 Joule R.-V., 134
 Jourdain C., 85
 Julhès M., 51

 Kallenberg A. L., 43, 47
 Kaufmann J.-C., 291
 Kellerhals J., 316
 Kergoat J., 213, 220
 Klein B. W., 77
 Kober A., 191
 Kramarz F., 170

 Labbé D., 266
 Lagarde P., 90
 Lallement M., 35
 Lampard R., 298
 Lancelot A., 352
 Lapeyronnie D., 385
 Laville J.-L., 131
 Layte R., 91
 Lebas J., 116
 Legendre M., 270
 Le Goff J.-P., 133
 Lemel Y., 35, 361, 385
 Le Minez S., 91
 Levin M. B., 353
 Lewis J., 88
 Linhart D., 213
 Linhart R., 213
 Lion J., 13
 Lipset S. M., 363
 Lockwood D., 3, 57, 241, 270
 Lojkine J., 385
 Loscocco K. A., 47

 Mairesse J., 137
 Marchand O., 32, 89-90
 Marsh D., 298
 Marshall T. H., 59
 Martin C., 311

- Martin D., 277
 Martin J. K., 49
 Maruani M., 87-88
 Marx K., 28-29, 44, 323
 Maurice M., 267
 Mauss M., 189, 320
 McAllister I., 46
 Méda D., 378
 Menger P.-M., 97, 137
 Mény Y., 168
 Meyers M., 86
 Michault F., 277
 Michon F., 65, 68, 70
 Mothé D., 271

 Nezosi G., 168
 Nicole-Drancourt C., 88, 306
 Nisbet R., 363
 Noiriel G., 170

 O'Connor J. S., 88
 Olsen M. E., 323
 Orloff A. S., 88
 Osty F., 221
 Ovadia C., 227

 Padioleau J.-G., 167
 Paradeise C., 152
 Parsons T., 191
 Paugam S., 13-14, 62, 67, 91, 97, 102, 110, 274, 311, 313, 316, 319, 335, 344, 352, 360-361, 365
 Payne C., 75
 Payne J., 75
 Pédrot P., 378
 Percheron A., 343, 345
 Pfeffer J., 267
 Pialoux M., 90, 228-229, 285
 Picard J.-F., 148
 Pignoni M.-T., 329
 Piore M. J., 361
 Pitrou A., 316
 Platt J., 3
 Ponthieux S., 77

 Ramaux C., 65, 68, 70
 Ranger J., 349
 Reynaud J.-D., 257-258
 Ritzer G., 267
 Rodgers J., 67, 70
 Rodgers G., 67, 70
 Rones P. L., 77
 Room G., 14
 Rosanvallon P., 116, 266

 Ross K., 86
 Rouault D., 350-351
 Roy B., 343, 345
 Russell H., 313

 Sabel C. F., 361
 Sainsaulieu R., 18, 103, 127, 131, 152, 221
 Schnapper D., 2, 17, 62, 96, 118, 343
 Schwartz O., 301, 303, 307, 316
 Schweyer F.-X., 187, 197, 361
 Seeman M., 27-28, 323-325
 Segrestin D., 152, 157, 172
 Sellier F., 63
 Sinunel G., 20, 61, 326
 Singly F. de, 293, 295
 Strauss A. L., 195
 Supiot A., 32, 63-64

 Thélot C., 32, 76, 89-90
 Thévenot L., 120
 Thompson W. E., 323
 Thuderoz C., 12
 Tixier P.-E., 277, 279-280, 284
 Tomlinson Mark, 33
 Touraine A., 8-9, 28, 30, 255-256, 270-271, 273
 Touranchet A., 117
 Trinh S., 148, 156
 Trouvé P., 221
 Tuch S. A., 49

 Uhalde M., 221

 Vallas S. P., 137
 Van Dyck J., 27
 Van Oers M., 27
 Vaus D. de, 46
 Veltz P., 35
 Vidal D., 27-28
 Vogler C., 298
 Vogt P., 8, 373
 Volkoff S., 35-36, 117
 Von Allmen M., 316

 Weber F., 243
 Weber M., 4, 26, 96
 Weil S., 38, 355
 White M., 33
 Wieviorka M., 148, 156, 256
 Wolbers M., 91
 Wright V., 168

 Zarifian P., 35
 Zoyem J.-P., 13-14, 62, 110, 316, 319

INDEX DES THÈMES

abstention (au vote), 28, 350-354.
 activité :
 — de production, 7-8 ;
 — féminine, 86-89.
 affirmation de soi, 29, 44, 151, 179.
 aides soignantes, 188-189, 191-193, 281, 369.
 aliénation, 25, 27-29, 43-44, 57, 95, 289, 324-325, 350, 357, 359, 365 ;
 — politique, 323, 343.
 agents de maîtrise, 218, 220-222.
 ambiance de travail, 53-56, 218 et s., 248, 372.
 angoisse (face à l'avenir), 1, 180-183, 198-200, 207, 230, 234, 239, 249, 270, 357, 360.
 anomie, 4-6, 255, 324.
 apathie, 251 et s., 265, 374.
 apprentissage, 65-66, 169, 171, 247 (voir aussi emploi à statut précaire).
 assistance, 20, 60-61.
 assurances, 60.
 automatisation, 33.
 autonomie (dans le travail), 31-34, 171.

bad job(s), 16, 68.
 bureaucratie, 197.

 cadres, 91, 185-186, 218-219, 233, 269, 279, 309, 332, 343, 351, 364, 368.
 canuts, 257.
 capitalisme (esprit du), 6.
 carrière, 50, 150-152, 222, 261, 263, 277, 291, 369, opportunités de —, 137, 359 (voir aussi promotion).
 chômage, 2, 14, 55, 74, 180, 243, 293-299, 310, 326, 331, 343 ;
 — d'exclusion, 63 (voir aussi licenciement).

citoyenneté, 350 ;
 — sociale, 59, 384.
 classe (sociale), 171, 363 ;
 — ouvrière, 12 (voir aussi ouvriers),
 — moyennes, 12, structure de —, 355 ets.
 combines, 55.
 comité d'entreprise, 257-258, 263-266, 273, 276, 279, 330, 374-375.
 communauté :
 — professionnelle, 12 ;
 — sociale et/ou familiale, 12, 312 ;
 — de travail, 129 ;
 — rurales, 351.
 compensations, 291, 311 ;
 — financières (ou salariales), 41, 53, 261, 358 ;
 — réelles et/ou symboliques, 170, 240, 304.
 compétences, 55, 123, 137, 165, 190, 193, 367, 370 (voir aussi qualifications).
 complémentarité :
 — des fonctions, 4, 171 ;
 — dans le travail, 115, 248, 372.
 concurrence, 5-6, 232, 357.
 conflits sociaux, 258.
 conscience :
 — ouvrière, 9 ;
 — de classe, 9 ;
 — politique, 351 ;
 — collective, 384.
 consignes (application des), 31.
 contrainte :
 — du travail, 57, 189, 241, 254 ;
 — morale, 4 ;
 — de temps, 33-37, 215-216, 220, 230, 246, 357-358, 371 ;
 — de qualité, 33, 37-38, 357-358.

contrat à durée déterminée (CDD), 65-66, 68, 70-71, 194, 268, 284, 360 (voir aussi emploi à statut précaire).

contrôle, auto-, 34, 357 ;

— bureaucratique, 199, 212, 371 ;

— hiérarchique, 230-232.

corporations, 7.

création d'emplois, 258-262.

crises industrielles et commerciales, 4-5.

culture d'entreprise, 54, 132-133, 153, 163, 183-186.

culture de métier, 167, 168-176, 179, 188, 205, 231, 239.

culture technique, 171, 207, 214.

culture soignante, 189 et s.

décadence industrielle, 236-239, 372.

dé-familialisation, 88-89.

défense de l'emploi, 258-262.

délais (à respecter), 35-36 ;

— de livraison, 35 (voir aussi contrainte de temps).

démarchandisation (*decommodification*), 59-62, 96.

démision, 185, 225.

dépréciation individuelle, 366 (voir aussi dévalorisation).

déqualification, 213-218, 283, 371 (voir aussi prolétarianisation des employés).

dérégulation, 160-163, 330, 369.

désillusions, 205, 275, 341, 382 ;

— politiques, 254, 323 et s. ;

— vis-à-vis des partis, 346-350, 353, 375.

détresse psychologique, 113-119, 220, 249, 304, 355, 358, 364, 384.

dévalorisation (de l'être humain), 19, 186, 214, 243, 293, 362, 377, risque de —, 358.

développement (pays en voie de), 33, 101.

différenciations (nouvelles), 363-369 (voir aussi inégalités).

dignité, indignité (sentiment d'—), 19, 257, 378, 382.

discrédit, 200-204, 205, 211.

disqualification sociale, 13-14, 19-20, 84, 102, 180, 309, 311-312, 359, 376-381.

distinction sociale, 327, 354.

domination (rapports de), 373 ;

— dans le travail, 30, 124, 133-134, 191, 323 ;

— économique, 27 ;

— entre entreprises, 124.

droits créances, 62.

droits sociaux, 16-17, 59, 62, 96, 223, 368.

embourgeoisement, 9-10.

emploi, rapport à l'—, 13-17, 25-26, 62-84 ;

— stable, 14, 360 ;

— menacé, 14 ;

— instable, 14, politiques d'—, 2, 72-73, 381, norme typique de l'—, 63 ;

— périphérique, 64-79 ;

— à statut précaire, 65-75, 336, 360, 383, sous —, 76-79, 360 ;

— atypique, 70-71 ;

— à temps partiel, 76-78, 268 (voir aussi sous-emploi), sécurité (insécurité) de l'—, 84-93, 254, 256, 284, 370 (voir aussi stabilité ou instabilité de l'emploi).

employés, 52, 208, 212 et s., 255, 270-271, 309, 332, 343, 351, 358, 364, 371 (voir aussi prolétarianisation des employés).

entreprise :

— informatique, 56, 93, 129-147, 276, 332, 368 ;

— d'électricité, 52-53, 93, 147-163, 276, 330, 368, 374 ;

— sidérurgique, 167-186, 280, 359, 369, hôpital, 187-205, 281, 369, 379 ;

— d'assurances (organisme de Sécurité sociale), 49, 209-225, 282, 370 ;

— agro-alimentaire, 49, 53, 56, 93, 226-235, 276, 337, 379 ;

— de meubles, 49, 93, 235-249, 331, 371-372.

épanouissement :

— dans le travail, 14, 18, 26, 38, 43-44, 57, 95, 97, 365, 369, 380 ;

— familial, 373 (voir aussi vie familiale).

espace social, 104-108.

esprit d'équipe, 130-131, 140.

esprit de solidarité, 154-155, 260.

esprit maison, 127-128, 155, 217, 233, 235, 368.

État-providence, 17, 57, 103, 326, 356, 361, 382-385, régime d'—, 96 intervention de l'—, 17, action de l'—, 41, modèle libéral d'—, 60, modèle continental d'—, 60,

modèle social-démocrate d'—, 60-61.

ethnocentrisme culturel, 16-17.

évaluation (autoévaluation), 34, 139-140, 142, 220, 357.

exploitation (de l'être humain), 19, 25, 88, 378.

faillites (d'entreprises), 4-5, 8.

flexibilité, 69-70 ;

— des relations de travail, 63 ;

— de l'emploi, 68 ;

- des salaires, 70 ;
- des horaires, 70 ;
- des seuils sociaux, 70 ;
- des entreprises, 279, 367, 380.
- flux :
 - tendus, 35, 230, 233, 241, 357 ;
 - d'informations, 35 ;
 - de production, 35.
- fordisme, entreprises fordistes, 33, 97.
- formation (amélioration des possibilités de), 258-262, 383.
- grève, 153-154, 270, 283, 285, 338.
- groupes financiers, 36, 168, 182, 237, 369, 382.
- hauts fourneaux, 173-174, 177, 370.
- homo faber*, 44-49, 97, 214, 240, 242, 248, 257, 357-358, 366.
- homo oeconomicus*, 44, 49-53, 97, 138, 242, 248, 257, 357-358, 366.
- homo sociologicus*, 53-56, 97, 247-248, 357, 359, 366, 372.
- identité, 18, 363, principe d'—, 9 ; crise d'—, 183, 377 ;
 - sociale, 62, 200, 352 ;
 - professionnelle, 103, 183, 247, 293, 301, 367, 370 ;
 - pour soi 134 ;
 - pour autrui, 134 ;
 - collective, 121 et s., 148-155, 253 ;
 - négative, 207 et s. ;
 - meurtrie, 236 ;
 - parentale, 304.
- impuissance (sentiment d'—), 27, 253, 255, 324, 346-350, 376, 385.
- incomparabilité sociale, 327.
- inégalités, 373 ;
 - sociales, 6, 363 et s.
 - naturelles, 6 ;
 - entre hommes et femmes, 46, 50, 54, 65-66, 78, 85-89, 110, 268, 294-295, 301-308, 315-316, 321, 360 ;
 - entre classes d'âge, 47, 51, 54, 110-111, 268-269, 295-297 ;
 - entre générations, 48, 89-91, 360, 363 ;
 - entre catégories socioprofessionnelles, 48, 51-52, 54, 91-93, 111, 114-115, 269-271 ;
 - entre entreprises, 48-49, 52-53, 56, 93, 111, 271-273 ;
 - entre les salariés en général, 355, 359, nouvelles —, 362.
- infirmières, 188-191, 281, 369.
- infonnatique, 33-34, 42, 55, 212, 214, 357.
- ingénieurs, 273, 332.
- initiative (liberté d'—), 34, 45-49.
- injustice (sentiment d'—), 178, 327-328, 335.
- innovation, 34.
- insécurité sociale, 95.
- insomnie, 116-118, 219, 292, 304.
- intégration :
 - du système social, 3 ;
 - assurée, 97-98, 107, 127 et s., 151, 260-262, 273, 288, 299-303, 305, 314, 317-318, 328, 340-341, 344, 347, 352, 362, 374, 377, 379 ;
 - incertaine, 98-100, 107, 165 ets., 260-262, 266, 273-274, 288, 300-303, 305-307, 314-315, 317-318, 320-321, 328, 340-341, 344, 347, 362, 365, 369, 370, 374, 377, 379, 384 ;
 - laborieuse, 100-102, 108, 207, 209 et s., 250, 260-262, 273, 288, 300-303, 305, 314-315, 317-318, 320, 328, 340-341, 344, 347, 362, 366, 370, 374, 377, 379 ;
 - disqualifiante, 102-103, 108, 207, 226 ets., 250, 260-262, 266, 273-274, 288, 300-303, 305-308, 314-315, 320, 328-329, 340-341, 344, 347-348, 352, 353, 362, 365-366, 371, 375, 377, 379, 384.
- interdépendance, relations d'—, 20, 113-114 ;
 - des marchés, 6.
- intéressement (aux bénéfiques), 139.
- intérim, intérimaires, 65-66, 68-72, 226, 229, 286, 336-337, 360, 371 (voir aussi travail temporaire et emploi à statut précaire).
- investissements, 182.
- licenciement, 67, 181, 194, 253, 284, 349, 360, 383, risque de —, 56, 79-84, 248, 271, 276, 281, 285, 372 (voir aussi angoisse face à l'avenir).
- logique productive, 17, 57, 59, 95, 356.
- logique protectrice, 17, 57, 59, 95, 356.
- logique technocratique, 198-199.
- luttes, 373 ;
 - sociales, 6-7, 53, 96, 189, 263, 380-385 ;
 - syndicales, 180, 243 ;
 - ouvrières, 183 ;
 - de classes, 382.
- malaise, 30, 49, 209 et s., 225, 238.
- management (politiques de), 34, 38, 128, 131, 142, 163, 185, 273, 275, 276-277, 279, 288, 359, 366, 368, 381.
- marché, 36 ;

- unique, 5 ;
- financier, 5-6.
- mécontentement, 365, 375, 382 ;
 - politique, 28.
- médecins, 188, 281, 369.
- métier, 123, 370, 372 (voir aussi culture de métier).
- misère, extrême —, 14 ;
 - industrielle, 29.
- mobilisation :
 - collective, 251 et s. ;
 - syndicale, 266-288.
- mobilité sociale, 10.
- mondialisation (de l'économie), 4-5, 382.
- mouvement des chômeurs, 383, 385, attitudes à l'égard du —, 329-339, attitude solidaire, 329-331, attitude compréhensive, 331-334, attitude distante, 334-339.
- morale (professionnelle), 4.
- morbidité, 116-119.
- nationalisation, 167.
- normes, 18, absence de —, 27 ;
 - de sécurité, 199, ruptures de —, 238 (voir aussi contraintes de qualité).
- nuisances, 42.
- ordre négocié, 195.
- opposition (principe d'—), 9.
- orientation (du travail) :
 - instrumentale, 10-11, 188, 224, 241, 261 ;
 - bureaucratique, 11 ;
 - solidariste, 11-12.
- orientations politiques, 254.
- ouvriers, 28, 55, 92, 167-185, 226-249, 270, 303, 307, 309, 328, 331-332, 343, 351, 355, 358, 364, culture ouvrière, 175, convivialité ouvrière, 177, O.S. (du tertiaire), 216, mouvement ouvrier, 255-256, 279.
- ouvrier (de l'abondance), 3, 8-13, 57, 159-160, 241, 259, 366.
- paresse, 327-328.
- pauvreté, 19, 180, nouvelle —, 1 ; risque de —, 77, *working poor*, 77, représentations salariales de la —, 326-329.
 - matérielle, 2, 316 ;
- pénibilité (du travail), 38-43, 170, 357.
- performance (dans le travail), 133-142.
- plans sociaux, 49, 79, 88, 194, 235, 239, 372.
- polyvalence, 36, 212, 214, 371.
- privatisation, 161.
- production, 17, rapports de —, 18, acte de —, 29, normes de —, 35-36.
- professions intermédiaires, 309.
- prolétarianisation (des employés), 52, 212-218, 250, 271, 371.
- promotion (professionnelle), 10, 151, 283, perspectives de —, 49-53, absence de possibilités de —, 241, 243-244.
- protection (sociale), 16-18, 383.
- psychotropes, 219-220, 371.
- qualifications, 32-33, 54-56, 123, 137, 149-150, 165-166, 171, 197, 200-201, 357, 370, 372-373 (voir aussi compétences).
- question sociale, 14, 64.
- radicalisme, 343 et s., 365, 376, 381-382.
- rapports hiérarchiques, 176-180, 195-197, 219, 240, 247, 359, 370.
- rationalisations :
 - des contraintes du travail, 142-147, 234 ;
 - budgétaires, 187, 196 ;
 - du discrédit, 202-204.
- réalisation de soi (absence de), 27.
- réciprocité (dans l'échange), 319-320.
- reconnaissance :
 - sociale, 44 ;
 - matérielle et symbolique du travail, 97.
- redistribution des revenus, 354.
- réduction du temps de travail, 258-262, 277.
- réglementation, 41, déficit de —, 5.
- régulation :
 - sociale, 20, 61, 380 ;
 - corporatiste, 128, 147-148, 157, 172.
- relations familiales, 254, 291 et s., 374-375,
- relations conjugales, 291, 293, 299-304, 374, relations entre parents et enfants, 291, 293, 304-308, 374, relations dans la famille élargie, 313 et s.
- repli domestique, 291, 321.
- ressources humaines (gestion des), 34.
- restructuration (des entreprises), 5-6, 16-17, 167-168.
- retrait (à l'égard des syndicats), 275 et s. ;
 - d'indifférence, 275, 275-280 ;
 - de découragement, 275, 280-284 ;
 - contraint, 275, 284-288.
- rétribution (du travail), 10, 49-53, 242-243, 256, 358 ;
 - matérielle et symbolique, 44-45, 57 (voir aussi salaire, *homo oeconomicus*).
- revendications, 41, 256-263, 359, 370.
- revenu minimum d'insertion, 1, 335.

- révolte, 253.
 risques (du travail), 38-43.
 rivalités, 176.
 ruptures du marché, 5 ;
 — familiales, 254 ;
 — conjugales, 293 et s.
- sabotage, 245.
 salaire, 49-53, 178, 242-243, 258-262, 287, 375, faiblesse du —, 16, 241, 247, 284, 358, 372.
 sanctions, 38, 285 ;
 — du marché, 369 ;
 — administrative, 370.
 santé, 113-119, 219-220, 364.
 satisfaction (insatisfaction) dans le travail, 6-8, 30, 97-98, 108-109, 113, 169-170, 190, 193-194, 197, 223-224, 231, 239, 263, 278, 356-359 (voir aussi rapport au travail), dimensions et facteurs de —, 43-57 ;
 — dans le travail en lui-même, 45-49.
 savoirs techniques, 55.
 segmentation (du marché de l'emploi), 361-362.
 service public, 148, 152.
 servitude, 29.
 signification (absence de), 27.
 sociabilité familiale, 308 et s.
 socialisation (dialectique de la), 27.
 société démocratique-libérale, 62, 96.
 société industrielle, 96, 356.
 solidarité : actions de —, 256, 289 ;
 — organique, 4 ;
 — technique, 171-172 ;
 — nationale, 326.
 solutions d'insertion, 338, 340-341.
 souffrance, 29, 38, 43, 140, 175, 196, 207, 222, 224, 226 et s., 243, 289, 321, 355, 371 ;
 — physique, 15 ;
 — morale, 15.
 soumission :
 — aux contraintes techniques, 29 ;
 — aux supérieurs hiérarchiques, 31, 134.
 soutien familial, 316-321.
 sous-traitance, 37.
 stabilité (instabilité) de l'emploi, 97-98, 109, 113, 182, 187, 223, 360-362 (voir aussi rapport à l'emploi).
 stabilité (instabilité) de la vie conjugale, 293-299.
 stages (et contrats aidés), 65-66 (voir aussi emploi à statut précaire).
 statuts (sociaux), 17, 62, 383.
 stigmat (stigmatisation), 114, 211, 316, 377.
 stress, 36-37, 142-147, 219-220, 358, 369, 371 ;
 — fonctionnel, 144 ;
 — compensé, 144-145 ;
 — négocié, 144, 146-147.
 syndicalisation, 155-160, 254, 267-275 ;
 — des salariés temporaires, 71-72.
 syndicalisme, 172, 260, 263, 287, 333 ;
 — français, 266.
 syndicats, actions des — (ou action syndicale), 41, 237, 257-258, 262, 265, 283, 284, 368, 375.
 tâches répétitives, 212-213, 217, 227, 371.
 taylorisme, 230.
 technologies (nouvelles), 33 (voir aussi informatique).
 totalité (principe de), 9.
 transferts sociaux, 16, 61.
 travail, division du —, 3-8, rapport au —, 13-17, 25-26, 30-43 (voir aussi satisfaction et insatisfaction dans le travail), conditions de —, 16, 39-42, 53, 169, 193, 226-230, 258-262, 277-278, 358, 366, 383, relations de —, 4, 53-56 ;
 — industriel, 8-9 ;
 — forcé, 29, produit du —, 29 ;
 — à la chaîne, 33, 39, 47, 227-230, 239, organisation du —, 35, intensification du —, 34-37, 41 (voir aussi contrainte de temps) ;
 — temporaire, 68-72, 285-287 (voir aussi intérim).
 troubles, 212 ;
 — psychosomatiques, 116, 220, — psychologiques, 140 ;
 — musculo-squelettiques, 227.
 type idéal, 11, 61, 95-96 ;
 — de l'intégration professionnelle, 96-98, 113.
 typologie, 61 ;
 — de l'intégration professionnelle, 96-103, 108, 113, — des identités professionnelles, 103.
 utilité, inutilité (sentiment d'—), 4, 17, 19, 94, 113-116, 171-173, 275, 312, 359, 364, 375.
 vie familiale, 253-254, 291-292, 306-308, 321, 363, 365 (voir aussi relations familiales et ruptures familiales).
 vie professionnelle, 253, 291-293, 306, 321.
 vie politique, 363.
 vocation, 188, 192-193.