

Travail et Emploi

N° 161 – 2020

Les médiations institutionnelles de la confiance en entreprise.
Une comparaison franco-allemande

Axel Pohn-Weidinger, Bénédicte Zimmermann

Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes :
une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?

Karine Briard

De l'atelier à la cuisine chez les céramistes : arrangements de couple
et inégalités de genre dans un métier indépendant « égalitariste »

Flora Bajard

L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans

Behrouz Keyhani

Travail et Emploi

N° 161 – 2020

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

Sommaire

N° 161 – 2020

ARTICLES

- Les médiations institutionnelles de la confiance en entreprise.
Une comparaison franco-allemande**
Axel Pohn-Weidinger, Bénédicte Zimmermann 5
- Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes :
une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?**
Karine Briard 31
- De l'atelier à la cuisine chez les céramistes :
arrangements de couple et inégalités de genre
dans un métier indépendant « égalitariste »**
Flora Bajard 61
- L'intégration par l'économique. La déqualification
des réfugiés afghans**
Behrouz Keyhani 93

NOTES DE LECTURE

- Ivan Sainsaulieu, **Conflits et résistances au travail**
Jean-Michel Denis 119
- Maxime Quijoux, **Adieux au patronat. Lutte et gestion ouvrières
dans une usine reprise en coopérative**
Anne-Catherine Wagner 124
- Laurent Amiotte-Suchet, Yvan Droz, Fenneke Reysoo, **La Petite Entreprise
au péril de la famille ? L'exemple de l'Arc jurassien franco-suisse**
Madlyne Samak 128
- Aurélie Jeantet, **Les Émotions au travail**
Julien Bernard 132

LISTE DES RAPPORTEURS ET RAPPORTRICES 2018-2019 135

RÉSUMÉS 137

ABSTRACTS 139

Les médiations institutionnelles de la confiance en entreprise. Une comparaison franco-allemande *

Axel Pohn-Weidinger **, *Bénédicte Zimmermann* ***

Les dispositifs de formation professionnelle et de représentation des salariés sont associés dans les recherches comparatives franco-allemandes à des arrangements institutionnels qui favoriseraient davantage la confiance des salariés allemands que des salariés français dans l'entreprise qui les emploie. Le propos de l'article est de soumettre cette thèse à une enquête compréhensive au sein de deux multinationales qui traversent un moment d'instabilité organisationnelle. Il rend compte de la transformation et de l'hybridation de ces arrangements institutionnels, tout en montrant l'impact qu'ont sur ces derniers les contingences organisationnelles liées à l'histoire des sites enquêtés et à leurs positions respectives au sein de la multinationale.

La question de la confiance fait aujourd'hui l'objet d'un intérêt renouvelé dans un monde du travail en proie à de profondes incertitudes alimentées par des transformations tous azimuts : révolution digitale, économie globalisée et financiarisée, entreprises flexibilisées, remise en question des arrangements sociaux construits autour de l'emploi stable et à plein temps, etc. Ces mutations contribuent à distendre les cadres normatifs de l'action pour faire davantage place à la responsabilité et à l'initiative individuelles (LALLEMENT, ZIMMERMANN, 2019). Au niveau de l'entreprise, la norme de l'action prescrite et prévisible, principe du taylorisme, est détrônée par celle de l'action qui convient (THÉVENOT, 1990), au sens où elle est appropriée à la situation et ne peut être définie par avance. Au niveau des politiques publiques, la sécurité de l'emploi, qui désigne un état stable indépendant de la personne, fait place à la sécurisation des parcours, qui renvoie à un processus en permanente évolution, lié aux propriétés singulières des personnes.

* Nous remercions Jürgen Kädtler et Léa Renard pour leur lecture et leurs commentaires d'une première version de ce texte.

** Université de Strasbourg et Centre Georg Simmel (EHESS) ; apohnweidinger@unistra.fr.

*** EHESS (Centre Georg Simmel), Paris et Wissenschaftskolleg, Berlin ; benedicte.zimmermann@ehess.fr.

Comme l'a montré Niklas LUHMANN (2006), lorsque les routines et les acquis sont remis en question, lorsque surgit une interrogation quant au futur et à la manière appropriée d'agir, se pose la question de la confiance. À la suite de Georg SIMMEL (1999 [1908], p. 356) qui définit la confiance comme une « hypothèse sur une conduite future assez sûre pour qu'on fonde sur elle l'action pratique », N. LUHMANN (2006) fait de la confiance un « mécanisme de réduction de la complexité sociale » qui permet d'agir dans le présent, de se coordonner avec autrui et de se projeter dans le futur. Nous retenons de ces auteurs que la confiance revêt une dimension tout à la fois pratique, cognitive et évaluative. Nous la définissons à ce stade comme une conjecture positive qui procède d'un jugement pratique quant à la clôture d'une situation ou d'une action qui est tributaire de l'agissement d'autrui. Elle signifie une forme de pouvoir donné à autrui, tout en impliquant une attente de réciprocité. À ce titre, elle constitue une dimension structurante de la capacité d'agir de son émetteur aussi bien que de son destinataire.

En braquant les projecteurs sur la pluralité des régimes d'action et l'activité de coordination qui en résulte, l'économie des conventions a contribué à alimenter une riche veine de travaux sur le rôle de la confiance dans les échanges économiques (EYMARD-DUVERNAY, 1989 ; KARPIK, 1996 ; LAZARIC, LORENZ, 1998 ; LIVET, REYNAUD, 1998). Nous en retenons que la confiance facilite la coopération entre des acteurs qui ne se connaissent pas forcément et se trouvent dans une asymétrie de pouvoir et d'information. Cette asymétrie caractérise tout particulièrement la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié individuel, que l'organisation collective des relations professionnelles vise à rééquilibrer.

C'est à travers la comparaison franco-allemande que nous appréhendons ici la question de la confiance dans l'entreprise. Lorsque Francis FUKUYAMA (1995) soutient qu'il existe un lien causal entre le niveau de confiance qui règne au sein d'une société et sa performance économique, du fait des coûts de transaction que la confiance permettrait de réduire, il fait de la France l'archétype d'une société à faible confiance, et donc à faible performance, par contraste avec l'Allemagne qui serait son envers. D'autres travaux ont confirmé une différence de niveau de la confiance observable dans les deux pays, mais en complexifiant l'analyse (USUNIER, 2000a ; WILLINGER *et al*, 2001). Jean-Claude USUNIER (2000b, p. 223 et 224) identifie ainsi une plus grande propension des Allemands à faire confiance dans une relation impersonnelle, là où les Français seraient plus enclins à la confiance spontanée dans une relation interpersonnelle (*ibid.*, p. 225). Au-delà de la culture nationale invoquée par F. FUKUYAMA, il pointe le rôle des arrangements institutionnels dans la production de ces différences.

Les travaux pionniers de Marc MAURICE, François SELLIER et Jean-Jacques SILVESTRE (1982) ont quant à eux fait des systèmes éducatifs et de relations professionnelles des facteurs décisifs de différenciation du rapport salarial en France et en Allemagne. Le premier ensemble d'institutions forge un type particulier de « rapport éducatif », le second de « rapport industriel » (au sens de relations professionnelles). Ces auteurs relèvent en outre le rôle tout aussi déterminant d'un troisième rapport qu'ils qualifient d'« organisationnel » et qui se rapporte à la structure des emplois, à la

hiérarchie des acteurs dans l'entreprise, aux formes d'encadrement et de coopération. Le pont que construisent ces auteurs entre les systèmes institutionnels, organisationnels et de relations professionnelles, pour montrer comment leurs interdépendances forgent des configurations sociétales spécifiques, reste une contribution essentielle à la comparaison franco-allemande, qui mérite d'être interrogée sous l'angle de la production de la confiance en entreprise. Explorer la production de la confiance au travail suppose cependant de franchir un pas supplémentaire et de pousser la porte des entreprises pour y mener l'enquête au plus près des contextes de travail, plutôt que de s'en tenir à des données générales sur les entreprises françaises et allemandes considérées comme deux groupes homogènes. Notre démarche se situe à cet égard au croisement entre l'approche sociétale et l'approche comparée des organisations telle qu'elle a par exemple été développée par Mathilde BOURRIER (1991) dans sa comparaison du fonctionnement de quatre centrales nucléaires en France et aux États-Unis. Fort différentes, ces veines de recherche ont toutes deux essuyé les critiques de Philippe D'IRIBARNE (1991, 2005) qui leur reproche de s'affranchir de la notion de culture nationale dans l'explication des différences. Pour ce qui nous concerne, nous considérons que les institutions nationales qui encadrent le travail, son marché et son organisation sont constitutives de cultures nationales en ce qu'elles façonnent les cadres de l'agir situé. C'est afin d'étudier cet « encastrement social des multinationales » (HEIDENREICH, 2012) que nous estimons particulièrement important de croiser les échelles institutionnelles, organisationnelles et individuelles. À la suite d'Ann SWIDLER (1986), nous appréhendons la culture en action, c'est-à-dire comme point d'appui mobilisé dans l'agir situé, plutôt que comme un ensemble de valeurs abstraites partagées dont on saurait par avance comment elles impactent l'agir.

L'objet de notre propos n'est pas de mesurer la confiance ou d'en établir un *benchmark*, mais de soumettre les médiations institutionnelles de la confiance identifiées par les auteurs des années 1980-1990 à l'épreuve de leurs expressions concrètes dans l'entreprise aujourd'hui. Les systèmes éducatifs et de relations professionnelles favoriseraient tous deux davantage la confiance intra-organisationnelle en Allemagne qu'en France ; le premier par l'intégration précoce dans l'entreprise que permet de développer le système dual de formation professionnelle en alternance ; le second par un « partenariat conflictuel » (*Konfliktpartnerschaft*) entre employeurs et représentants des salariés (MÜLLER-JENTSCH, 1999). Ces médiations sont de nature institutionnelle au sens où elles font l'objet d'une prescription et d'une codification par les politiques publiques, qui s'imposent aux organisations, même si ces dernières bénéficient d'une importante latitude de mise en œuvre.

L'analyse s'adosse à une enquête comparative franco-allemande menée dans le cadre du projet ANR/DFG Devent consacré à l'étude de la capacité d'agir des salariés dans les entreprises françaises et allemandes (encadré 1). Elle se concentre sur deux d'entre elles, l'entreprise OilGum dans la chimie et l'entreprise Flybest dans l'aéronautique, qui se sont révélées les cas les plus contrastés du point de vue de la problématique de la confiance ; OilGum confirmant à grands traits les conclusions des travaux comparatifs franco-allemands, Flybest les invalidant (encadré 2).

ENCADRÉ 1

Terrain et méthode

L'enquête *Devent* (Développement professionnel et capacité d'agir des salariés en entreprise). La France et l'Allemagne au prisme des multinationales

Déployée entre 2014 et 2018, l'enquête *Devent* a été financée à titre principal par l'Agence nationale de la recherche (ANR) et la Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), avec une contribution du Trust Management Institute (TMI) et de l'entreprise Air Liquide. Elle a été mise en œuvre par une équipe franco-allemande associant des chercheurs du Centre Georg Simmel (UMR 8131 CNRS/EHESS) et du Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) de Göttingen.

L'enquête a porté sur six multinationales des secteurs de la chimie, de la pharmacie et de la métallurgie. Pour chacune, nous avons étudié deux unités comparables du point de vue de leur activité, l'une en France, l'autre en Allemagne.

Qualitative, la méthode combine et confronte différentes sources. Au cours d'un séjour de deux semaines sur chaque site, un binôme franco-allemand de chercheurs a procédé par observations et par entretiens auprès de différentes catégories du personnel.

Une trentaine d'entretiens d'une durée moyenne de 90 minutes ont été réalisés pendant le temps de travail sur chaque site avec des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) avec plus d'un an d'ancienneté, de différents niveaux de qualifications et aux fonctions variées, incluant des représentants du personnel. Le choix de limiter l'enquête au noyau stable des salariés en CDI avait pour objectif de réduire la complexité, déjà grande, d'une analyse comparée des multiples facteurs qui impactent la capacité d'agir. En parallèle ont été menés des entretiens avec cinq à dix personnes des services du personnel de chaque groupe multinational. L'ensemble des entretiens a été transcrit et analysé à l'aide du logiciel NVivo.

Les enquêtes ont fait l'objet d'un accord de confidentialité, raison pour laquelle les noms des groupes et des personnes qui y ont participé ont été pseudonymisés.

Pour chaque multinationale, un site français et un site allemand d'activité similaire – la production de harnais électriques pour Flybest, de caoutchouc pour OilGum – ont fait l'objet d'une investigation. Les deux entreprises ont pour point commun de traverser un moment d'instabilité organisationnelle : pour Flybest, en raison d'une réorganisation du travail liée à une importante baisse d'activité sur une des lignes et une forte augmentation sur d'autres ; pour OilGum, en raison de la formation d'un *joint venture* avec une entreprise pétrolière étrangère. Les deux situations sont de nature à mettre à l'épreuve la confiance des salariés dans leur entreprise.

L'enquête s'est attachée à questionner la confiance à différentes échelles (qui interagissent les unes avec les autres) dans l'entreprise : la confiance interpersonnelle entre membres d'une même équipe, entre le salarié et son manager direct ; la confiance entre équipes, divisions, ou domaines de spécialités ; la confiance des salariés dans la direction de site, de l'usine et de la multinationale, plus largement dans l'entreprise considérée comme entité ; enfin, leur confiance dans les instances de représentation du personnel.

ENCADRÉ 2

OilGum et Flybest

OilGum (enquête : septembre-novembre 2016)

Producteur de caoutchouc synthétique, OilGum est un *joint venture* créé par la multinationale TopGum et l'entreprise pétrolière BigOil en 2016. TopGum, qui compte environ 16 000 salariés, transfère à cette occasion ses activités de production de caoutchouc à OilGum. Les unités sur lesquelles a porté l'enquête comptent près de 300 salariés permanents en France, 500 en Allemagne. Tandis que l'unité française se trouve dans une zone à faible densité d'industries chimiques, l'unité allemande se situe à l'intérieur d'un *Chempark* (zone industrielle dédiée à la chimie) où sont employés environ 10 500 salariés. Historiquement, l'ensemble des enseignes présentes appartenait à une seule et même entreprise chimique allemande (que nous appellerons Hoffmann) qui, à partir des années 1990, a vendu ses différentes composantes ou les a transformées en sociétés autonomes.

Les personnes interviewées sur le site allemand (OilGum DE) travaillent dans deux ateliers qui comptent respectivement 300 et 50 salariés répartis sur plusieurs lignes de production. En France (OilGum FR), l'enquête s'est concentrée sur l'atelier qui fabrique le même type de produit, selon le même procédé, que les deux ateliers allemands. Quarante salariés y travaillent sur plusieurs lignes. Chez OilGum DE, la polyvalence est très développée, la plupart des ouvriers connaissent l'ensemble des postes et sont rémunérés de façon identique, alors que chez OilGum FR, les postes, tâches et rémunérations sont plus finement différenciés. Selon une logique de polyvalence décroissante, le contremaître y encadre le superviseur, le conducteur de ligne, l'opérateur polyvalent et l'opérateur.

Flybest (enquête : juin-juillet 2016)

Constructeur aéronautique, le groupe Flybest compte en 2016 près de 50 000 salariés en France et autant en Allemagne. Les deux unités de production de câblages électriques sur lesquelles a porté l'enquête comptent respectivement 250 salariés permanents pour le site français (auxquels il faut rajouter 0,4 % à 2 % de travailleurs intérimaires selon les périodes ; 0,8 % au moment de l'enquête) et 125 salariés permanents pour le site allemand (auxquels il faut rajouter 12 % à 16 % de travailleurs intérimaires ; 12 % au moment de l'enquête). L'assemblage de harnais, la fabrication de boîtiers et de coffres électriques, le dépannage sur les chaînes d'assemblage final des avions font partie des activités des unités.

Sur le site français (Flybest FR), le travail est organisé en cinq lignes, chacune dédiée à un modèle d'avion et toutes réunies dans un grand hangar. Sur le site allemand (Flybest DE), le travail est organisé en équipes qui se distribuent sur les trois étages d'un bâtiment industriel. L'unité allemande accueille en outre au sein de l'équipe dédiée la production des boîtiers électriques des ouvriers en capacité de travail réduite provenant d'autres unités. C'est là son originalité par rapport à l'unité française. Si la structure hiérarchique est plus plate en Allemagne avec des porte-paroles d'équipes élus plutôt que des leaders nommés par la direction, Flybest FR, prenant inspiration du modèle de l'« entreprise libérée¹ », s'engage aussi au moment de l'enquête vers la suppression de l'échelon hiérarchique de proximité. Dans les deux cas sont déployés des dispositifs de management participatif.

1. L'entreprise libérée est un modèle managérial qui préconise des hiérarchies plates et la suppression de l'encadrement de proximité afin de « libérer » l'initiative et de responsabiliser les salariés (CARNEY, GETZ, 2013 [2009]).

Le présent article se concentre sur les deux derniers niveaux : la confiance systémique¹ des salariés dans l'entreprise comme entité et celle envers les instances de représentation. De façon inattendue, dans les deux entreprises étudiées, c'est au sein des unités allemandes plutôt que françaises que nous observons que la confiance des salariés, à ces deux niveaux, se trouve malmenée.

Une première partie consacrée aux parcours d'entrée et d'installation dans l'entreprise, une deuxième aux instances et dispositifs de représentation des salariés montrent que ces deux dimensions classiques de la comparaison franco-allemande restent en partie seulement pertinentes. Les résultats vont dans le sens d'une hybridation des systèmes de formation professionnelle français et allemands identifiée par Éric VERDIER (2017) et révèlent les défis auxquels se trouve confronté le système allemand de codetermination. Une troisième partie suggère que l'impact de ces deux types d'arrangements institutionnels sur la confiance des salariés dans l'entreprise est en outre fortement tributaire des configurations et des contingences organisationnelles liées à la position de chacune des unités dans les rapports de force au sein de la multinationale.

Au-delà de la formation professionnelle initiale, les parcours d'installation dans l'entreprise

Dans leur enquête comparée sur la production de la confiance entre partenaires du système de formation professionnelle initiale en France et en Allemagne, Éric DAVOINE, Björn WALLISER et Jean-Charles RIERA (2000) identifient deux principaux ressorts de la confiance : l'un de nature contractuelle, l'autre de nature tacite. La confiance contractuelle s'appuie sur un socle de normes juridiques qui, en facilitant la « contrôlabilité » des conduites des acteurs impliqués, permettent d'instaurer une relation de confiance entre des personnes qui ne se connaissent pas (PARADEISE, PORCHER, 1990). La confiance tacite repose, quant à elle, sur des relations de proximité. Elle s'alimente à trois canaux : réputationnel (lié aux signaux diffusés par les partenaires), relationnel (lié à l'historique de la relation entre les partenaires) et normatif (fondé sur le partage de normes, de valeurs ou de croyances) (DAVOINE *et al.* 2000, p. 69).

Ces trois canaux contribuent à inscrire la confiance dans un processus de socialisation professionnelle qui interviendrait en Allemagne dès la période d'apprentissage. Ce processus de socialisation existerait également en France, mais il jouerait moins en faveur d'une identification à l'entreprise qu'au groupe ouvrier et entraînerait plutôt une culture de conflit de classe que de coopération intra-organisationnelle. La confiance tacite serait par ailleurs favorisée par le recrutement des apprentis par les entreprises dans lesquelles ils ont été formés et par une politique paternaliste caractéristique du dense tissu de petites et moyennes entreprises allemandes (BERGHOFF, 2006 ;

1. Que N. LUHMANN (2006) distingue de la confiance personnelle.

KOTTHOFF, 2010). Ainsi définie, la confiance tacite suggère que ce n'est pas tant le système de formation qui est producteur de confiance, que le tissu social et relationnel au sein duquel la formation s'insère et qu'elle contribue à construire.

Après une brève présentation des systèmes français et allemand de formation professionnelle initiale, nous nous arrêtons sur leurs rôles respectifs dans la production de la confiance tacite dans chacune des unités étudiées. Nous élargissons l'analyse aux modes de recrutement ouvrier, pour montrer qu'au-delà des dispositifs de formation initiale, ce sont les parcours d'entrée des salariés dans l'entreprise et d'installation dans leur premier poste à durée indéterminée qui se révèlent décisifs dans la production d'un écosystème plus ou moins propice à la confiance intra-organisationnelle.

Formation professionnelle et apprentissage en alternance

À travers des parcours d'apprentissage en alternance, le système « dual » allemand de formation professionnelle associe fortement les entreprises à la formation initiale des ouvriers (LASSERRE, 2014). En France, la relation entre formation professionnelle initiale et monde de l'entreprise est plus lâche. Dernière tentative en date pour remédier à ces liens distendus, la loi 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » fait basculer la régulation de l'apprentissage du domaine de la formation initiale vers celui de la formation continue auquel sont associés les partenaires sociaux. Pour autant, le système français reste « dualiste », caractérisé par la coexistence de deux statuts différents, scolaire ou professionnel, de l'apprentissage et des apprentis (DAYAN, 2018). Unifié, le système « dual » allemand repose sur le principe de l'alternance entre école professionnelle (*Berufsschule*) et travail en entreprise, tandis qu'en France, coexistent trois filières différentes de formation professionnelle : les lycées professionnels sous tutelle de l'Éducation nationale ; l'apprentissage en alternance entre l'entreprise et des centres de formation d'apprentis (CFA) dont la création s'appuie sur des conventions entre les régions et d'autres partenaires ; le contrat de professionnalisation qui, en 2004, fait suite au contrat de qualification instauré par les partenaires sociaux en 1983 (SANCHEZ, ZAMORA, 2007). Les deux premières filières préparent aux mêmes diplômes (certificat d'aptitude professionnelle [CAP], brevet d'études professionnelles [BEP], baccalauréat professionnel et brevet professionnel), mais les élèves des lycées réalisent leur formation sous statut scolaire, alors que les apprentis sont sous statut salarié, à l'instar des jeunes en contrat de professionnalisation.

Généralisé en Allemagne, ce statut salarié facilite le tissage de liens fondés sur l'intégration à un collectif de travail sur toute la durée de la formation. C'est pourquoi certains auteurs voient dans l'alternance un facteur favorable au développement de la confiance intra-organisationnelle (DAVOINE *et al.*, 2000) ou soulignent l'indéniable atout sociétal de la confiance ainsi faite aux jeunes en leur permettant très tôt d'intégrer le monde du travail (DAYAN, 2018).

En France, les jeunes préparant un diplôme professionnel de premier niveau se trouvent majoritairement dans les lycées : 665 190 en 2016 contre 405 205 en apprentissage dans les CFA à comparer aux 1 321 197 apprentis allemands la même année². La structure dualiste française reste ainsi dominée par ce qu'É. VERDIER (2017) appelle le « régime académique » de la formation professionnelle par contraste avec le « régime corporatiste », marque de fabrique du système allemand. Mais celui-ci tend aussi à évoluer, sous les effets conjugués d'un manque de places d'apprentissage en entreprises et d'une baisse d'attractivité du système dual qui, depuis 2013, recrute moins que l'université (AUTORENGRUPPE BERICHTERSTATTUNG, 2018 ; GRANATO, MOREAU, 2019). É. VERDIER, mais aussi Justin J. W. POWELL et ses co-auteurs (2012) décrivent plus largement une hybridation croissante des systèmes français et allemands de formation professionnelle entre différents régimes d'action publique.

Travail intérimaire et formation en alternance : deux modes d'entrée chez OilGum

Tous les ouvriers de notre échantillon sont entrés chez OilGum FR par une mission d'intérim, à l'exception de deux ouvriers aujourd'hui âgés, embauchés d'abord en contrat à durée déterminée (CDD). Au-delà du passage obligé par l'intérim, on constate un effet de génération : tandis que les ouvriers plus âgés ont quitté l'école vers 16 ans, la génération des 20-35 ans est en général dotée d'un baccalauréat professionnel ou technologique. En revanche, seulement deux des seize ouvriers interrogés disposent d'une formation initiale en chimie, les autres sont boulangers, menuisiers, électriciens, fraiseurs ou outilleurs de formation et ont pour la plupart exercé ces métiers avant d'intégrer OilGum FR. Certains d'entre eux évoquent des parcours discontinus – une reconversion, un apprentissage avorté, un licenciement, etc. – qui les ont amenés à se repositionner sur le marché du travail ; d'autres ont cherché un travail qui leur convenait mieux que celui qu'ils occupaient, moins pénible, plus proche du domicile, mieux rémunéré ou avec une plus grande sécurité de l'emploi.

À leur arrivée, presque tous les ouvriers sont affectés au poste de conditionnement du secteur finition, où ils doivent surveiller l'emballage du caoutchouc, son déchargement automatique et, en cas de panne, décharger eux-mêmes la ligne. C'est le poste dont le coefficient de rémunération est le plus bas et le travail jugé le moins intéressant par les salariés. Une fois en CDI, les ouvriers peuvent ensuite évoluer vers d'autres postes. La règle de l'ancienneté régit la mobilité interne : tous les ouvriers doivent « commencer en bas » et attendre leur tour pour progresser³. Un seul ouvrier de notre échantillon, doté d'un baccalauréat en chimie et d'une expérience préalable dans le domaine, est entré directement dans le laboratoire de contrôle-qualité. Le second titulaire d'un baccalauréat en chimie n'avait quant à lui pas d'expérience préalable, et

2. DIRECTION DE L'ÉVALUATION, DE LA PROSPECTIVE ET DE LA PERFORMANCE, 2018, p. 93 et 137 ; BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, 2018, p. 102.

3. Voir plus généralement sur ce point MISSET, 2013.

nous raconte qu'il a dû travailler plusieurs années au poste de conditionnement avant d'évoluer. Ces exemples montrent le poids attribué à l'expérience dans le métier, quels que soient le niveau et la spécialité du diplôme initial.

À rebours de cette voie d'accès par l'intérim et d'évolution par l'ancienneté sans nécessaire qualification initiale dans le métier, la figure de l'ouvrier qualifié (*Chemikant*), passé par le système dual de formation professionnelle, domine chez OilGum DE. Le diplôme professionnel est ici central : ceux qui n'en disposent pas voient leur avancement bloqué⁴, alors que le fait de le détenir stabilise les positions et permet d'éventuelles promotions. Sur les dix-huit ouvriers interrogés, quatorze ont fait leur apprentissage dans le centre de formation du *Chempark*⁵. Au terme de leur apprentissage, si les circonstances démographiques et économiques sont favorables à l'embauche, les apprentis peuvent prétendre à un large éventail de postes, sans passage obligé par le conditionnement comme dans le cas français et sans faire de preuves supplémentaires. L'intérim comme voie d'accès est minoritaire, bien que présent : quatre ouvriers sont entrés par cette voie⁶.

Dominés par le système dual, les parcours d'entrée et d'installation chez OilGum DE sont propices à une socialisation précoce, susceptible d'alimenter la dimension relationnelle de la confiance tacite. Pendant leur période d'apprentissage, les jeunes ont le temps de se familiariser avec le travail, comme l'exprime Ümit, ouvrier de production, 49 ans, trente-trois ans d'ancienneté : « J'ai fait beaucoup d'erreurs au début, mais on ne m'en a pas voulu, jusqu'à ce que j'aie tout appris. J'étais bien accueilli, il n'y avait pas de souci ». Effectuant des stages dans diverses unités, les apprentis ont également le temps de nouer des relations avec différents collègues. Le *Betriebsrat* (conseil d'entreprise)⁷ accompagne activement ces parcours qui permettent aux apprentis de tisser des relations pouvant ensuite être réactivées lorsqu'ils seront en poste⁸.

Sur le site français, la confiance ne se construit pas dans un parcours d'apprentissage, mais sur le poste. C'est même la condition *sine qua non* pour entrer dans le collectif ouvrier. Les récits recueillis montrent qu'il s'agit d'une confiance qui se rapporte au travail concret et aux équipes de travail, dont il faut apprendre les règles implicites afin d'instaurer des relations de confiance. Les nouveaux doivent faire leurs preuves, accepter les hiérarchies internes et attendre leur tour pour la cédésation et l'évolution de carrière.

4. De fait, le seul ouvrier sans diplôme professionnel rencontré travaille au conditionnement depuis son embauche.
5. Sur les quatre ouvriers qui n'ont pas été formés en interne, un a appris le métier de *Chemikant* dans une autre entreprise, deux sont passés par d'autres métiers et un seul n'a pas de diplôme. Sur les dix-huit ouvriers rencontrés, seulement deux des ouvriers sont titulaires d'un baccalauréat.
6. Dont deux sans qualification dans l'industrie chimique (mais diplômés d'un autre métier). Sur le développement de l'accès au CDI par l'intérim en Allemagne, voir LINNE, VOGEL, 2003.
7. Le conseil d'entreprise allemand se caractérise par un domaine d'intervention et un pouvoir d'action nettement plus étendus que ceux du comité social et économique français (comité d'entreprise au moment de l'enquête). Nous reviendrons en détail sur ce point dans la partie suivante.
8. La proximité relationnelle est en outre alimentée par des pratiques historiques de recrutement familial chez OilGum DE, alors qu'OilGum FR s'oppose à l'embauche familiale en dépit des demandes ouvrières.

Pour conclure, nous retiendrons que les ouvriers du site français entrent plus tard dans l'entreprise, souvent après une expérience dans d'autres secteurs et commencent au bas de l'échelle avant d'être formés à d'autres postes, comme c'est souvent le cas dans l'industrie chimique (LEGAY, SÉCHAUD, 2017). Chez OilGum DE, c'est par l'apprentissage que la plupart des ouvriers accèdent à l'embauche. Cette situation concerne aujourd'hui un quart seulement des apprentis allemands⁹, mais elle est plus répandue dans la chimie où 55,2 % des apprentis décrochent un CDI au terme de leur apprentissage (en 2018)¹⁰. OilGum DE est de ce point de vue typique des modes d'accès au marché du travail ouvrier par le système dual et des leviers de production de la confiance qui lui sont associés.

Similarité des canaux de recrutement chez Flybest

Contrairement à OilGum, les voies d'accès au poste d'ouvrier en CDI sont chez Flybest relativement proches d'une unité à l'autre. Dans l'unité allemande, sur les quinze ouvriers interviewés, tous sont sans surprise passés par l'apprentissage. Mais seulement sept d'entre eux l'ont effectué chez Flybest¹¹. Les huit autres, âgés de 30 à 56 ans, sont dotés d'une expérience professionnelle dans d'autres entreprises. Plus que dans la chimie, ce cas de figure est fréquent et ancien dans la métallurgie où les ouvriers peuvent apprendre le métier dans des petites entreprises avant de s'orienter vers la grande industrie où les emplois sont réputés plus stables et mieux rémunérés (BRZINSKY-FAY *et al.*, 2016). Ce qui est davantage significatif d'un changement de modèle par rapport aux canons du passé, c'est que trois seulement de ces personnes ont été recrutées sur la base d'un contrat avec période d'essai contre quatre à la suite d'un contrat intérimaire. Ces exemples montrent que le diplôme d'ouvrier qualifié ne protège plus contre l'intérim et la précarité de l'emploi, notamment lorsque l'entreprise où la formation a été suivie ne recrute pas et n'a pas une réputation suffisamment solide pour faciliter l'embauche ailleurs, ou lorsque le détenteur du diplôme effectue une mobilité, voire une reconversion professionnelle.

L'unité française contribue encore davantage à brouiller les canons établis de la comparaison franco-allemande. Sur les quinze ouvriers interviewés, six sont en effet passés par une formation professionnelle en alternance auprès de Flybest avant d'être recrutés une fois le diplôme obtenu. Âgés de 20 à 29 ans, ils figurent, comme en Allemagne, parmi les plus jeunes de l'unité. Flybest est l'une des rares entreprises françaises dotée de son propre lycée professionnel. Sous statut de droit privé, il prépare les élèves sélectionnés aux métiers de l'aéronautique par la voie

9. Christian BRZINSKY-FAY et ses co-auteurs (2016) montrent que la taille de l'entreprise est un facteur important pour le passage immédiat de l'apprentissage au CDI dans la même entreprise.

10. Voir la *Ausbildungsbilanz* (le bilan de la formation professionnelle initiale) de la IGBCE, le syndicat industriel du secteur des mines, de la chimie et de l'énergie qui est le troisième plus grand syndicat allemand (BIRKE, DRIBBUSCH, 2019). <https://2019.igbce.de/xxii-41-ausbildungsbilanz-2018/177248>; consulté le 20 novembre 2020.

11. Âgés de 21 à 29 ans, ils comptent parmi les ouvriers cédés les plus jeunes de l'unité.

de l'alternance. Atypique par rapport aux pratiques des lycées publics, il témoigne d'une initiative pionnière d'hybridation entre modèles académique et corporatiste de la formation professionnelle. Sur les six anciens ouvriers du lycée que nous avons interviewés, cinq sont titulaires d'un CAP et un, le plus jeune, d'un baccalauréat. La disparition en 2013 du CAP Électricien de la liste des diplômes préparés par le lycée atteste de l'élévation des prérequis de recrutement des ouvriers de l'unité électrique, désormais embauchés au niveau bac professionnel lorsqu'ils sortent de la formation professionnelle en alternance.

Deux autres canaux d'accès au CDI ouvrier existent dans l'unité française : le contrat de qualification et l'intérim. À partir du milieu des années 2000 toutefois, ce dernier s'impose comme principal canal de recrutement en dehors de la formation initiale en alternance¹². Ce fut le cas pour six des quinze ouvriers rencontrés. Cédés après une période d'intérim plus ou moins longue – entre six et dix-huit mois –, ils sont pour trois d'entre eux diplômés avec une expérience professionnelle préalable – deux détiennent un CAP, le troisième un baccalauréat – et, pour les trois autres, sans diplôme mais dotés d'une expérience professionnelle. C'est là une différence avec l'unité allemande où tous les ouvriers interviewés sont titulaires d'un diplôme professionnel, fussent-ils ou non passés par l'intérim.

La formation initiale en alternance s'avère ainsi côté français un facteur d'intégration à l'entreprise et de développement d'une confiance tacite chez les jeunes recrues comparable à celle que l'on observe côté allemand. On relève dans les deux unités les mécanismes réputationnels, relationnels et normatifs décrits par É. DAVOINE et ses co-auteurs (2000) pour l'Allemagne des années 1990. Ainsi, Valentin souligne, dans l'extrait suivant, la relation de confiance qu'il a construite avec le tuteur¹³ qui l'a accompagné pendant son apprentissage et ses premiers mois en poste :

« Enquêteur : Vous avez confiance dans l'écoute de votre chef ?

– Oui, ça fait longtemps que je le connais, ça a été mon tuteur sur le poste où j'ai commencé, donc ça fait longtemps que je le connais, il n'y a pas de problème sur ça. »

(Entretien réalisé avec Valentin, ouvrier, 29 ans, compagnon, douze ans d'ancienneté)

Le tutorat vaut d'ailleurs pour l'ensemble des nouvelles recrues quels que soient leur âge, leur canal de recrutement et leur expérience professionnelle préalable, et cela dans les deux unités. Ainsi, à leur arrivée, les intérimaires effectuent un stage de formation d'une durée minimale de deux semaines avant d'être affectés à un poste, sur lequel ils sont encadrés par un tuteur qui travaille à leurs côtés. En raison de règles de sécurité drastiques dans le secteur aéronautique, le personnel fraîchement arrivé sur la ligne n'est pleinement opérationnel et autonome sur son poste qu'après six mois de formation et de tutorat. Quel que soit le type de contrat, le tutorat contribue à la socialisation à l'entreprise (MOREAU, 2016), à travers le développement de relations

12. En 2017, 96 % des embauches en contrats temporaires dans le secteur industriel correspondaient à des contrats d'intérim (MILIN, 2018).

13. Ouvrier expérimenté, il a suivi une formation au tutorat et travaille lui-même sur la ligne.

interpersonnelles, mais aussi par la transmission de valeurs relatives à la manière de travailler, tant du point de vue des normes techniques et des règles de sécurité que des attendus en matière d'autonomie, d'implication et de participation des ouvriers. Le tuteur est un acteur clé de ce processus de socialisation et d'intégration.

Si notre enquête montre que les mécanismes de production de la confiance tacite par la formation initiale peuvent être effectifs également dans l'entreprise française lorsqu'existent des conditions similaires de formation en alternance à celles de l'entreprise allemande, elle révèle par ailleurs que ces mécanismes ne concernent qu'une partie des recrutements côté allemand. Elle établit enfin que certains médiateurs de la confiance caractéristiques de la formation professionnelle en alternance, tels que le tutorat, peuvent s'avérer opérants pour d'autres canaux de recrutement, dont l'intérim. On peut toutefois formuler l'hypothèse que l'absence de confiance contractuelle est dans ce dernier cas susceptible de miner la confiance tacite ainsi produite, tout du moins de la fragiliser, en particulier dans les entreprises où les possibilités de cédésation sont statistiquement faibles.

Promouvoir la confiance intra-organisationnelle par la codétermination ? Du « devoir » de confiance à sa mise en œuvre

La codétermination est un autre facteur de différenciation des mondes français et allemand de l'entreprise. Elle s'avère d'autant plus pertinente pour notre propos que le droit allemand l'assoit sur un « devoir » de confiance réciproque entre l'employeur et les représentants des salariés, faisant ainsi de la confiance un principe juridique constitutif de l'entreprise conformément à la loi constitutionnelle de l'entreprise (*Betriebsverfassungsgesetz*¹⁴, BetrVG par la suite). Bien davantage que la formation professionnelle par alternance, la codétermination reste un élément de confiance contractuelle sans équivalent en France.

Nous revenons dans un premier temps sur la codétermination et son assimilation à un dispositif de « coopération dans la confiance » par le droit constitutionnel allemand de l'entreprise (§ 2 Abs. 1, BetrVG). Nous comparons les caractéristiques et les compétences de son organe principal, le *Betriebsrat*, à celles du comité d'entreprise français transformé par l'ordonnance du 22 septembre 2017 en comité social et économique¹⁵. Nous soumettons ensuite ces cadres institutionnels à l'épreuve de la situation d'incertitude que traversent OilGum et Flybest au moment de l'enquête. Si le cas de

14. Pour la dernière version 2020, <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BetrVG.pdf>; consulté le 13 novembre 2020.

15. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Nous garderons toutefois dans cet article l'expression « comité d'entreprise » en usage au moment de l'enquête.

OilGum tend à conforter dans ses grandes lignes les attendus de la comparaison franco-allemande, celui de Flybest révèle comment des formes de confiance tacite construites dans l'activité même de travail peuvent, côté français, venir compenser l'absence de confiance contractuelle liée aux modes de représentation du personnel et comment, à l'inverse, les médiations institutionnelles de la confiance contractuelle peuvent, côté allemand, se trouver remises en question par des dynamiques organisationnelles.

La confiance mutuelle entre employeur et représentants des salariés : un « devoir » constitutif du droit allemand de l'entreprise

Hérités de la République de Weimar, les *Betriebsräte* ont vu leur périmètre redéfini par la loi constitutionnelle de l'entreprise (*Betriebsverfassungsgesetz*) de 1952. Les principes de la codétermination (*Mitbestimmung*), dont le *Betriebsrat* est un acteur central, s'y trouvent étroitement articulés à l'instauration d'un syndicat unique et à l'affirmation de l'autonomie des partenaires sociaux dans la négociation collective. Régulièrement actualisé, le droit constitutionnel de l'entreprise n'a pas d'équivalent en France où cette dernière demeure un objet juridique non identifié, comme le soulignent les appels à une « refondation de l'entreprise » (HATCHUEL, SEGRESTIN, 2012 ; FAVEREAU, 2016).

En Allemagne, le collectif des salariés (*Belegschaft*) est doté d'une reconnaissance juridique, il élit ses représentants qui siègent au sein du *Betriebsrat*, partenaire de négociation de l'employeur. Le *Betriebsrat* se distingue du comité d'entreprise français sur plusieurs points. Il est composé uniquement de représentants élus des salariés, qui désignent en leur sein leur président, alors que le comité français est présidé par l'employeur. Autre différence, le *Betriebsrat* dispose de droits de codétermination dont ne peut se prévaloir le comité d'entreprise français qui est simplement « informé et consulté » (Code du travail, article L. 2312-8)¹⁶. Enfin, il a une fonction de défense des salariés en cas de licenciement, ce que n'a pas le comité d'entreprise.

Les salariés sont ainsi dotés d'une capacité collective d'agir dans l'entreprise par l'entremise du *Betriebsrat*. Celui-ci est en contrepartie soumis à un devoir de « paix sociale » (*Friedenspflicht*) et de « coopération dans la confiance » (*Vertrauensvolle Zusammenarbeit*) (§ 2 Abs. 1, BetrVG). Il est juridiquement enjoint à ne pas alimenter ni soutenir d'agitation contre l'employeur et à prendre en compte l'intérêt de l'entreprise au même titre que celui des salariés. La notion de confiance se trouve ici étroitement associée à l'idée de coopération en vue du bien commun des salariés et de l'entreprise (*zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs*). Elle appelle à transcender les divergences entre les parties prenantes et à encourager la recherche de solutions

16. Les sujets soumis à codétermination sont énumérés par la loi (NIEDENHOFF, 2005) : règlement intérieur de l'entreprise, temps de travail, rémunérations, congés et plannings, évaluation des salariés, prévention des accidents du travail, promotion de la santé au travail et protection du travail, travail en équipes autorégulées. Pour une comparaison entre la consultation à la française et la codétermination à l'allemande, voir Thierry NOBRE, 2000.

négociées. L'objectif du droit du travail est alors d'équiper les personnes et les collectifs pour qu'ils puissent s'engager dans la construction d'une relation de confiance.

Un autre dispositif, sans fondement légal cette fois, vient soutenir la production de la confiance dans l'entreprise allemande. Il s'agit des « personnes de confiance » (*Vertrauensleute*), qui sont des hommes et des femmes proches du syndicat qui interviennent au quotidien dans les équipes comme des facilitateurs de communication entre les ouvriers, l'encadrement et le *Betriebsrat*. Ils se distinguent des délégués syndicaux français d'abord parce qu'ils sont élus par les seuls salariés syndiqués, ensuite parce qu'ils ne bénéficient d'aucun crédit d'heures et d'aucun statut légal. Leur présence est forte dans les branches de la chimie et de la métallurgie dont relèvent nos deux entreprises.

Betriebsrat et *Vertrauensleute* font partie du modèle allemand de « partenariat conflictuel » (MÜLLER-JENTSCH, 1999) qui cherche toutefois aujourd'hui un second souffle (KÄDTLER, 2012). Son érosion se manifeste notamment par la baisse du taux de syndicalisation des salariés, du nombre d'entreprises adhérant aux conventions collectives et du nombre de salariés travaillant dans une entreprise où existe un *Betriebsrat*¹⁷.

OilGum : coopération dans la confiance et capacité d'agir du *Betriebsrat*

OilGum DE incarne de manière typique la « coopération dans la confiance » prônée par le droit allemand que nous venons de décrire. L'entreprise s'inscrit dans le modèle de « partenariat de la chimie » (*Chemiepartnerschaft*), caractérisé par une continuité des relations de coopération entre partenaires sociaux au niveau de la branche et des entreprises (KÄDTLER, 2006). Le *Betriebsrat*, composé de membres du syndicat IG BCE, travaille main dans la main avec la direction des ressources humaines (DRH). Il est très investi dans le recrutement des nouveaux ouvriers et apprentis, domaine qui, en France, est sous le contrôle étroit du département RH et des responsables d'ateliers. Il accompagne les parcours d'intégration des apprentis et s'assure de la construction de leur expérience par leur passage dans différentes unités. On constate par ailleurs une grande proximité du *Betriebsrat* avec les « personnes de confiance » de l'entreprise, de même qu'avec l'encadrement de proximité. L'ancienne directrice du *Betriebsrat* d'OilGum DE que nous avons rencontrée (66 ans, quarante-sept ans d'ancienneté), Bettina, nous explique qu'elle s'est même souvent adressée à l'encadrement pour que celui-ci encourage les salariés à se présenter aux élections : « On parle avec les supérieurs et on leur dit : "Allez, faites un peu de publicité !" » Plusieurs membres du *Betriebsrat* occupent d'ailleurs ou ont occupé des positions d'encadrement¹⁸.

17. Le principe de l'extension des conventions collectives qui prennent force de droit pour toutes les entreprises du secteur ne s'applique pas en Allemagne. Sur ces transformations, voir la controverse autour de la notion de *Konfliktpartnerschaft* dans *INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN – ZEITSCHRIFT FÜR ARBEIT, ORGANISATION UND MANAGEMENT*, 2016, n^{os} 1 et 3 ; voir également : <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-mitbestimmung-verliert-an-boden/> ; consulté le 20 novembre 2020.

18. Son président et vice-président au moment de l'enquête sont d'anciens contremaîtres. L'un d'eux est même devenu contremaître alors qu'il était déjà engagé dans le *Betriebsrat*.

Ces relations de coopération tissées au sein de l'organisation ont favorisé l'action du *Betriebsrat* à des moments clés de l'histoire de l'entreprise. Il a ainsi pu éviter l'externalisation du secteur de la maintenance grâce aux bonnes relations avec les managers qui, très tôt, lui ont donné des informations sur le projet ; lors du détachement de TopGum de l'entreprise initiale Hoffmann (encadré 2), il a obtenu un vote favorable du personnel concernant une réduction du temps de travail de cinq heures par semaine, ce qui a permis de réduire le nombre de licenciements prévus. En outre, lors d'un programme de restructuration au milieu des années 2010, les *Betriebsräte* des différents sites de l'entreprise se sont entendus – non sans conflits internes – pour négocier avec succès la répartition équitable des licenciements sur les trois sites lors d'un conseil d'administration. Enfin, lors de la création du *joint venture*, le *Betriebsrat* a pu éviter des licenciements et assurer le maintien des avantages sociaux.

Sur le site français d'OilGum, les relations entre représentants du personnel et encadrement sont d'une autre nature. Comme souvent en France, les rôles de représentant du personnel et de manager sont difficilement conciliables (GIRAUD, 2015 ; AMOSSÉ, DENIS, 2016). La plupart des représentants nous racontent que leur salaire a été « gelé » depuis qu'ils exercent leur mandat, alors que la responsable RH (Aurélie, 45 ans, deux ans d'ancienneté) nous fait part de sa stratégie pour attiser la division syndicale : « On sait que les syndicats se font aussi des guerres entre eux sur certains sujets, donc en fonction des sujets, on va d'abord s'adresser à un syndicat avant un autre. » Le paysage syndical, longtemps dominé par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) avant que celle-ci soit détrônée aux dernières élections par la Confédération française du travail chrétien (CFTC), est de fait marqué par la concurrence et la division¹⁹. Chez OilGum, dans ce contexte de relations professionnelles très contrastées d'un site à l'autre, la grande majorité des salariés allemands interrogés déclarent faire confiance au *Betriebsrat* et le considèrent même comme un acteur central du fonctionnement de l'entreprise, tandis que les salariés français ont des avis beaucoup plus réservés quant au rôle joué par les instances représentatives du personnel.

Flybest : la confiance en berne entre les salariés et le *Betriebsrat*

Chez Flybest, la montée en charge continue d'une ligne de production et la baisse d'une autre, chacune dédiée à un modèle spécifique d'avion, engendrent sur les deux sites d'importants mouvements de personnels couplés à une réorganisation du travail. Si des tensions existent, elles ne sont cependant pas source d'inquiétude dans l'unité française et ne dégénèrent pas en crise. La situation est différente chez Flybest DE où la montée en charge a créé un retard de livraison de dix-sept avions. La pression qui en résulte, notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires, est concomitante du renvoi simultané de nombreux travailleurs intérimaires (*Leiharbeitskräfte* ou LAK).

19. La CFDT a été accusée par les autres syndicats (CFTC, FO [Force ouvrière], CFE-CGC [Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres] et CGT [Confédération générale du travail]) de favoriser les augmentations « à la tête du client » et de jouer le jeu de la direction.

Il s'agissait pour l'entreprise d'anticiper la mise en conformité avec une loi que le *Bundestag* devait adopter²⁰ et qui réduit la durée du travail intérimaire au sein d'une même entreprise à dix-huit mois (trente-six par dérogation dans des secteurs comme celui de Flybest soumis à des normes particulières de sécurité). Or de nombreux travailleurs temporaires étaient en poste chez Flybest DE depuis plus de dix, voire quinze ans, et ce de manière parfaitement légale. La situation crée beaucoup d'émotion dans les équipes dont les intérimaires présents de longue date étaient devenus des membres à part entière. Elle est également source d'incompréhension : pourquoi se séparer de ces travailleurs expérimentés plutôt que de les embaucher, alors que l'usine n'arrive pas à assurer les livraisons et fonctionne en heures supplémentaires ?

« Liquidés... les gens sont partis, juste partis. Maintenant, c'est clair, on nous demande de travailler les week-ends, c'est clair, toujours le samedi, le dimanche, pour rattraper un peu de retard et revenir un peu dans le jeu. Là, il faut vraiment se demander comment quelque chose comme ça peut arriver, comment des décisions aussi gravissimes sont prises. [...] Tout en bas, à la base, on essaye vraiment quotidiennement d'accomplir notre devoir, de faire notre travail, et des erreurs comme ça sont commises... »

(Sebastian, ouvrier, 44 ans, seize ans d'ancienneté)

De la combinaison de ces deux facteurs conjoncturels – le rééquilibrage des lignes de production et la mise en conformité avec la nouvelle loi sur le travail temporaire – naît une situation de forte tension qui entame, chez les ouvriers interrogés, la confiance dans la direction du site allemand, mais également dans son *Betriebsrat* dont le mutisme et le consentement à cette politique sont critiqués avec amertume et déception. Les salariés rencontrés accusent ce dernier de jouer le jeu de la direction plutôt que de défendre leurs intérêts. Attestant de la profondeur du malaise, deux d'entre eux, dont un élu syndical, ont rendu leur carte au syndicat IG Metall quelques jours avant l'entretien.

La confiance dans les instances de représentation du personnel n'est pas davantage au rendez-vous chez Flybest FR, mais il s'agit là d'un résultat plus attendu. Force ouvrière (FO), la CGT et la Confédération générale des cadres (CGC) sont représentées dans l'unité. FO est largement majoritaire. Ses délégués définissent d'abord leur mission comme un rôle d'accompagnement des salariés dans la formulation de demandes individuelles variées (mobilité, aménagement du temps de travail, salaires, etc.), mais aussi, et de manière inattendue, de coopération constructive avec l'employeur :

« C'est un syndicat qui amène du plus aux salariés mais sans mettre en péril l'entreprise. [...] Et c'est un truc que j'ai trouvé super, parce que voilà tout travail mérite salaire, les conditions de travail, c'est important aussi pour les salariés, mais il faut que l'usine vive quoi. Et donc je trouvais qu'il y avait de bons compromis, toujours des accords gagnant-gagnant. »

(Julien, compagnon et délégué FO, 37 ans, quinze ans d'ancienneté)

20. Elle fut votée le 21 octobre 2016.

Le délégué FO place d'ailleurs ses rapports avec la direction et l'encadrement sous le sceau de la confiance. De son côté, la responsable RH souligne le rôle de médiateur des délégués, surtout de ceux de FO, dans le suivi des demandes individuelles. À une exception près, les chefs d'équipe et cadres partagent ce sentiment, que l'on associe de prime abord plutôt au fonctionnement allemand, de coopération dans la confiance entre encadrement et délégués du personnel. Adolfo (chef d'équipe, 33 ans, treize ans d'ancienneté) s'est fait des délégués de l'unité « plutôt des alliés » ; Thomas (cadre, responsable du service qualité et planification, 39 ans, quatorze ans d'ancienneté) dit être « en communication » avec eux tout en soulignant le caractère « atypique » de ce genre de rapports, tout particulièrement dans un moment de profonde réorganisation de deux lignes de production, l'une d'entre elles étant désormais appelée à fonctionner, selon le modèle de l'entreprise libérée, en équipe autorégulée sans chef d'équipe. De manière générale, l'unité française est peu sujette aux épreuves de force entre direction et délégués syndicaux ; celles-ci se jouent à d'autres niveaux du site et de l'entité nationale.

Pour autant, l'action des délégués du personnel et leurs relations avec le personnel d'encadrement n'interviennent pas dans les récits des salariés de Flybest FR sur la production de la confiance. Ce sont d'autres appuis qui sont conviés comme creusets de la confiance organisationnelle : les pratiques de management participatif et le degré d'autonomie dans le travail, mais aussi le développement professionnel, au sens d'évolution dans le poste ou la carrière et les possibilités de sortie de la condition ouvrière.

Pour résumer, alors que le cas de OilGum établit la persistance de médiations institutionnelles de la confiance côté allemand, l'exemple de Flybest met en lumière les dynamiques organisationnelles qui affectent la confiance ; dans ce cas précis, négativement côté allemand, positivement côté français.

Le poids de la position des unités dans le groupe

Comme le souligne Reinhard BACHMANN (2003), la coopération organisationnelle se déploie dans une combinaison de relations de confiance et de pouvoir. La riche veine de travaux sur les entreprises multinationales montre combien les relations entre siège et filiales sont le théâtre d'intenses luttes de pouvoir autour de l'allocation des ressources, de la définition des politiques de l'entreprise et du transfert de pratiques organisationnelles (MAYRHOFER, 2011 ; FERNER *et al.*, 2012). Certaines recherches révèlent en outre l'importance des configurations locales des filiales, des jeux micro-politiques qui s'y déploient et qui offrent aux acteurs locaux des marges de manœuvre face aux politiques du groupe multinational (GEPPERT, DÖRRENBÄCHER, 2014). Cependant, même lorsqu'ils adoptent une perspective par le bas, ces travaux se focalisent sur le management et les représentants du personnel et s'intéressent peu à la façon dont les salariés évaluent les relations de pouvoir au sein de l'entreprise. Or nos entretiens montrent que la manière dont les salariés perçoivent ces relations contribue

à façonner leur confiance systémique dans l'entreprise. Ainsi les salariés interprètent l'instabilité organisationnelle d'OilGum et la politique de Flybest comme les signes avant-coureurs d'une modification des rapports de force entre les différentes unités de l'entreprise. Ces interprétations et la façon dont elles affectent la confiance des salariés sont intimement liées à l'histoire respective des unités et à leur position vis-à-vis des centres de décision de la multinationale.

OilGum : la proximité historique entre l'unité de production et le siège comme marqueur identitaire

En dépit de la relative conformité d'OilGum aux attendus de la comparaison franco-allemande en matière de formation et de relations professionnelles, la création du *joint venture* a davantage affecté la confiance dans l'entreprise des salariés allemands que des salariés français.

« Le changement vers OilGum, c'est un peu, on s'inquiète... Parce que, en quelque sorte, le... [indication d'une nationalité étrangère, supprimée pour préserver l'anonymat de l'entreprise], il vient, il achète ça. [...] Mais, comment est-ce qu'il veut faire du profit, avec ce que TopGum avait déjà liquidé parce que ça ne générerait pas assez de profit ? Qu'est-ce qu'il fera autrement, sinon des économies ? [...] Pour l'instant, tout est... personne ne sait où ça nous mènera. »

(Jan, ouvrier, 32 ans, dix-sept ans d'ancienneté)

Sur le site français, l'arrivée de BigOil est envisagée de façon plus sereine. Le *joint venture* est vu comme « quelque chose de sérieux », alors qu'« on était à deux doigts d'être rachetés par un fonds de pension » souligne Michel, préparateur maintenance, délégué FO, 50 ans, vingt-neuf ans d'ancienneté. Certains salariés pensent que le site sera moins exposé aux fluctuations du cours du pétrole et gagnera ainsi en stabilité. C'est le cas de Nicolas, conducteur de ligne, 34 ans, quatorze ans d'ancienneté :

« Le fait d'avoir un nouveau partenaire, ça fiabilise le truc, sachant que c'est lui qui a le pétrole en plus, ça sécurise. Donc effectivement, le point de vue ressenti par rapport à ça, c'est positif quoi. »

Enfin, les salariés de l'unité française estiment que la fusion équivaut à l'arrivée d'« argent frais », ce qui suscite espoir et confiance, après des années difficiles de réduction des investissements dans le site. Ils font valoir que la fusion aura peu d'impact sur leur travail quotidien – l'activité concrète, les tâches à accomplir, la vie des équipes.

« Le travail reste le même, ça, non, foncièrement ça change pas grand-chose je dirais... Sinon, le chef de service, ou un truc qui peut changer, mais encore... Même pas, là, y a même pas, au niveau de la hiérarchie, y a pas de gros changements, ou rien. La direction, oui, mais après, la direction nous, on la côtoie pas, on la voit qu'occasionnellement, y a pas de lien direct avec elle. »

(Nicolas, conducteur, 34 ans, quatorze ans d'ancienneté)

Les salariés français manifestent aussi un détachement plus important par rapport à la multinationale allemande. OilGum est la sixième enseigne placée sur le toit de l'usine depuis sa création, la plupart des ouvriers ayant connu d'autres employeurs. Les salariés allemands en revanche s'identifient fortement à la multinationale pour laquelle ils ont commencé à travailler jeunes, avec la perspective d'un emploi à vie et des avantages sociaux conséquents (salaires élevés, retraite complémentaire, etc.), comme les membres de leur famille avant eux. Ce n'est que la deuxième fois que leur entreprise change d'enseigne, sachant que le passage de Hoffmann à TopGum a été vécu de manière moins dramatique, dans la mesure où TopGum s'inscrivait à leurs yeux dans la continuité d'Hoffmann.

L'unité allemande se trouve dans un *Chempark* qui était alors l'un des sites les plus importants de Hoffmann, à proximité du siège. Grâce à cette proximité géographique, qui permettait des réunions régulières avec les dirigeants du siège, le *Betriebsrat* avait une position forte contrastant avec le rapport de force et d'extériorité défavorable dans lequel se trouvaient les organisations syndicales françaises à la même époque. Si le passage à TopGum n'a pas altéré la coopération entre direction et *Betriebsrat*, la peur est vive, au moment de l'enquête, y compris parmi les membres du *Betriebsrat*, qu'à terme le *joint venture* soit « avalé » par BigOil : « Là on est à 50/50, mais je ne pense pas que ça va tenir à terme », nous explique Goran, président du *Betriebsrat*, 38 ans, dix-neuf ans d'ancienneté. Pour la première fois, les salariés allemands se trouvent devant la perspective de devoir travailler pour une entreprise étrangère, dont les centres de décision seront potentiellement hors de portée de l'encadrement allemand, mais aussi du *Betriebsrat* qui jusqu'alors disposait de ressources suffisantes pour amortir le choc du démembrement de l'entreprise. L'histoire et la position des deux unités dans la multinationale et leurs potentielles incidences sur les rapports de pouvoir entre direction et représentants du personnel s'avèrent, pour cet épisode, décisifs dans l'alimentation d'un climat de confiance ou de défiance. Alors que les salariés français considèrent que leur unité, qui occupait une position périphérique chez Topgum, a plus à gagner qu'à perdre du *joint venture*, c'est le sentiment inverse qui anime les travailleurs de l'unité allemande, jusque-là force vive au cœur du groupe.

Flybest : la distance propice aux rumeurs

Chez Flybest, la grande majorité des salariés français se montrent, eux aussi et contrairement à leurs collègues allemands, confiants dans l'entreprise et son avenir, alors que des deux côtés du Rhin, les unités sont secouées par d'importantes transformations. Les médiations institutionnelles ne sont pas d'un grand recours pour expliquer ces différences. Tandis que la socialisation par l'apprentissage, caractéristique du système allemand, vaut aussi pour l'unité française, le *Betriebsrat*, acteur consacré de la production de la confiance dans l'entreprise allemande, fait l'objet de la défiance de nombreux salariés.

Au-delà de la crise de confiance dans le *Betriebsrat* propre à Flybest, les entretiens mettent en avant, tout comme ceux d'OilGum, la prégnance de la question de la proximité/distance au centre de décision. Cette fois, cela n'est pas la proximité du site allemand au noyau historique de la multinationale qui est en jeu, mais au contraire la distance géographique au siège, qui crée un climat propice aux rumeurs. Le soupçon que « les Français veulent nous fermer » est largement répandu parmi les ouvriers allemands, alors même que le président directeur général du groupe, dont le siège est situé en France, est allemand. Bien que dénuée de tout fondement objectif, cette menace de fermeture « par les Français » est même brandie par le directeur du site allemand pour mobiliser les troupes et les exhorter aux heures supplémentaires afin d'éponger les retards de livraisons. Mais elle exerce un effet exactement inverse : elle démobilise et démoralise les salariés qui ont l'impression que quoi qu'ils fassent, la décision est politique et indépendante du travail fourni.



Alors que la France est volontiers caractérisée dans les comparaisons internationales par son étatismes et son centralisme (SCHMIDT, 2016), les résultats de notre enquête montrent que la confiance des salariés dans l'entreprise est davantage soutenue par des médiations institutionnelles en Allemagne qu'en France (USUNIER, 2000b). La comparaison des vagues 1999 et 2008 de l'*European Value Survey* révèle cependant que la confiance des Allemands dans les institutions accuse une chute entre 1999 et 2008, tandis qu'elle est en hausse en France sur la même période²¹. Partant de ce double constat, l'objectif de l'article était, d'une part, d'analyser l'évolution et l'actualité des médiations institutionnelles identifiées dans la littérature comparative des années 1980-1990, d'autre part, d'étudier ces médiations en action dans l'entreprise. À dessein, nous avons focalisé le propos sur deux multinationales dont les sites allemands se caractérisaient au moment de l'enquête par une remise en question de la confiance des salariés dans l'entreprise, alors que le niveau de confiance sur les sites français restait stable.

La codétermination continue de jouer un rôle important en Allemagne – tout du moins dans le secteur industriel – conformément aux missions de paix sociale et de coopération dans la confiance que lui assigne le droit de l'entreprise. Le cas de Flybest montre toutefois que l'action (ou l'inaction) de son institution phare, le *Betriebsrat*, peut aussi être remise en question par les salariés. La formation professionnelle, quant à elle, a connu une évolution qui tend vers la transformation, voire l'hybridation des systèmes académique et corporatiste (VERDIER, 2017). Même si les caractéristiques sociétales demeurent importantes, avec un taux de formation en alternance nettement

21. D'après les résultats de la dernière vague de 2017 (BRÉCHON *et al.*, 2019), les taux continuent à augmenter en France pour la confiance dans le système de santé et la sécurité sociale, mais baissent pour les syndicats et le système d'enseignement. Ces taux se stabilisent en France pour les grandes entreprises. Ils remontent côté allemand, sauf pour les grandes entreprises, mais restent de 20 points en dessous des scores français, sauf pour les syndicats.

plus élevé en Allemagne qu'en France dans le cadre d'un système dual allemand marqué par le corporatisme et un système français dualiste clivé entre filières académiques et corporatistes, l'apprentissage et le travail intérimaire sont devenus des voies de recrutement ouvrier partagées dans les deux pays. L'étude des parcours de salariés montre une diversification et une déstandardisation des voies d'accès au CDI ouvrier en Allemagne. Si le diplôme professionnel demeure incontournable, ce dernier ne protège plus contre la précarité de l'emploi induite par le travail intérimaire. Ce résultat est d'autant plus notable que l'enquête a porté sur un segment particulier du marché du travail, celui des grandes entreprises industrielles, innovantes et multinationales, dont les conditions d'emploi et de travail, mais aussi les relations professionnelles, sont globalement plus favorables aux salariés que celles du secteur des services ou des petites et moyennes entreprises.

Analyser de manière croisée les dispositifs institutionnels et leur traduction en situation dans l'entreprise conduit dès lors au constat d'un brouillage partiel des canons établis de la comparaison franco-allemande, et met en avant l'importance des contingences organisationnelles. Les relations de distance ou de proximité des unités par rapport au centre de pouvoir de la multinationale s'avèrent particulièrement déterminantes dans les cas étudiés. Ces relations peuvent alimenter ou à l'inverse entamer la confiance en fonction du contexte organisationnel, de la situation économique de l'entreprise et de l'histoire de l'unité considérée.

Cela ne signifie pas que les médiations institutionnelles nationales ne jouent plus de rôle, mais qu'elles perdent de leur pouvoir discriminant en matière de comparaison internationale. C'est particulièrement le cas des dispositifs de la formation professionnelle, alors que les institutions de relations professionnelles, bien qu'en proie à des remises en cause côté allemand, restent contrastées et structurantes, tout du moins dans le secteur des grandes entreprises industrielles que nous avons étudiées. Mener, au-delà des institutions, l'enquête sur le fonctionnement des organisations et les parcours des salariés nous confronte à une réalité complexe. L'hybridation (dans le cas de la formation professionnelle en France) ou la remise en question (dans le cas du partenariat conflictuel allemand) de ces institutions sont symptomatiques d'une recomposition plus large des héritages. Si en France, la réforme des instances du dialogue social dans l'entreprise ne s'est finalement pas orientée en 2017 vers la codétermination en dépit des discussions ouvertes dans ce sens, en Allemagne, les interventions de l'État fédéral dans la régulation des relations de travail se multiplient, en réponse à une forte segmentation du marché du travail, conséquence des lois Harz notamment, qui rend les modes de régulation négociée inopérants pour toute une frange de travailleurs (HASSEL, 2016). Si la réglementation de la durée des contrats de travail intérimaire (2016) renoue avec une législation balayée par le souffle de libéralisation des lois Hartz, la loi sur l'instauration d'un salaire minimum interprofessionnel et national (2015) marque en revanche un vrai changement de paradigme.

BIBLIOGRAPHIE

AMOSSÉ T., DENIS J.-M. (coord.) (2016), « La discrimination syndicale en question : la situation en France », *Travail et Emploi*, n° 145.

AUTORENGRUPPE BERICHTERSTATTUNG (2018), *Bildung in Deutschland*, Bielefeld.

BACHMANN R. (2003), “Trust and Power As Means of Coordinating the Internal Relations of the Organization: A Conceptual Framework”, in Nootboom B., Six F. (eds.), *The Trust Process in Organizations*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 58-74.

BERGHOFF H. (2006), “The End of Family Business? The Mittelstand and German Capitalism in Transition, 1949-2000”, *Business History Review*, vol. 80, n° 2, pp. 263-295.

BIRKE P., DRIBBUSCH H. (2019), *Les Syndicats allemands. Défis en période de transition*, Berlin, Friedrich Ebert Stiftung.

BOURRIER M. (1991), *Le Nucléaire à l'épreuve de l'organisation*, Paris, Presses universitaires de France.

BRÉCHON P., GONTHIER F., ASTOR S. (dir.) (2019), *La France des valeurs. Quarante ans d'évolutions*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.

BRZINSKY-FAY C., EBNER C., SEIBERT H. (2016), « Veränderte Kontinuität. Berufseinstiegsverläufe von Ausbildungsabsolventen in Westdeutschland seit den 1980er Jahren », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, vol. 68, n° 2, pp. 229-258.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.) (2018), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018*, Bonn [en ligne]: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf, consulté le 20 novembre 2020.

CARNEY B. M., GETZ I. (2013 [2009]), *Liberté & Cie. Quand la liberté des salariés fait le succès des entreprises*, Paris, Flammarion.

DAVOINE É., WALLISER B., RIERA J.-C. (2000), « La formation professionnelle initiale en France et en Allemagne : une analyse des mécanismes de confiance et de méfiance à travers deux études de cas », *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 37, pp. 57-75.

DAYAN J.-L. (2018), « La formation professionnelle des jeunes : système dual en Allemagne, système dualiste en France », *Droit social*, n° 12, pp. 1032-1036.

DIRECTION DE L'ÉVALUATION, DE LA PROSPECTIVE ET DE LA PERFORMANCE (2018), *Repères et références statistiques. Enseignements, Formation, Recherche*, Paris, Ministère de l'Éducation nationale, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. En ligne: https://cache.media.education.gouv.fr/file/RERS_2018/28/7/depp-2018-RERS-web_1075287.pdf, consulté le 20 novembre 2020.

EYMARD-DUVERNAY F. (1989), « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue économique*, vol. 40, n° 2, pp. 329-360.

FAVEREAU O. (dir.) (2016), *Penser le travail pour penser l'entreprise*, Paris, Mines ParisTech.

FERNER A., EDWARDS T., TEMPEL A. (2012), “Power, Institutions and the Cross-National Transfer of Employment Practices in Multinationals”, *Human Relations*, vol. 65, n° 2, pp. 163-187.

- FUKUYAMA F. (1995), *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*, New York, The Free Press.
- GEPPERT M., DÖRRENBÄCHER C. (2014), “Politics and Power within Multinational Corporations: Mainstream Studies, Emerging Critical Approaches and Suggestions for Future Research”, *International Journal of Management Reviews*, vol. 16, n° 2, pp. 26-244.
- GIRAUD B. (2015), « S’arracher à sa condition d’ouvrier: de l’engagement syndical à l’encadrement intermédiaire », *La Revue de l’Ires*, n° 81, pp. 33-58.
- GRANATO M., MOREAU G. (2019), « Introduction. Les défis de l’apprentissage en Allemagne », *Formation emploi*, n° 146, pp. 7-28.
- HASSEL A. (2016), « Le modèle allemand en transition », *Revue française des affaires sociales*, n° 1, pp. 143-161.
- HATCHUEL A., SEGRESTIN B. (2012), *Refonder l’entreprise*, Paris, Seuil.
- HEIDENREICH M. (2012), “The Social Embeddedness of Multinational Companies: A Literature Review”, *Socio-Economic Review*, vol. 10, n° 3, pp. 549-579.
- INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN – ZEITSCHRIFT FÜR ARBEIT, ORGANISATION UND MANAGEMENT (2016), vol. 23, n°s 1 et 3.
- IRIBARNE P. (D’) (1991), « Culture et “effet sociétal” », *Revue française de sociologie*, vol. 32, n° 4, pp. 599-614.
- IRIBARNE P. (D’) (2005), « Analyse stratégique et culture : un nécessaire retour aux sources », *Revue française de sociologie*, vol. 46, n° 1, pp. 151-170.
- KÄDTLER J. (2006), *Sozialpartnerschaft im Umbruch*, Hamburg, VSA.
- KÄDTLER J. (2012), “German Social Partnership in Crisis: Proof of Value or Crisis of Social Partnership”, in Deleonardis O., Negrelli S., Salais R. (eds.), *Democracy and Capabilities for Voice: Welfare, Work and Public Deliberation in Europe*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 157-179.
- KARPIK L. (1996), « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du travail*, vol. 37, n° 4, pp. 527-550.
- KOTTHOFF H. (2010), « “Betriebliche Sozialordnung” als Basis ökonomischer Leistungsfähigkeit », in Beckert J., Deutschmann C. (Hg.), *Wirtschaftssoziologie*, Wiesbaden, VS, pp. 428-446.
- LALLEMENT M., ZIMMERMANN B. (2019), « Tous responsables ? Transformations du travail, métamorphoses de la responsabilité », *Sociologie du travail* [en ligne], vol. 61, n° 2. <https://doi.org/10.4000/sdt.17981>
- LASSERRE R. (2014), « La formation professionnelle en Allemagne. Dynamiques socio-économiques et capacités d’adaptation du système dual », *Regards sur l’économie allemande. Bulletin économique du CIRAC*, n° 113, pp. 17-32.
- LAZARIC N., LORENZ E. (eds.) (1998), *Trust and Economic Learning*, Cheltenham, Edward Elgar.

- LIVET P., REYNAUD B. (1998), "Organizational Trust, Learning and Implicit Commitment", in Lazaric N., Lorenz E. (eds.), *Trust and Economic Learning*, Cheltenham, Edward Elgar, pp.266-284.
- LEGAY A., SÉCHAUD F. (2017), « Dans les industries chimiques, "on capte, on forme, on embauche" », *Céreq Bref*, n° 355.
- LINNE G., VOGEL B. (Hrsg.) (2003), « Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration ? », *Arbeitspapier*, n° 68, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung.
- LUHMANN N. (2006), *La Confiance: un mécanisme de réduction de la complexité sociale*, Paris, Economica.
- MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.-J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne: essai d'analyse sociétale*, Paris, Presses universitaires de France.
- MAYRHOFER U. (dir.) (2011), « Les relations siège-filiales dans les multinationales », *Revue française de gestion*, n° 212.
- MILIN K. (2018), « CDD, CDI: comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares analyses*, n° 026.
- MISSET S. (2013), « Classifications ouvrières et confrontation de générations d'ouvriers qualifiés: vers une remise en cause de l'ordre de l'ancienneté ? », *Sociétés contemporaines*, n° 90, pp.29-52.
- MOREAU G. (2016), « L'apprenti et son maître », *Recherche et formation*, n° 83, pp.19-31.
- MÜLLER-JENTSCH W. (Hg.) (1999), *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der Industriellen Beziehungen*, München und Mering, Hampp.
- NIEDENHOFF H.-U. (2005), « Mitbestimmung im europäischen Vergleich », *IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, vol.32, n° 2, pp.3-17.
- NOBRE T. (2000), « Une comparaison des systèmes de participation des salariés à la gestion: consultation à la française versus codétermination à l'allemande », in Usunier J.-C. (dir.), *Confiance et performance. Un essai de management comparé France Allemagne*, Paris, Vuibert, pp.85-100.
- PARADEISE C., PORCHER P. (1990), « Le contrat ou la confiance dans la relation salariale », *Travail et Emploi*, n° 46, pp.5-14.
- POWELL J. J. W., GRAF L., BERNHARD N., COUTROT L., KIEFFER A. (2012), "The Shifting Relationship between Vocational and Higher Education in France and Germany: Towards Convergence?", *European Journal of Education*, vol.47, n° 3, pp.405-423.
- SANCHEZ R., ZAMORA P. (2007), « Retour sur quelques jalons de l'histoire de la formation professionnelle en alternance », *Éducation et formations*, n° 75, pp.109-116.
- SCHMIDT V. A. (2016), "Varieties of Capitalism: A Distinct French Model?", in Elgie R., Grossman E., Mazue A.G (eds.), *The Oxford Handbook of French Politics*, Oxford, Oxford University Press, pp.606-635.

- SIMMEL G. (1999 [1908]), *Sociologie. Études sur les formes de la socialisation*, Paris, Presses universitaires de France.
- SWIDLER A. (1986), "Culture in Action: Symbols and Strategies", *American Sociological Review*, vol. 51, n° 2, pp. 237-286.
- THÉVENOT L. (1990), « L'action qui convient », in Pharo P., Quéré L. (dir.), *Les Formes de l'action*, Paris, Éditions de l'EHESS, pp. 39-69.
- USUNIER J.-C. (dir.) (2000a), *Confiance et performance. Un essai de management comparé France Allemagne*, Paris, Vuibert.
- USUNIER J.-C. (2000b), « Confiance, trust ou Vertrauen », in Usunier J.-C. (dir.), *Confiance et performance. Un essai de management comparé France Allemagne*, Paris, Vuibert, pp. 219-226.
- VERDIER É. (2017), « Comment rendre compte des changements qui affectent les systèmes nationaux de formation tout au long de la vie ? Entre cohérences structurelles et hybridation », *Éducation permanente*, n° 213, pp. 13-27.
- WILLINGER M., LOHMANN C., USUNIER J.-C. (2001), « Une comparaison franco-allemande de la confiance et de la réciprocité. Une expérimentation fondée sur le jeu de l'investissement », *Revue d'économie politique*, vol. 111, n° 1, pp. 151-172.

Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?

*Karine Briard**

Les femmes privilégient-elles des métiers où le temps partiel est répandu ou est-ce l'exercice de certains métiers par les femmes qui y favorise le temps partiel ? L'article propose un éclairage de cette question en rappelant les thèses liant ségrégation et temps de travail et en exploitant les enquêtes *Emploi* de l'Insee de 2013 à 2016. L'analyse rend compte de l'importance de la ségrégation professionnelle sexuée en France et de la fréquence du temps partiel dans les métiers mixtes et féminisés, que le temps partiel soit attaché au poste ou demandé par les salarié-es. Le temps partiel « contraint » est l'attribut d'une main-d'œuvre employée et ouvrière surreprésentée dans les métiers féminisés, aussi bien féminine que masculine. Le temps partiel « choisi » concerne davantage les femmes, plutôt les non-cadres des métiers mixtes et féminisés, et répond à des motivations différentes pour chacun des sexes : familiales pour les femmes, professionnelles pour les hommes. Pour eux, le recours au temps partiel semble lié à l'organisation du travail, ce qui est moins évident pour les femmes.

En France, comme dans de nombreux pays, les femmes et les hommes se concentrent dans des métiers différents (ARGOUARC'H, CALAVREZO, 2013). Cette ségrégation professionnelle constitue le terreau de multiples inégalités (entre autres, BURCHELL *et al.*, 2014). Elle renforce les stéréotypes de genre qui restreignent les possibilités d'emploi de chacun des sexes et elle entrave l'allocation optimale de la main-d'œuvre au sein de l'appareil productif. Elle crée des inégalités dans la reconnaissance et la valorisation des compétences mises en œuvre dans les professions selon que celles-ci sont occupées par des femmes ou des hommes et, plus largement, elle participe de la moindre rémunération des femmes par rapport aux hommes (ALONZO, 2000 ; GRIMSHAW, RUBERY, 2007 ; LEMIERE, SILVERA, 2010).

* Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), Mission animation de la recherche (MAR); karine.briard@travail.gouv.fr.

Vu à la fois comme cause et conséquence de l'inégale répartition des deux sexes entre les professions, le temps partiel est plus répandu dans les professions où les femmes sont les plus présentes (DOLADO *et al.*, 2003 ; SPARREBOOM, 2018). D'un côté, les femmes se dirigeraient préférentiellement vers des métiers leur offrant des conditions de travail compatibles avec leurs charges familiales, que ce soit en raison de leur préférence « innée » pour les activités domestiques (HAKIM, 2002) ou de leur assignation sociale (McRAE, 2003 ; HIMMELWEIT, SIGALA, 2005). D'un autre côté, une présence importante de femmes dans un métier favoriserait le développement du temps partiel dans la pratique professionnelle et les normes d'organisation du temps de travail (par exemple, LAPEYRE, ROBELET, 2007 ; ZAIDMAN, 2007). Ces deux analyses sont rarement convoquées conjointement, ce qui laisse ouverte la question de savoir si l'une ou l'autre prédomine selon les métiers.

L'évaluation se heurte à la difficulté de distinguer, au sein des décisions d'offre de (temps de) travail, ce qui relève de la dimension purement individuelle, comme les préférences intrinsèques des salarié-es, ou de la dimension collective, qu'il s'agisse d'injonctions sociales ou de contraintes formelles liées à l'organisation productive au sein des entreprises ou des unités de travail. Si plusieurs sociologues et historien-nes ont analysé qualitativement l'organisation sexuée du temps de travail à partir d'études de terrain (entre autres, CATTANÉO, 1997 ; ALONZO, 2000 ; ANGELOFF, 2000), ce sujet reste un angle mort de l'analyse économique quantitative. Quelques études apportent néanmoins des indications sur le niveau d'activité des femmes selon la prédominance sexuée de leur métier¹. Celle de Dina OKAMOTO et Paula ENGLAND (1999), sur les États-Unis, conclut à l'absence de preuve quant à une plus forte présence des femmes dans des métiers où elles seraient moins pénalisées en cas d'absence (du fait d'une maternité, par exemple). Celle de Daniel GUINEA-MARTIN et Cristina SOLERA (2013), sur quatre pays européens, établit un lien plus ou moins fort selon les pays entre l'exercice d'un métier féminisé par les femmes et leur probabilité de connaître des périodes d'inactivité. Ainsi, au Danemark, la flexibilité du marché du travail, adossée à un haut degré de protection sociale et à des politiques d'articulation entre vies familiale et professionnelle, limite l'inactivité des femmes quelle que soit la prédominance sexuée de leur métier. À l'opposé, au Royaume-Uni, la forte segmentation du marché du travail, qui fait coexister des emplois protégés et des emplois très flexibles et précaires, est conjuguée à une faible protection sociale non compensée par la solidarité familiale, ce qui se traduit par un risque d'inactivité plus élevé pour les femmes qui occupent des emplois féminisés, lesquels cumulent faibles rémunérations et conditions de travail dégradées. En Italie et en Espagne, la prédominance féminine du métier joue un rôle moindre sur l'inactivité des femmes que d'autres caractéristiques de l'emploi, comme la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat ou la nature de l'employeur.

1. Dans le texte, les expressions « métiers féminisés (masculinisés) » et « métiers à prédominance féminine (masculine) » sont employées de façon équivalente pour désigner des métiers principalement exercés par des femmes (des hommes). Nous revenons plus loin dans l'article sur les seuils de femmes et d'hommes usuellement retenus.

Une façon de déterminer le sens de la causalité entre temps de travail et ségrégation professionnelle consisterait à suivre, métier par métier et sur longue période, la dynamique des interactions entre les dimensions individuelles et collectives qui se jouent dans l'exercice d'un métier et la capacité des salarié-es à choisir le temps qu'il-elles y consacrent. Cette démarche réclamerait toutefois un travail de collecte de données très important, non réalisé à ce jour. Tout en resituant la situation actuelle au regard des évolutions des dernières décennies, le présent article s'attache plus modestement à éclairer, sur la période récente, le lien entre le temps partiel et le caractère sexué des métiers en s'appuyant sur trois niveaux d'analyse économique : macro, méso et micro.

Dans une première section, l'article rappelle ainsi comment, au cours du ^exx siècle, l'emploi salarié des femmes a crû à côté de celui des hommes, c'est-à-dire dans d'autres professions, segments et secteurs d'activité, et comment cette dualité de l'emploi salarié fait écho à une dualité en termes de temps de travail. Mobilisant les théories de la ségrégation professionnelle et du dualisme du marché du travail, la deuxième section tente de décrire les mécanismes expliquant le recoupement entre un partage sexué des professions et la fréquence du temps partiel dans certaines d'entre elles. Exploitant les enquêtes *Emploi* de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) 2013 à 2016 (encadré 1), la suite de l'article s'attache à quantifier les liens entre ségrégation professionnelle et temps partiel en France selon les trois niveaux d'analyse indiqués (macro, méso et micro). Ainsi, la troisième section vise à apprécier dans quelle mesure, à l'image des salariats masculin et féminin, le temps partiel est inégalement réparti entre les métiers. L'ampleur de la ségrégation entre professions et au sein de l'emploi à temps partiel y est évaluée en distinguant 87 métiers. La quatrième section esquisse les logiques qui pourraient conduire à une plus ou moins grande fréquence du temps partiel au sein des professions. Pour cela, elle détaille, d'un côté, les motifs avancés par les salarié-es pour justifier d'être à temps partiel en fonction de la prédominance sexuée de leur métier et, de l'autre, la part du temps partiel dans les métiers les plus concernés,

ENCADRÉ 1

Sources et définitions

L'analyse s'appuie sur les données des enquêtes *Emploi* de 2013 à 2016 menées par l'Insee. L'enquête *Emploi* est réalisée auprès des ménages résidant en logement ordinaire, en France métropolitaine jusqu'en 2013, en France hors Mayotte depuis. Les personnes sont interrogées six trimestres consécutifs, excepté pour certaines questions comme la situation d'activité principale au cours des douze mois précédant l'enquête, qui n'est collectée que lors de la première interrogation.

Les « métiers » ou « professions » sont définis par la nomenclature des « familles professionnelles » (FAP). Celle-ci a été construite par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) pour identifier des ensembles de compétences communes en rapprochant le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi et la nomenclature des professions et catégories

socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. La ségrégation professionnelle mesurée à partir de la nomenclature FAP croise donc une ségrégation hiérarchique, qui reflète les inégalités de positions socioprofessionnelles entre les femmes et les hommes, et une ségrégation horizontale, qui reflète l'exercice d'activités différentes.

Dans l'étude, la ségrégation est caractérisée à partir de la répartition des femmes et des hommes entre les 87 métiers de la nomenclature FAP 2009 (dernière en date), soit un nombre de métiers comparable à celui retenu dans plusieurs études réalisées en France sur le sujet (COUPPIÉ, EPIPHANE, 2006 ; MERON *et al.*, 2006 ; ARGOUARC'H, CALAVREZO, 2013 ; CHAMKHI, TOUTLEMONDE, 2015 ; MINNI, 2015). Les métiers qui ne sont pas renseignés sont rassemblés au sein d'une 88^e famille, qui compte moins de 0,2 % des 17,9 millions de salarié-es.

Nous nous intéressons aux personnes se déclarant comme salarié-es au cours du mois de l'enquête (à chaque interrogation) et douze mois avant (cette seconde condition, qui vise à sélectionner des personnes à la situation stabilisée, est levée pour la partie économétrique). Le statut d'occupation diffère donc de celui du Bureau international du travail qui se fonde sur la semaine de référence. Cette différence de concept conduit à un taux de temps partiel inférieur de l'ordre d'un point de pourcentage, pour les hommes et pour les femmes, qui s'explique par la sous-déclaration sur le mois des activités de très courte durée (quelques heures ou quelques jours).

Le temps de travail considéré est celui de l'emploi principal, même si un-e salarié-e qui cumule plusieurs emplois et dont l'emploi principal est à temps partiel est susceptible d'avoir un temps de travail équivalent, voire supérieur, à un temps complet. Le temps partiel correspond à une durée de travail inférieure à la durée légale (35 heures par semaine, 151,67 heures par mois ou 1 607 heures par an), ou inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou aux durées applicables dans l'établissement.

Au sein des ménages, sont considéré-es les salarié-es qui sont « personne de référence » (au sens de l'enquête *Emploi*) ou conjoint-e de celle-ci, autrement dit, les principaux apporteurs de ressources du ménage en règle générale. Le champ de l'étude comprend ainsi 94 % des femmes et 91 % des hommes de la population salariée. Les salarié-es en étant exclu-es sont des personnes cohabitant avec la personne de référence du ménage ou son conjoint. Il s'agit d'un enfant dans 90 % des cas. Un-e salarié-e exclu-e sur deux est âgé-e de moins de 25 ans ; un-e sur deux est apprenti-e, a un emploi d'appoint, exerçait une autre profession douze mois avant ou n'était pas salarié-e. Par rapport à leurs homologues de la population étudiée, les femmes exclues sont proportionnellement aussi souvent à temps partiel (30 % d'entre elles) ; les hommes exclus le sont environ deux fois plus (13 %), ce qui explique que le taux de temps partiel des hommes étudiés soit inférieur de près d'un point de pourcentage à celui de l'ensemble des hommes salariés (5 % contre 6 %).

selon que le temps partiel est accordé aux salarié-es ou qu'il leur est imposé. Enfin, en mobilisant des analyses économétriques multiniveaux, la cinquième section cherche à distinguer, parmi les déterminants de l'occupation d'un emploi à temps partiel « choisi » ou « contraint », ceux qui sont propres aux salarié-es, comme leur niveau de diplôme ou leur situation familiale, de ceux qui sont caractéristiques de leur métier, en particulier le fait qu'il soit exercé de façon prédominante par des femmes ou des hommes.

Inégale répartition des salarié-es entre métiers et temps partiel des emplois féminisés : des phénomènes qui s'inscrivent dans le temps long

La ségrégation professionnelle sexuée se définit comme une situation où les travailleur-ses sont assigné-es, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leur sexe. Elle est commune à de nombreux pays (CHARLES, GRUSKY, 2004 ; BETTIO, VERASHCHAGINA, 2009 ; BURCHELL *et al.*, 2014) et reste à des niveaux importants malgré la croissance numérique des femmes dans la plupart des secteurs économiques (pour la France : ARGOUARC'H, CALAVREZO, 2013 ; MINNI, 2015).

Si, au début du XX^e siècle, l'accès à certaines professions et certains déroulements de carrière étaient fermés aux femmes socialement, voire légalement (ZAIDMAN, 2007), les frontières de l'activité féminine se sont progressivement élargies sous l'effet d'évolutions structurelles tant sociétales qu'économiques. Dans les faits, la progression de l'emploi des femmes s'est réalisée sans réellement concurrencer l'emploi masculin. Ainsi, avec la croissance de l'économie des services, les femmes ont investi des secteurs en essor comme la distribution ou les services aux entreprises. La multiplication des couples biactifs favorisant l'externalisation d'une partie des tâches domestiques, elles ont également eu des opportunités d'emploi dans des domaines qu'elles occupaient dans leur foyer à titre gratuit, comme le soin, l'éducation ou les services alimentaires. Elles ont aussi été rendues plus visibles dans la sphère du travail grâce à la reconnaissance d'activités jusqu'alors exercées de façon informelle pour des tiers, comme la garde d'enfants, l'aide aux personnes dépendantes ou encore la collaboration apportée à leur conjoint non salarié (entre autres, GARDEY, 1998 ; FOUQUET, 2004 ; BATTAGLIOLA, 2008).

En lien avec la salarisation de l'emploi féminin, l'emploi à temps partiel a augmenté (BOUFFARTIGUE *et al.*, 1992) et, de façon remarquablement stable, les femmes occupent huit emplois à temps partiel sur dix depuis quatre décennies². Lorsque le temps partiel émerge dans les années 1970, prédomine une logique fondée sur la notion de « temps choisi » qui vise à mieux articuler – « concilier » – les temps professionnel et personnel. Seul-es les salarié-es déjà dans l'entreprise peuvent réduire leur temps de travail et accéder à une durée représentant de 50 % à 75 % de la durée légale. Cette logique « individuelle » est ensuite rattrapée par des logiques « collectives », alors que les pouvoirs publics voient le partage de l'emploi comme un outil de lutte contre le chômage et les entreprises le considèrent comme un outil de flexibilité leur permettant de s'ajuster aux variations de la demande. Les restrictions au temps partiel à l'embauche sont ainsi levées en 1982 et des exonérations de cotisations sociales

2. Selon l'enquête *Emploi*, en France métropolitaine, 8 % des emplois sont à temps partiel en 1975 et plus de 10 % après 1983. Pour la France (hors Mayotte), cette part atteint près de 19 % en 2018. De façon étonnante, la contribution du temps partiel aux fluctuations de l'emploi a été peu quantifiée depuis la fin des années 1990 – une exception récente étant l'étude de Idriss FONTAINE et ses co-auteurs (2018) pour la période 2003-2015 – et, à notre connaissance, jamais selon une approche métier.

introduites en 1992. Sur les premières moitiés des années 1980 et des années 1990, l'essor du temps partiel est principalement dû au développement des emplois aidés dans le secteur non marchand, puis à celui des emplois de services à la personne et à l'abaissement de cotisations patronales (ULRICH, ZILBERMAN, 2007). Pour contourner les éventuelles réticences à la mise en œuvre des politiques de réduction du temps de travail individuel, celles-ci restent présentées comme une réponse à la demande sociale des femmes pour un temps de travail choisi (NICOLE-DRANCOURT, 1990; ANGELOFF, 2009). Néanmoins, les créations d'emploi sont bien tirées par des postes à temps de travail réduit dès l'embauche et des emplois peu qualifiés, faiblement rémunérés, qui se développent dans des activités où les femmes sont surreprésentées (GADREY *et al.*, 2009). Travaillant dans des secteurs peu protégés, les femmes ont aussi été les premières victimes de mesures de flexibilité du temps de travail. Les hommes, plus présents dans l'industrie, subissent une flexibilité qui porte plus souvent sur la nature des contrats et l'organisation du temps de travail tout en s'accompagnant de contreparties. Chantal NICOLE-DRANCOURT (1990, p. 186) affirme ainsi que « la sexualisation des grands secteurs d'activité protège les hommes des retombées négatives de la flexibilité ». La fin des années 1990 marque la réelle volonté de promouvoir un temps partiel « choisi », à l'initiative des salarié-es, en renforçant leurs droits (BUÉ *et al.*, 2013). La branche du commerce alimentaire, jusqu'alors connue pour ses usages abusifs du temps partiel, est illustrative de ce changement, les grandes entreprises du secteur devenant alors porteuses de mesures plus favorables aux salarié-es (durées de travail minimales, encadrement de la modulation des horaires, facilités pour passer à temps complet, etc.). Dans le même temps, le recours au temps partiel par les entreprises est rendu moins intéressant, les lois qui se succèdent au cours des années 2000 lui retirant ses deux principaux « atouts » : son coût horaire et sa flexibilité.

Ségrégation sexuée des métiers et des temps de travail : des mécanismes multiples

La ségrégation sexuée et sa persistance relèvent de mécanismes multiples, qui coexistent plus ou moins selon les normes sociales et les institutions (BLAU, JUSENIUS, 1976; MEULDERS *et al.*, 2010). Diverses théories permettent néanmoins de les expliquer et de saisir comment la ségrégation s'articule avec une organisation du temps de travail fondée sur le sexe.

Pour certains analystes, la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes relève essentiellement de déterminants de l'offre de travail. Selon les partisans d'un « essentialisme de genre », les femmes et les hommes auraient intrinsèquement des préférences et des aptitudes différentes qui les conduisent vers des activités différentes. Ainsi, les femmes iraient plus volontiers vers les professions de l'enseignement ou du soin, qui sollicitent les valeurs maternelles et les capacités relationnelles dont elles seraient plus dotées que les hommes. Mais, considérées comme naturelles, les

compétences mises en œuvre dans ces métiers seraient peu reconnues et mal valorisées. Par ailleurs, en raison d'attitudes plus mesurées que les hommes face au risque, à la compétition et à la négociation, les femmes éviteraient des métiers offrant pourtant des rémunérations élevées (entre autres, AZMAT, PETRONGOLO, 2014). L'inclination des travailleur-ses à se conformer aux normes sociales et leur intériorisation des « avantages comparatifs » présumés être associés à leur sexe accentueraient, en outre, ces mécanismes. Pour certain-es, comme la sociologue Catherine HAKIM (2002), c'est ainsi en raison de leurs « préférences de styles de vie », qui les conduiraient à accorder une place importante aux activités domestiques et familiales, qu'une majorité de femmes opérerait pour des emplois à temps partiel.

Toutefois, ces théories différentialistes peinent à trouver des validations empiriques (OKAMOTO, ENGLAND, 1999 ; ENGLAND, 2010) et sont largement critiquées pour leur vision radicale, qui fait fi de la diversité des situations individuelles et des contraintes de marché (WALSH, 1999). Ces dernières sont précisément au cœur des théories institutionnalistes, qui décrivent comment des barrières plus ou moins explicites freinent l'accès des femmes à certains emplois et déterminent ainsi leurs conditions de travail, dont leur temps de travail. La théorie du dualisme du marché du travail (DOERINGER, PIORE, 1971 ; PIORE, 1973) met par exemple en évidence l'existence de deux types d'emplois : d'une part, les emplois des marchés internes du travail, qui exigent des qualifications spécifiques, reposant sur des savoirs et savoir-faire propres à l'emploi occupé, non transférables entre entreprises ; d'autre part, les emplois du marché externe, qui réclament des compétences plus générales et ne valorisent pas l'expérience acquise. Les premiers sont stables et favorisent les investissements en formation de la part des salarié-es et de leurs employeur-ses, alors que les seconds sont marqués par des taux de rotation élevés et des rémunérations qui correspondent à la productivité courante selon une logique concurrentielle. Les femmes étant réputées avoir un parcours professionnel moins stable que les hommes en raison de la maternité et de leurs charges familiales, elles auraient moins de chances d'être recrutées pour les emplois des marchés internes, au cœur du segment dit « primaire » du marché du travail, et se retrouveraient dans le segment secondaire où le temps de travail est déterminé par les impératifs de production. Elles seraient alors soumises à une flexibilité horaire qu'elles n'ont pas choisie, qui se cumule souvent avec des conditions de travail dégradées sans aucune forme de compensation (GLASS, 1990 ; GLAUBER, 2012). Sur les marchés internes, la stratégie de « temps partagé imposé » (NICOLE-DRANCOURT, 1990) reste circonscrite à certains postes et, dans les faits, minoritaire (FONTAINE *et al.*, 2018). En effet, à la différence des salarié-es en contrat court et/ou aisément remplaçables, dont le temps de travail est fixé à la signature du contrat de travail, celui des salarié-es durablement en place ne peut être modifié que dans des conditions strictement définies par la réglementation³.

3. Le Code du travail prévoit que le poste doit être menacé de licenciement économique. Néanmoins, le temps partiel avec « chantage au licenciement » s'exercerait plus en direction des femmes que des hommes. Ces derniers sont plutôt concernés par le chômage partiel, mais bénéficient alors de compensations salariales et conservent un emploi dont la norme est le temps complet (MARUANI, 1996).

Le temps partiel comme mode de flexibilité prend alors une forme incitative⁴. Pour que leurs salarié-es aux compétences spécifiques souscrivent à une réduction de leur temps de travail, les entreprises leur proposent ainsi des compensations financières ou leur laissent une certaine liberté dans l'aménagement du temps de travail, contreparties qui ont en outre l'intérêt de renforcer leur engagement et l'attachement de ces salarié-es à l'entreprise.

Les analyses de la ségrégation sexuée éclairent les mécanismes d'assignation des salarié-es à ces différents segments du marché du travail. S'appuyant souvent sur des approches pluridisciplinaires, elles replacent le processus de ségrégation dans le temps long. Les principales thèses soutiennent l'idée que le maintien des lignes de partage au sein du marché du travail s'expliquerait par des manœuvres défensives des salarié-es des marchés internes et de leurs représentants, majoritairement des hommes, parfois avec l'appui des pouvoirs publics (BERGMANN, 1974). Elles peuvent prendre des formes diverses, comme des demandes de certifications imposées uniquement aux entrant-es ou des conditions d'ancienneté difficiles à remplir par des femmes en âge d'être mères. Ces barrières viseraient à maintenir des avantages dont bénéficient les salariés en place, à contenir la concurrence que représentent les femmes pour leur emploi, à préserver leur identité masculine (AKERLOF, KRANTON, 2000) ou encore le prestige attaché à leurs emplois, supposé être menacé par les capacités préjugées moindres des femmes (GOLDIN, 2014). Les femmes étant dans une situation initiale défavorable, le rapport de force est à leur désavantage. Outre le fait qu'elles disposent d'un moindre pouvoir de négociation en raison de leur infériorité numérique et hiérarchique sur les marchés internes, les seuls présumés sur la supériorité des travailleurs masculins peuvent suffire à faire perdurer des inégalités en leur défaveur en agissant comme des prophéties autoréalisatrices (BERGER *et al.*, 1972 cités par RESKIN, 2003 ; RIDGEWAY, 1997). La structuration genrée de l'emploi est ainsi entretenue par les stéréotypes de sexe attachés aux professions (TOMASKOVIC-DEVEY, 1993 ; COHEN, HUFFMAN, 2003) et par une reproduction des pratiques créant des différences de traitement (ENGLAND *et al.*, 1994 ; KILBOURNE *et al.*, 1994). En particulier, la prédominance numérique des femmes dans des professions aux conditions de travail et de rémunérations dégradées alimenterait les préjugés à leur encontre, par exemple leur disponibilité contingente aux besoins de leur famille ou de prétendues faibles compétences techniques (ALONZO, 2000). Pour certain-es employeur-ses, ces arguments légitimeraient en retour que les femmes soient cantonnées dans de tels emplois (TRAPPE, ROSENFELD, 2004). Dans ce contexte, les salariées qui choisissent d'être à temps partiel encourent donc le risque d'être reléguées à la frontière du segment primaire et de basculer dans le segment secondaire, aux conditions d'emploi et de travail plus difficiles (BLÁZQUEZ CUESTA, MORAL CARCEDO, 2014).

4. Sans contredire cette analyse, les modes de flexibilité sont multiples selon les segments auxquels appartient la main-d'œuvre, les découpages entre segments primaire et secondaire, entre flexibilité quantitative et qualitative étant eux-mêmes à nuancer (BUNEL, 2006 ; EVERAERE, 2012).

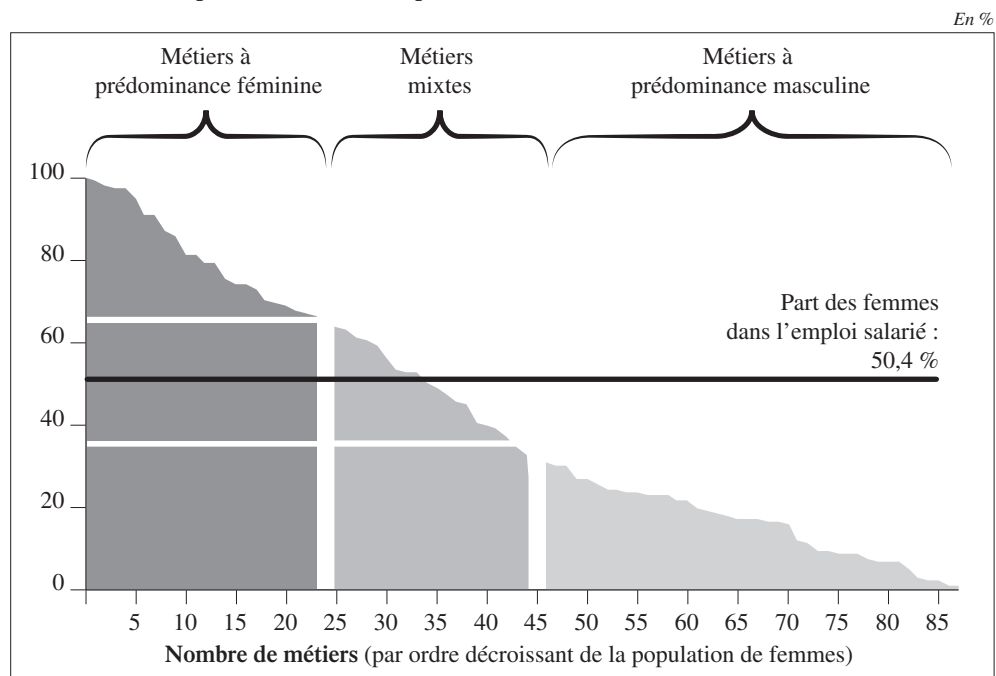
Ségrégation sexuée et temps partiel : quelle ampleur au sein du salariat en France ?

Plusieurs définitions d'un métier non mixte, à prédominance féminine ou masculine, coexistent dans la littérature empirique. Toutes s'appuient sur le *sex ratio* du métier – c'est-à-dire les parts respectives de femmes et d'hommes – prenant en référence, soit une parité absolue (50 %), soit une parité relative reflétant la répartition femmes-hommes dans l'emploi total. Le métier est alors considéré comme non mixte lorsque la proportion de l'un des sexes s'éloigne de la parité d'un delta généralement compris entre 10 et 20 points de pourcentage. Ce seuil est le plus souvent fixé de façon normative, mais repose parfois explicitement sur une analyse de la population étudiée (pour la France, COUPPIÉ, EPIPHANE, 2006 ; pour le Royaume-Uni, HAKIM, 1993). Dans la présente étude, en cohérence avec de précédents travaux⁵, un métier est considéré à prédominance féminine (respectivement masculine) lorsque la proportion des femmes (resp. d'hommes) l'exerçant est supérieure de plus de 15 points de pourcentage à la proportion de femmes (resp. d'hommes) dans l'emploi. Comme, d'après l'enquête *Emploi*, au sein des salarié-es, le *sex ratio* est de 50,4 %, cela revient à considérer qu'un métier est féminisé (resp. masculinisé) dès lors qu'il compte au moins 65 % de femmes (resp. hommes).

Selon cette définition, 38 % des salarié-es en France (12 % des femmes et 64 % des hommes) exercent l'un des 45 métiers à prédominance masculine et 43 % (70 % des femmes et 18 % des hommes) l'un des 24 métiers à prédominance féminine (graphique 1). Les métiers d'agent-es d'entretien, d'enseignant-es et d'aides-soignant-es rassemblent à eux seuls un cinquième des femmes salariées. Le déséquilibre entre le nombre de métiers masculinisés et le nombre de métiers féminisés traduit la disparité dans la définition des contours des métiers par la statistique publique, plutôt précise et détaillée pour les premiers, large pour les seconds. En effet, du point de vue statistique, la reconnaissance de la place des femmes dans de nouvelles fonctions n'a pas été au même rythme que leur investissement croissant et la définition des professions par l'Insee autour de critères privilégiant l'activité directement productrice de biens tend encore à éclipser une partie des métiers principalement occupés par les femmes (SCHWEITZER, 2002 ; FOUQUET, 2004). En outre, en raison d'une histoire sociale plus jeune et d'un moindre ancrage des acteurs sociaux dans ces métiers, les compétences spécifiques mises en œuvre par les femmes restent caractérisées moins finement que celles mobilisées dans les métiers masculinisés, ce qui se traduit notamment par des grilles de progression professionnelle plus restreintes (AMOSSÉ, 2004 ; pour le Royaume-Uni, BLACKWELL, 2001).

5. Le seuil de 15 % est proche des 13 % jugés pertinents par Thomas COUPPIÉ et Dominique EPIPHANE, adoptés dans leurs travaux successifs sur la ségrégation sexuée en France. Il est aussi retenu par Julie ARGOUARC'H et Oana CALAVREZO (2013) dans leur étude sur l'évolution de la ségrégation en France, bien qu'elles fassent alors référence au seuil défini par C. HAKIM (1993) sur la population britannique.

GRAPHIQUE 1 – Proportion de femmes et prédominance sexuée des métiers



Lecture : 24 métiers comptent au moins 65,4 % de femmes (50,4 % + 15 %) et sont donc à prédominance féminine.

Champ : salarié-es.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

L'ampleur de la ségrégation se mesure usuellement à partir d'indices de dissimilarité (encadré 2). Les indices de Duncan et de Karmel-MacLachlan indiquent une ségrégation sexuée relativement forte en France. S'établissant respectivement à 54 % et 27 % sur la période 2013 à 2016, ils signifient que ce sont au minimum 27 % des salarié-es qui devraient échanger leurs professions pour parvenir à une répartition équilibrée de chaque sexe dans les différents métiers⁶. Ces indices rendent toutefois mal compte du « vécu de la ségrégation », qui tient davantage à la non-mixité au sein de chaque profession, et qui est mieux reflété par des indices d'exposition. Parmi ces derniers, l'indice d'interaction traduit dans quelle mesure les deux sexes se côtoient au sein d'un même métier. En France, il s'élève à 32 %, ce qui signifie qu'une salariée a près d'une chance sur trois d'exercer le même métier qu'un homme. De façon symétrique, l'indice d'isolement, qui vaut 68 %, signifie qu'en moyenne une femme (resp. un homme) exerce une profession rassemblant 68 % de femmes (hommes). Ces indices (tableau 1) étant calculés sur la population en emploi, ils excluent les femmes qui n'exercent pas d'activité rémunérée, alors qu'elles assurent des tâches à leur domicile

6. L'indice de Karmel-MacLachlan s'interprète directement de façon intuitive, alors que l'indice de Duncan suppose une correction préalable (TZANNATOS, 1990).

TABLEAU 1 – Indices de ségrégation et de non-mixité pour la population salariée,
dont celle à temps partiel

	Salarié-es	Salarié-es à temps partiel
Indice de Duncan	54	48
Indice de Karmel-MacLachlan	27	12
Indice d'isolement	68	89

En %

Champ : salarié-es.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

bénéficiant à l'ensemble de leur ménage, dont leur conjoint (COHEN, 2004)⁷. De ce point de vue, ces évaluations peuvent être perçues comme sous-estimant la ségrégation.

L'emploi à temps partiel est plus concentré que l'ensemble de l'emploi salarié. En effet, parmi les salarié-es à temps partiel, la moitié des femmes se concentrent dans 8 professions, la moitié des hommes dans 12, contre respectivement 11 et 17 professions pour l'ensemble des salarié-es (graphique 2). En revanche, l'emploi à temps partiel est moins ségrégué. Sur les seuls emplois à temps partiel, l'indice de Duncan est inférieur à l'indice calculé sur l'ensemble des salarié-es (48 % contre 54 %). Bien que cet écart soit limité, il contredit l'idée avancée par certaines études d'une ségrégation plus importante au sein de l'emploi à temps partiel⁸. Le résultat contre-intuitif d'une plus forte concentration et d'une moindre ségrégation tient au fait que la ségrégation de l'emploi à temps partiel est portée par un moins grand nombre de professions. Alors que pour l'ensemble des salarié-es, 6 métiers contribuent pour moitié à la ségrégation, pour les salarié-es à temps partiel, seuls 4 sont en jeu : les aides à domicile et aides ménager-es ; les conducteur-rices de véhicules ; les professionnel-les des arts et des spectacles ; les assistant-es maternel-les. La seule profession d'aides à domicile et ménager-es, qui représente plus de 4 % des salariées, compte 97 % de femmes dont sept sur dix à temps partiel ; elle participe pour 8 % à la ségrégation et pour 20 % à la ségrégation de l'emploi à temps partiel. Signe d'un plus faible degré de mixité des professions dans l'emploi à temps partiel, l'indice d'isolement est supérieur de 20 points à celui de l'ensemble de la population salariée : une femme travaillant à temps partiel exerce un métier occupé en moyenne par 89 % de femmes à temps partiel et 11 % d'hommes à temps partiel.

7. En incluant les personnes en congé parental et au foyer (à 98 % des femmes), l'indice de Duncan augmenterait de plus de 3 points en prenant comme référence un indice de 52 % calculé en tenant compte de l'emploi non salarié en plus de l'emploi salarié.

8. Pour la France en 2006, Francesca BETTIO et Alina VERASHCHAGINA (2009) mesurent un indice de Duncan de 60 % pour l'emploi à temps partiel contre 48 % pour l'ensemble de l'emploi, soit 12 points d'écart. Toutefois, cette étude largement reprise fait abstraction du temps partiel masculin, qui n'est pourtant pas négligeable dans certaines professions (80 % chez les employés de maison, par exemple). Pour les années 2013 à 2016, en appliquant la même simplification de calcul, l'indice de Duncan sur l'emploi à temps partiel s'élèverait à 64 %, soit un écart du même ordre de grandeur (10 points de plus que les 54 % mesurés sur l'ensemble des salarié-es).

ENCADRÉ 2

Les indicateurs usuels de la ségrégation

La ségrégation sexuée se caractérise par une dissimilarité des distributions des femmes et des hommes entre les différents métiers et, *de facto*, par une inégale répartition des femmes et des hommes en leur sein. Le nombre et l'ampleur des situations de non-mixité des différentes professions sont toutefois difficiles à transcrire dans un indicateur quantitatif unique et signifiant (STEARNS, LOGAN, 1986 ; CHANG, 2000). Aussi, diverses mesures sont-elles mobilisées selon que l'objectif est de disposer d'un indicateur synthétique de dissimilarité, d'avoir une approche compréhensive de la non-mixité ou encore d'analyser les composantes de la ségrégation¹.

L'indice de dissimilarité de Duncan

L'indice de Duncan, usuellement noté I_D , se calcule comme la demi-somme sur l'ensemble des professions, des écarts en valeur absolue entre la part des hommes dans la profession considérée par rapport à l'emploi masculin total, et la part des femmes dans la profession par rapport à l'emploi féminin total :

$$I_D = \frac{1}{2} \sum_k \left| \frac{M_k}{M} - \frac{F_k}{F} \right|$$

avec F_k et M_k : effectifs de femmes et d'hommes dans le métier k .

F et M : effectifs totaux de femmes et d'hommes en emploi.

L' I_D prend la valeur 0 en l'absence de ségrégation, lorsque l'emploi des femmes et celui des hommes est distribué identiquement entre les différents métiers ; il prend la valeur 1 en cas de dissimilarité complète, lorsque femmes et hommes occupent des métiers tous différents.

L'indice de dissimilitude de Karmel-MacLachlan

L'indice de Karmel-MacLachlan, usuellement noté I_P , mesure la fraction de l'emploi total qui doit être réallouée, avec remplacement, pour que les distributions des personnes (P) dans les différentes professions – et non pas seulement les femmes (F) ou les hommes (M) – soient identiques. Il s'exprime de la façon suivante :

$$I_P = \frac{1}{2} \sum_k \left| \frac{M_k}{T} - \frac{\frac{M}{T} T_k}{T} \right| + \frac{1}{2} \sum_k \left| \frac{F_k}{T} - \frac{\frac{F}{T} T_k}{T} \right|$$

Cet indice dérive de l'indice de dissimilarité de Duncan. En notant $a = F/T$, il vient en effet :

$$I_P = 2a(1 - a)I_D$$

1. À cette fin, des indices de diversité tels que l'indice H de Theil sont parfois mobilisés (ELLIOTT, 2005 ; GUINEA-MARTIN *et al.*, 2010 ; BRIARD, 2019c).

Les indices d'exposition : interaction et isolement

Les indices d'exposition (SHEVKY, WILLIAMS, 1949 ; BELL, 1954) mesurent la possibilité d'interaction entre les membres d'un même groupe ou entre les membres de groupes distincts. Appliqués à la ségrégation professionnelle sexuée, ils rendent compte du degré de (non-)mixité des métiers et non de la ségrégation à proprement parler.

L'indice d'interaction est un indice intragroupe. Il mesure la probabilité que deux femmes (respectivement deux hommes) choisies aléatoirement occupent la même profession. L'indice d'interaction standardisé, qui est robuste à la composition de la population (STEARNS, LOGAN, 1986), varie de 0 à 1. Il s'exprime ainsi :

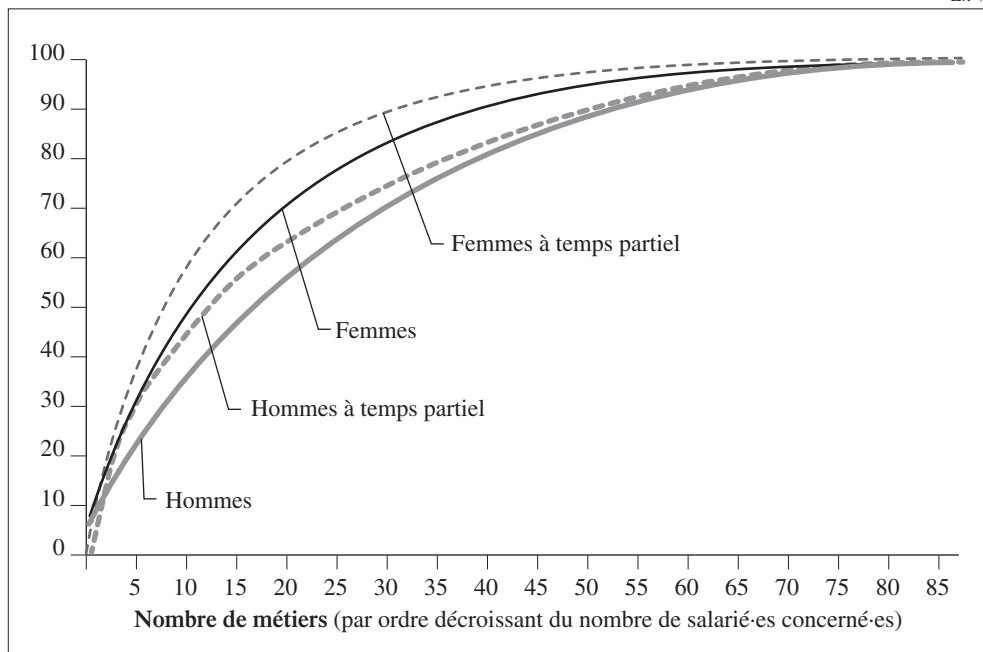
$$I_{Inter}^* = I_{Inter} \cdot \frac{F+M}{M} \quad \text{avec} \quad I_{Inter} = \sum_k \frac{F_k}{F} \times \frac{M_k}{T_k}$$

L'indice d'isolement est un indice intergroupes. Dans sa version standardisée, il s'exprime de la façon suivante :

$$I_{Isol}^* = \frac{I_{Isol} - F/T}{1 - F/T} \quad \text{avec} \quad I_{Isol} = \sum_k \frac{F_k}{F} \times \frac{F_k}{T_k}$$

GRAPHIQUE 2 – Proportion cumulée de femmes et d'hommes dans les métiers

En %



Lecture : 50 % des hommes sont rassemblés dans 17 métiers ; 50 % des hommes à temps partiel sont dans 12 métiers.

Champ : salarié-es.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

Raisons et fréquence du temps partiel : de fortes disparités entre femmes et hommes, et selon la prédominance sexuée des métiers

Deux formes de temps partiel sont usuellement distinguées dans la littérature, selon que cette durée de travail réduite s'impose ou non aux salarié-es dans leur emploi : un temps partiel qualifié de « contraint » lorsque la durée est attachée au poste occupé, un temps partiel qualifié de « choisi » lorsqu'il résulte de leur demande, indépendamment de leur degré de satisfaction et de leurs éventuelles contraintes d'ordre personnel, notamment familial (encadré 3).

ENCADRÉ 3

Temps partiels « choisi » et « contraint » : l'ambiguïté de notions usuelles

Les qualificatifs de « contraint » et de « choisi » sont usuellement associés à la notion de temps partiel, mais les interprétations diverses dont ils sont l'objet justifient l'emploi de guillemets pour souligner la possible ambiguïté autour de ces termes. Dans le présent article, ces termes sont utilisés pour qualifier les conditions dans lesquelles le temps partiel s'applique aux salarié-es et non, par exemple, leur satisfaction vis-à-vis de leur durée de travail. En effet, si le temps partiel « contraint », attaché au poste dès l'embauche, peut être vu comme un emploi partiel (MARUANI, REYNAUD, 1993), il n'est pas subi si le-a salarié-e ne souhaite pas travailler un plus grand nombre d'heures. De même, le temps partiel « choisi » ne doit pas être compris comme le résultat d'une décision individuelle prise hors de toute contrainte professionnelle et/ou personnelle, mais simplement comme un temps de travail qui a été réduit à la demande du-de la salarié-e.

L'expression « temps partiel choisi » est régulièrement contestée (entre autres, LALLEMENT, 2000 ; LEMIERE, 2013), car elle peut être interprétée avec l'acception restreinte d'une décision émanant de préférences individuelles intrinsèques et non celle, plus usuelle en économie, d'une décision issue de préférences adaptées, sous diverses contraintes, individuelles et collectives. Bien que ces critiques soient formulées de longue date, rares sont les propositions terminologiques alternatives pour qualifier les situations où un-e salarié-e occupe un poste à temps partiel tout en ayant la possibilité d'y être à temps complet. L'expression « temps partiel par décision du salarié » est celle que proposent Jennifer BUÉ et Dominique ROUX-ROSSI (2002). Comme dans la présente étude, cette qualification renvoie seulement à l'initiateur-riche de la condition horaire, le-a salarié-e et non l'employeur-se, et ne dit rien de la nature et de l'intensité des contraintes auxquelles il-elle est confronté-e lors de la décision et/ou à sa suite, qui peuvent pourtant être fortes. Ainsi, en plus du coût financier associé à un emploi à temps réduit, certain-es salarié-es à temps partiel à leur demande supportent un coût social à travers les reproches, tacites ou exprimés, de leurs collègues et/ou de leur hiérarchie sur leur manque de disponibilité et d'investissement dans le travail (CATTANÉO, 1997 ; LALLEMENT, 2000). La décision de travail à temps partiel peut elle-même être guidée par des considérations ne relevant pas de la recherche de « loisir », mais par des nécessités, telles que prendre soin de sa santé,

garder ses enfants ou s'occuper de proches dépendants, à défaut d'autres solutions satisfaisantes. Par ailleurs, comme le dit Isabelle BONNET-POLÈSE (2003, p. 114), « la question des conditions de travail surdétermine dans bien des cas le passage à temps partiel ». Des salarié-es ayant des horaires rigides (CATTANÉO, 1997) ou effectuant des tâches dans des conditions pénibles, sur le plan physique ou psychique, peuvent ainsi adopter une « stratégie de fuite » (ANXO *et al.*, 1998) et réduire leur temps au travail pour limiter leur exposition à des facteurs néfastes pour leur bien-être de façon générale (BRIARD, 2019b). Mais une organisation du travail autorisant une certaine souplesse dans l'aménagement du temps de travail (offrant la possibilité de choisir le créneau non travaillé dans la semaine ou la journée, par exemple), ou bien un environnement professionnel bienveillant peuvent aussi favoriser l'expression de préférences pour travailler à temps partiel.

Chacune de ces deux formes concerne six fois plus de femmes que d'hommes⁹ : d'après l'enquête *Emploi*, 19 % des femmes salariées sont à temps partiel à leur demande et 11 % ne peuvent effectuer davantage d'heures dans leur poste, contre respectivement 3 % et 2 % des hommes. Le temps partiel est plus courant dans les professions féminisées, aussi bien chez les femmes que les hommes. La proportion de femmes à temps partiel s'élève à 33 % dans les métiers à prédominance féminine contre 16 % dans les métiers à prédominance masculine ; pour les hommes, ces parts s'élèvent respectivement à 9 % et 3 % (tableau 2).

Si l'impossibilité de travailler plus d'heures à son poste est une raison aussi souvent avancée par les femmes que les hommes à temps partiel (37 % et 40 % ; tableau 2)¹⁰, les autres motifs traduisent le lien entre le temps partiel « choisi » féminin et la division sexuée du travail domestique. Ainsi, près d'une femme sur deux ayant la possibilité de travailler davantage dit être à temps partiel pour pouvoir s'occuper de ses enfants ou d'un autre membre de la famille et près d'une femme sur cinq pour disposer de plus de temps libre ou réaliser des travaux domestiques. Les hommes avancent des raisons plus diverses, en particulier l'exercice d'une autre activité professionnelle ou le suivi d'une formation, d'études, ou encore des raisons de santé. En revanche, les motifs diffèrent peu selon le caractère sexué du métier exercé. Les femmes exerçant un métier à prédominance masculine expriment juste un peu plus souvent que les femmes d'autres métiers le souhait de s'occuper de leur(s) enfant(s) ou d'un proche plutôt que d'autres raisons.

Au sein des dix métiers ayant les taux de temps partiel les plus élevés, jusqu'à deux salarié-es sur trois parmi les salarié-es à temps partiel n'ont pas la possibilité d'effectuer davantage d'heures ; jusqu'à plus d'un-e salarié-e sur trois, tout temps de travail confondu, fait face à la même impossibilité (graphique 3). Temps partiels

9. Dans notre analyse, la proportion d'hommes à temps partiel est un peu inférieure à celle des statistiques usuelles en raison du champ restreint aux personnes de référence du ménage et conjoint-e éventuel-le de celles-ci (encadré 1).

10. La question de l'enquête *Emploi* exploitée est : « Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ? » ; neuf motifs sont proposés (ceux concernant peu de salarié-es sont ici regroupés).

TABLEAU 2 – Proportion de salarié-es à temps partiel selon la raison principale de celui-ci

En %

	Femmes				Hommes			
	Ensemble	Métier			Ensemble	Métier		
		à préd. féminine	mixte	à préd. masculine		à préd. féminine	mixte	à préd. masculine
Salarié-es à temps partiel	29	33	23	16	5	9	7	3
<i>Répartition</i>	100	70	18	12	100	18	18	64
<i>Dont temps partiel...</i>								
« contraint »	37	38	31	25	40	45	41	35
« choisi » pour (sur 100) :	63	62	69	75	60	55	59	65
- Autre activité professionnelle, formation	11	11	12	8	30	28	34	30
- Raison de santé	10	11	9	11	21
- Soins aux enfants, à un parent	48	47	49	55	14
- Temps libre, travaux domestiques	20	20	18	16	16
- Autre	11	11	12	10	19

... Effectifs insuffisants.

Lecture : 33 % des salariées exerçant un métier à prédominance féminine sont à temps partiel (soit 70 % des femmes à temps partiel), dont 62 % à leur demande (temps partiel « choisi »). Parmi celles-ci, 47 % sont à temps partiel pour, principalement, s'occuper d'un enfant ou d'un autre membre de leur famille.

Champ : salarié-es.

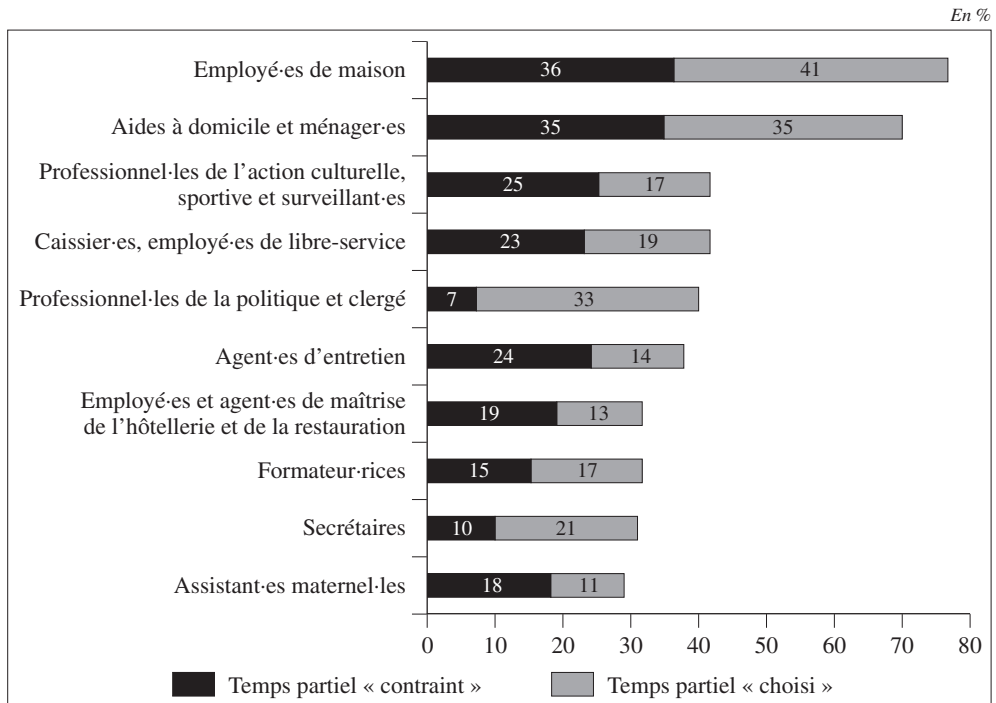
Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

« choisi » et « contraint » sont dans des proportions proches dans quatre de ces professions, trois largement féminisées – les employé-es de maison, les aides à domicile et aides ménager-es, et les caissier-es et employé-es de libre-service –, auxquelles s'ajoute le métier mixte de formateur-riche¹¹. Les professions d'employé-es de maison et d'aides à domicile et aides ménager-es comptent une majorité de femmes et d'hommes à temps partiel, que ce soit à leur initiative ou de façon contrainte¹². Deux métiers se démarquent par une majorité de salarié-es ayant choisi d'être à temps partiel : la profession masculinisée de professionnel-les de la politique et du clergé (33 % des salarié-es sont à temps partiel « choisi », soit 83 % des salarié-es à temps partiel) et la profession féminisée, aux effectifs quinze fois plus nombreux, de secrétaires (21 % à temps partiel « choisi », soit 69 % des secrétaires à temps partiel). Des métiers féminisés comme les professions paramédicales ou les infirmier-es et sages-femmes comptent également une part importante de salarié-es à temps partiel choisi (respectivement 28 % et 26 % des emplois), alors que le temps partiel contraint y est rare (5 %

11. S'agissant des assistant-es maternel-les, le temps partiel correspond à une durée de travail inférieure à 45 heures par semaine, soit la durée conventionnelle d'accueil moyenne.

12. Plus de 70 % de ces femmes sont à temps partiel, 80 % des hommes employés de maison et 47 % des hommes aides à domicile et aides ménagers. Les femmes se répartissent à parts quasi égales entre celles qui sont à temps partiel à leur demande et celles y étant contraintes ; pour les hommes, le ratio est de l'ordre d'un tiers – deux tiers.

GRAPHIQUE 3 – Part des temps partiel « contraint » et « choisi » dans les dix métiers les plus concernés



Note : le complément à 100, non reproduit ici, représente la part des salarié-es à temps complet.

Lecture : 41 % des employé-es de maison travaillent à temps partiel à leur demande.

Champ : salarié-es.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

et 2 %) ; dans ces professions très présentes au sein des fonctions publiques d'État et hospitalière, le temps partiel contraint, dit « incomplet », est en effet strictement limité par la réglementation (BARADJI *et al.*, 2016).

Exercice d'un métier sexué et travail à temps partiel : quels liens avec les caractéristiques des salarié-es et le contexte professionnel ?

Dans quelle mesure les salarié-es sont-il·elles à temps partiel à leur demande ou du fait de la durée de travail associée à leur emploi ? Cela diffère-t-il selon qu'il·elles exercent un métier à prédominance féminine ou masculine ? De nombreuses études rendent compte du lien entre l'occupation d'un emploi à temps partiel et les caractéristiques du·de la salarié·e (entre autres, BOURREAU *et al.*, 2001 ; BRIARD, CALAVREZO, 2016), mais rares sont celles qui s'attachent à faire le lien avec le métier exercé autrement que de façon approchée en croisant le secteur d'activité et la PCS. Pourtant,

la fréquence du temps partiel est susceptible de varier selon les métiers, en fonction des normes d'organisation du travail et de l'acceptation sociale d'un temps de travail réduit.

Afin de dissocier ce qui relève de la dimension individuelle de ce qui tient à la profession, des analyses économétriques de type « toutes choses égales par ailleurs » sont ici mises en œuvre pour évaluer les liens entre la probabilité de travailler à temps partiel de façon « contrainte » ou « choisie » plutôt qu'à temps complet. Qu'ils soient imposés par l'activité ou découlent des pratiques, les effets tenant au contexte professionnel sont difficiles à mesurer et pour partie inobservables. L'estimation est donc réalisée à partir d'analyses logistiques binomiales à deux niveaux, lesquelles permettent de capter ces effets, qui concernent tou-ttes les salarié-es exerçant un même métier, sans avoir besoin de les observer (encadré 4). Les métiers à prédominance masculine, qui présentent les taux de temps partiel les plus faibles, sont pris comme référence.

ENCADRÉ 4

Précisions méthodologiques sur l'analyse multiniveau

L'analyse multiniveau s'applique à un grand nombre de situations en sciences sociales (COURGEAU, 2004), mais reste rare en économie. En pratique, elle présente l'inconvénient de réclamer des capacités calculatoires importantes qui obligent à se limiter aux variables les plus explicatives. Un exemple intéressant est néanmoins donné par Arnaud DUPRAY et Stéphanie MOULLET (2015), qui évaluent les différentiels de salaires selon le caractère sexué des professions.

Dans la présente étude, l'approche permet de tenir compte du fait que les salarié-es (niveau 1) peuvent avoir en commun le fait d'exercer le même métier (niveau 2). En plus du caractère sexué des métiers, les estimations incluent plusieurs caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles, en cohérence avec de précédentes études sur le temps partiel. L'inverse du ratio de Mills est introduit parmi les régresseurs pour corriger la sélection liée à la participation. La non-participation est envisagée sur le champ restreint des salarié-es potentiel-les, dont sont notamment exclu-es les non-salarié-es, les retraité-es, les étudiant-es et les inactif-ves pour cause d'invalidité. Seules les personnes au foyer ou au chômage sont donc considérées comme ne participant pas.

Pour l'estimation menée sur l'ensemble des salarié-es, le fait d'être une femme est croisé avec la prédominance sexuée du métier exercé afin de comparer la situation des femmes et des hommes occupant les mêmes catégories de métier. Les limites calculatoires ne permettent pas d'intégrer d'autres interactions à l'analyse.

Le rôle des caractéristiques individuelles

En raison de leurs caractéristiques, comme leur niveau de diplôme, leur situation familiale ou la nature de leur contrat de travail, les salarié-es ont une probabilité plus ou moins forte d'être à temps partiel, que ce soit à leur demande ou que leur poste ne leur permette pas de travailler un plus grand nombre d'heures (tableau 3).

Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes :
une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?

TABLEAU 3 – Probabilité d’être à temps partiel « choisi » ou « contraint »
en fonction des caractéristiques individuelles des salarié-es¹

Rapports de chances

	Temps partiel « contraint »		Temps partiel « choisi »		
	femmes [a]	hommes [b]	femmes [c]	hommes [d]	hommes [d']
Caractéristiques individuelles					
Bac + 3 ou plus	0,65***	NS	NS	NS	NS
Bac + 2	0,67***	0,79*	1,19**	0,79**	0,80**
Bac	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CAP-BEP ²	1,13*	NS	NS	0,51***	0,51***
Au plus brevet	1,38***	1,42***	NS	NS	NS
Fonctionnaire ou en CDI (réf : contrat court)	0,41***	0,25***	1,37***	0,70**	0,71**
Pluriactif-ve (réf : monoactif-ve)	2,72***	3,58***	2,03***	5,59***	5,52***
Ménage français ³	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Ménage européen	NS	1,31**	0,76***	0,74**	0,74**
Ménage non européen	1,65***	2,04***	0,62**	0,56***	0,55***
Pas d'enfant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins un enfant de moins de 3 ans	0,84**	1,51***	3,80***	1,58**	1,58**
Enfants de 3 à 15 ans : un	NS	0,69***	2,04***	0,82**	0,82**
deux	0,81**	0,60***	3,03***	NS	NS
au moins trois	NS	NS	4,72***	NS	NS
Pas de conjoint-e	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Conjoint-e non cadre ou sans emploi	NS	1,58***	0,63***	1,23***	1,23***
Conjoint-e cadre	NS	NS	NS	NS	NS
Caractéristiques des métiers et groupe socioprofessionnel⁴					
Prédominance sexuée du métier et groupe socioprofessionnel	<i>contrôlés</i>				
Taux de temps partiel des femmes du métier exercé	<i>non contrôlé</i>			<i>contrôlé</i>	

Notes : estimation par logit binomial à deux niveaux (niveau individuel et niveau métier).

¹ L'âge et l'ancienneté dans l'entreprise sont également contrôlés, mais l'interprétation de cette dernière est rendue délicate par l'absence de données pour certaines professions.

² CAP-BEP : certificat d'aptitude professionnelle – brevet d'études professionnelles.

³ Ménage français : ménage dont la personne de référence et son-sa conjoint-e éventuel-le sont nés-es en France et de nationalité française ; ménage européen : ménage non français, d'Européen-nes nés-es en Europe ; ménage non européen : ménage non français, non européen, de ressortissant-es non-européen-nes ou né-es hors Europe (y compris France). Par exemple, le couple constitué d'un Français né au Maroc et d'une Française née en France définit un ménage non européen, celui constitué d'un Français né en France et d'une Française née en Allemagne définit un ménage européen.

⁴ Rapports de chances précisés dans le tableau 4.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Lecture : un rapport de chances supérieur (inférieur) à 1 indique que la probabilité de travailler à temps partiel est plus élevée (moins élevée) que pour la catégorie de référence. Par exemple, d'après le modèle [a], les femmes diplômées d'au moins un bac + 3 ont un rapport de chances d'être à temps partiel « contraint », plutôt que de ne pas l'être (être à temps partiel « choisi » ou à temps complet), inférieur d'environ un tiers (0,65) aux femmes diplômées du baccalauréat ayant les mêmes autres caractéristiques.

Champ : salarié-es de 20 à 69 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016.

Alors que, pour les femmes et les hommes, être fonctionnaire ou en contrat à durée indéterminée (CDI) protège du temps partiel « contraint » (modèles [a] et [b]), une faible employabilité en augmente le risque. Ainsi, sont plus fréquemment à temps partiel « contraint », les moins diplômé-es, les salarié-es de nationalité non française ou né-es hors de France et plus encore, les extra-européen-nes, qui peuvent avoir des difficultés à faire reconnaître des certifications et des diplômes ou à s'exprimer en français (LHOMMEAU *et al.*, 2010), ainsi que les femmes avec enfants dont la mobilité professionnelle, notamment géographique, est limitée (BRIARD, 2019a).

En cohérence avec les motifs qu'elle-ils avancent, les femmes et les hommes qui recourent au temps partiel présentent des profils différents, notamment au regard de la stabilité de leur emploi (tableau 3, modèles [c] à [d']) : alors que la sécurité de l'emploi associée au fait d'être fonctionnaire ou en CDI semble laisser la liberté aux femmes de solliciter un temps partiel, elle en dispense probablement le recours par les hommes. En effet, pour les femmes, le temps partiel vise souvent à dégager du temps pour les tâches familiales, mais cette réduction du temps de travail peut représenter un risque sur la pérennité de leur emploi si cette réduction est perçue par l'employeur comme une baisse d'investissement de leur part. Pour les hommes, le temps partiel offre plutôt la possibilité d'exercer d'autres activités professionnelles ou de se former pour se réorienter professionnellement, ce qui se justifie davantage lorsque l'emploi est à durée limitée. En conséquence, les femmes recourent davantage au temps partiel si elles ont des enfants, notamment en bas âge, et ont un conjoint, particulièrement s'il est cadre (le revenu professionnel du conjoint assure d'autant mieux les dépenses du ménage qu'il est élevé). Les femmes diplômées du 1^{er} cycle du supérieur (bac + 2) sont celles qui recourent le plus au temps partiel, une explication étant que leur situation professionnelle leur permet de conserver un salaire suffisant sans être trop pénalisées professionnellement par un temps de travail réduit. S'ils ont de jeunes enfants, les hommes sont aussi plus souvent à temps partiel à leur demande qu'à temps complet ou à temps partiel « contraint », mais, contrairement aux femmes, ils le sont moins s'ils sont en couple, peut-être parce qu'ils endossent alors le rôle du principal apporteur de ressources.

Pour les femmes et plus encore pour les hommes, le temps partiel est associé à la pluriactivité. D'un côté, les salarié-es qui n'ont pas la possibilité d'effectuer un temps de travail qu'il-elles jugent suffisant dans leur emploi principal peuvent être plus prompt-es à occuper d'autres emplois. D'un autre côté, s'il-elles ont plusieurs emplois et souhaitent les garder pour, par exemple, garantir la continuité de leurs revenus ou multiplier leurs chances de progresser professionnellement, alors il-elles solliciteront un temps partiel pour pouvoir cumuler ces postes. Dans les deux cas, les hommes sont davantage concernés.

Le rôle du contexte professionnel

Pour les femmes et les hommes, l'exercice d'un métier féminisé plutôt qu'un métier masculinisé est associé à un risque plus élevé de temps partiel « contraint », les employé-es et ouvrier-es étant les plus exposé-es (tableau 4, [a] et [b]). Ce risque

Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes :
une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?

TABLEAU 4 – Probabilité d’être à temps partiel « choisi » ou « contraint » en fonction du caractère sexué du métier et du groupe socioprofessionnel

Rapports de chances

	Temps partiel « contraint »		Temps partiel « choisi »		
	femmes [a]	hommes [b]	femmes [c]	hommes [d]	hommes [d']
Caractéristiques individuelles (tableau 3)					
Caractéristiques des métiers et groupe socioprofessionnel					
Métier à prédominance féminine	3,25**	2,47*	0,75*	1,64*	NS
Métier mixte	NS	1,93*	NS	NS	NS
Métier à prédominance masculine	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Métier à prédominance féminine ... et cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
... et profession intermédiaire	0,47**	NS	1,97***	NS	NS
... et employé-e ou ouvrier-e	2,85**	3,30**	2,40***	1,98**	NS
Métier mixte ... et cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
... et profession intermédiaire	NS	NS	NS	NS	NS
... et employé-e ou ouvrier-e	NS	2,11*	1,78**	NS	NS
Taux de temps partiel des femmes - « choisi »					NS
- « contraint »					14,5***
Effectifs observés concernés ¹	5 142	904	9 185	1 447	1 447
Coef. de corrélation intra-classe (%) pour modèle vide	31,3	28	6,3	8,0	6,0
	74,1	43,4	10,1	19,7	19,7
			femmes (par rapport aux hommes)	hommes	
			[e]		
Sexe			6,81***		
Métier à prédominance féminine			0,62**	3,58***	
Métier mixte			0,64**	2,56***	
Métier à prédominance masculine				Réf.	
Groupe socioprofessionnel ²			contrôlé		

Notes : ¹ Les effectifs à temps complet sont de 32 840 femmes, 41 693 hommes.

² Pour des raisons calculatoires, le groupe socioprofessionnel est ici considéré sans interaction avec la catégorie de métiers.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Lecture : un rapport de chances supérieur (inférieur) à 1 indique que la probabilité de travailler à temps partiel est plus élevée (moins élevée) que pour la catégorie de référence. Par exemple, d’après le modèle [a], les femmes exerçant un métier à prédominance féminine ont un rapport de chances d’être à temps partiel « contraint », plutôt que de ne pas l’être, trois fois supérieur (3,25) aux femmes exerçant un métier à prédominance masculine et ayant les mêmes autres caractéristiques.

Champ : salarié-es de 20 à 69 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016.

est aussi plus élevé pour les hommes des métiers mixtes, mais à la limite de la significativité statistique.

Les hommes des métiers féminisés recourent plus souvent au temps partiel que ceux des métiers masculinisés (modèle [d]). En revanche, la propension des femmes à demander à être à temps partiel apparaît moins liée au caractère sexué de leur métier qu'à leur groupe socioprofessionnel (modèle [c]) : les professions intermédiaires des métiers féminisés et les employées ou ouvrières des métiers féminisés et mixtes demandent plus souvent que les cadres à travailler à temps partiel, ce qui peut être lié à la fois à de plus faibles coûts d'opportunité de travailler à temps réduit (baisse de salaire compensée par les économies de frais de garde, par exemple) et à une plus faible latitude pour aménager leurs horaires. Dans les métiers féminisés et mixtes, si les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être à temps partiel « choisi », elles y recourent moins à caractéristiques égales (modèle [e]). Ce résultat rend compte de la spécificité du profil et, vraisemblablement, du comportement des hommes des métiers féminisés ou mixtes au regard des hommes des métiers masculinisés, ces derniers étant plus nombreux et moins diplômés que les autres à autres caractéristiques identiques (encadré 5).

Un plus faible recours au temps partiel des hommes des métiers masculinisés (par rapport aux femmes de ces métiers et aux autres hommes) pourrait témoigner de l'existence de contraintes sur l'expression de leurs préférences en matière de temps de travail. Ces contraintes pourraient être formelles, comme les règles d'organisation du temps de travail, ou bien diffuses, comme les craintes d'une stigmatisation de la part de leur entourage professionnel en raison de normes sociales conservatrices. Un moyen de tester cette hypothèse consiste à contrôler la part de temps partiel dans les estimations. Si des problèmes d'endogénéité se posent pour la population féminine, qui reste la principale concernée, l'évaluation pour les hommes tend à confirmer l'existence d'un lien entre le temps partiel individuel (masculin) et la fréquence du temps partiel (féminin) dans le métier, indépendamment du caractère sexué de celui-ci (tableau 4, modèle [d']). En outre, cette propension des hommes à être à temps partiel « par choix » n'apparaît pas liée à la proportion de femmes à temps partiel « choisi », mais à temps partiel « contraint ». Autrement dit, certains hommes solliciteraient un temps de travail réduit lorsqu'ils exercent des métiers féminisés où une proportion importante de postes est à temps partiel dès l'embauche. Cela suggère que ce sont plus les modes d'organisation de l'activité qui interviennent sur le temps partiel masculin qu'un accès facilité à la réduction du temps de travail. En demandant à réduire leur temps de travail dans leur emploi principal, les hommes se laisseraient la possibilité de diversifier leurs activités professionnelles, ce qui pourrait répondre à un souhait, mais aussi à une nécessité de garantir la continuité de leurs revenus dans un contexte professionnel qu'ils jugeraient peu sûr.

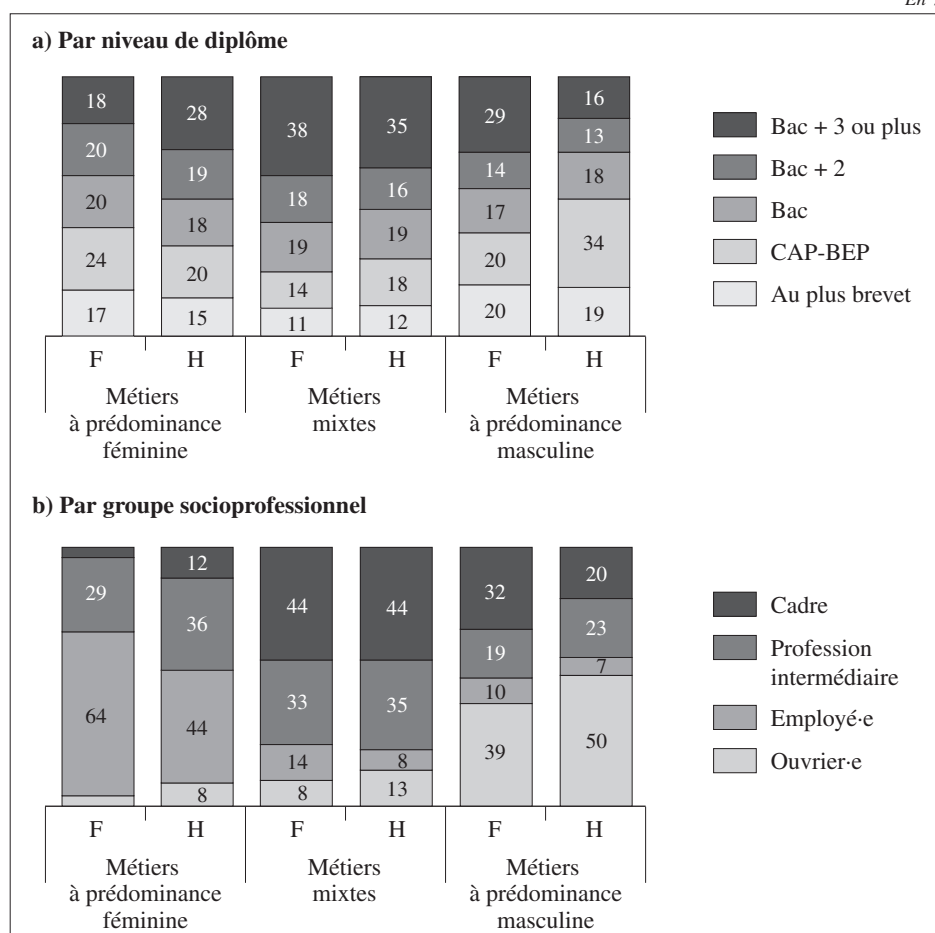
ENCADRÉ 5

**Diplôme et caractéristiques professionnelles des salarié-es
selon le caractère sexué de leur métier**

Les salarié-es ont des profils différents selon le métier qu'il-elles exercent, ne serait-ce qu'en ce qui concerne le niveau de diplôme, puisque celui-ci est ici étroitement lié au groupe socioprofessionnel, qui est une des dimensions du métier défini au sens de famille professionnelle (72 des 87 métiers comptent un seul groupe socioprofessionnel, 13 métiers en comptent deux et 2 métiers en comptent trois).

GRAPHIQUE 4 – Répartition des femmes (F) et des hommes (H) selon le caractère sexué de leur métier

En %



Les valeurs inférieures à 5 ne sont pas indiquées.

Lecture : 18 % des femmes exerçant un métier à prédominance féminine sont diplômées d'au moins un bac + 3 ; 64 % sont employées.

Champ : salarié-es.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

Les femmes et hommes exerçant des métiers mixtes sont en moyenne plus diplômé-es que ceux exerçant des métiers sexués (graphique 4a) et appartiennent relativement plus souvent à des groupes socioprofessionnels élevés (graphique 4b). Toutefois, la proportion de diplômé-es du supérieur peut être liée à d'autres caractéristiques, comme l'âge ou l'ancienneté.

À caractéristiques identiques¹, relativement aux hommes exerçant un métier masculinisé, les hommes des métiers mixtes et, plus encore, ceux des métiers féminisés apparaissent plus souvent diplômés du supérieur. Ils sont aussi plus souvent pluriactifs (deux fois plus), travaillent un peu plus en contrat court dans leur emploi principal, dans une entreprise de moins de 50 salarié-es et en Île-de-France. Comparées aux femmes exerçant des métiers masculinisés, celles exerçant des métiers féminisés ou mixtes travaillent aussi plutôt dans de petites entreprises. Comme les hommes, elles sont plus souvent pluriactives (près de trois fois plus souvent dans les métiers féminisés que masculinisés, près de deux fois plus dans les métiers mixtes). Mais alors que la pluriactivité « féminine » correspond majoritairement à un cumul d'activités auprès de plusieurs employeurs, la pluriactivité « masculine » correspond généralement à un cumul de professions avec un emploi principal exercé au moins à 80 % d'un temps complet. Comparées aux hommes, les femmes des métiers féminisés sont aussi nettement moins souvent diplômées du supérieur, et celles des métiers mixtes sont moins nombreuses à être diplômées d'un 2^e cycle, mais elles sont relativement plus souvent titulaires d'un CAP-BEP dans les deux catégories de métiers. Au sein des professions féminisées, par exemple, cela peut se traduire par un déséquilibre numérique entre, d'une part, des métiers de taille importante plutôt occupés par des ouvrier-es et employé-es qui représentent une part substantielle du salariat féminin (46 %) ², mais relativement faible du salariat masculin (9 %) et, d'autre part, des professions féminisées plutôt qualifiées concernant peu de salarié-es mais relativement plus des hommes (12 % d'hommes cadres, 4 % de femmes cadres).

1. Outre les caractéristiques mobilisées pour les analyses multiniveaux, les estimations incluent le fait que le-la salarié-e ait principalement connu le chômage ou ait été au cours de l'un des onze mois précédents, la taille de l'entreprise et son lieu de travail (Île-de-France ou non). Les résultats détaillés sont disponibles auprès de l'autrice.

2. 67 % des salariées y sont employées ou ouvrières (graphique 4b).



En France, la distribution du temps partiel entre les métiers recoupe une ségrégation fondée sur la qualification et le sexe. Lorsqu'il est attaché au poste occupé, le temps partiel concerne une main-d'œuvre employée ou ouvrière, concentrée dans des professions à prédominance féminine. Lorsqu'il est demandé par les salarié-es, il est principalement féminin, mais plus fréquent dans les professions féminisées et mixtes pour chacun des sexes. Toutefois, dans ces métiers, les motivations des femmes et des hommes sont vraisemblablement différentes. Alors que les femmes à temps partiel « choisi » sont surtout des mères ayant des enfants à charge, les hommes semblent davantage recourir au temps partiel pour des raisons professionnelles. Ainsi, dans des métiers où le temps partiel « contraint » est répandu, il se peut qu'ils optent pour des

postes à temps partiel et occupent d'autres emplois en parallèle. Cela pourrait aussi bien répondre à un souhait de diversifier leurs activités, comme être une stratégie visant à garantir leurs ressources dans un contexte professionnel incertain. Si cette dernière hypothèse se vérifie, elle interroge en retour la situation des femmes qui occupent le même type d'emplois et consacrent probablement une partie du temps laissé libre par leur emploi à temps partiel à assurer des tâches domestiques et familiales non rémunérées n'ouvrant pas les mêmes droits sociaux.

Pour prolonger ce questionnement, l'analyse menée ici pourrait être enrichie d'indicateurs de qualité des emplois. En effet, en lien avec les modes de flexibilité privilégiés par les employeurs, la qualité de l'emploi diffère *a priori* selon que les fonctions exercées au sein des métiers relèvent plutôt de la production, de la gestion ou du soin aux personnes. Par ailleurs, au-delà d'une approche métier, l'analyse pourrait être élargie aux environnements de travail, comme les entreprises ou les filières, où se côtoient plusieurs métiers dont les pratiques peuvent se diffuser sous le jeu de mécanismes de coordination de l'activité ou d'imitation entre salarié-es dans leurs décisions d'offre de travail et entre employeurs dans leur mode de gestion du temps de travail.

BIBLIOGRAPHIE

- AKERLOF G. A., KRANTON R. (2000), "Economics and Identity", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, n° 3, pp.715-753.
- ALONZO P. (2000), *Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence*, Paris, L'Harmattan.
- AMOSSÉ T. (2004), « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, pp. 31-46.
- ANGELOFF T. (2000), *Le Temps partiel, un marché de dupes ?*, Paris, Syros.
- ANGELOFF T. (2009), « Genre, organisation du travail et temps partiel », in Anact, *Genre et conditions de travail. Mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges*, pp. 65-84.
- ANXO D., BOULIN J.-Y., LALLEMENT M., LEFÈVRE G., SILVERA R. (1998), « Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie : une comparaison France-Suède », *Travail et Emploi*, n° 74, pp. 5-20.
- ARGOUARC'H J., CALAVREZO O. (2013), « La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares analyses*, n° 79.
- AZMAT G., PETRONGOLO B. (2014), "Gender and the Labor Market: What Have We Learned from Field and Lab Experiments?", *Labour Economics*, vol. 30, pp. 32-40.
- BARADJI E., DAVIE E., DUVAL J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point stat*, DGAFP, mai.
- BATTAGLIOLA F. (2008), *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte.
- BELL W. (1954), "A Probability Model for the Measurement of Ecological Segregation", *Social Forces*, vol. 32, n° 4, pp. 357-364.

- BERGMANN B. (1974), "Occupational Segregation, Wages and Profits: When Employers Discriminate by Race or Sex", *Eastern Economic Journal*, vol. 1, n° 2, pp. 103-110.
- BETTIO F., VERASHCHAGINA A. (2009), *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*, Commission européenne, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- BLACKWELL L. (2001), "Women's Work in UK Official Statistics and the 1980 Reclassification of Occupations", *Journal of the Royal Statistical Society. Statistics in Society. Series A*, vol. 164, n° 2, pp. 307-325.
- BLAU F. D., JUSENIUS C. L. (1976), "Economists' Approaches to Sex Segregation in the Labor Market: An Appraisal", *Signs*, vol. 1, n° 3, pp. 181-199.
- BLÁZQUEZ CUESTA M., MORAL CARCEDO J. (2014), « Les risques de la flexibilité : le travail à temps partiel des femmes dans cinq pays d'Europe », *Revue internationale du travail*, vol. 153, n° 2, pp. 293-317.
- BONNET-POLÈSE I. (2003), *Une étude exploratoire du vécu de travail des cadres à temps partiel : rôle de l'environnement immédiat de travail et du « hors travail »*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Paris, École des hautes études commerciales.
- BOUFFARTIGUE P., CONINCK F. (DE), PENDARIES J.-R. (1992), « Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel. Un rôle nouveau lors des débuts de vie active des femmes », *Sociologie du travail*, vol. 34, n° 4, pp. 403-428.
- BOURREAU-DUBOIS C., GUILLOT O., JANKELIOWITCH-LAVAL E. (2001), « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et statistique*, n° 349-350, pp. 41-61.
- BRIARD K. (2019a), « Quelles différences de situation professionnelle entre les femmes et les hommes suite à une mobilité résidentielle ? », *Dares analyses*, n° 016.
- BRIARD K. (2019b), « Comportements d'activité et conditions de travail des salariées autour d'une naissance : quels liens ? », *Dares, Document d'études*, n° 229.
- BRIARD K. (2019c), « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », *Dares, Document d'études*, n° 234.
- BRIARD K., CALAVREZO O. (2016), « Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ? », *Dares, Document d'études*, n° 199.
- BUÉ J., REY F., ROUX-ROSSI D. (2013), « Le temps partiel moins attractif ? Nouvelles régulations temporelles dans deux secteurs de services », *Travail et Emploi*, n° 134, pp. 59-74.
- BUÉ J., ROUX-ROSSI D. (2002), « Salarié(e)s à temps partiel et réduction collective du temps de travail : la question du choix », *Travail et Emploi*, n° 90, pp. 39-53.
- BUNEL M. (2006), « L'utilisation des modes de flexibilité par les établissements français », *Travail et Emploi*, n° 106, pp. 7-24.
- BURCHELL B., HARDY V., RUBERY J., SMITH M. (2014), *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, Commission européenne, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.

- CATTANÉO N. (1997), « Le travail à temps partiel : entre rêve et cauchemar ? », *Les Cahiers du Mage*, n° 2, pp. 71-80.
- CHAMKHI A., TOUTLEMONDE F. (2015), « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares analyses*, n° 082.
- CHANG M. L. (2000), “The Evolution of Sex Segregation Regimes”, *American Journal of Sociology*, vol. 105, n° 6, pp. 1658-1701.
- CHARLES M., GRUSKY D. B. (2004), *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford, Stanford University Press.
- COHEN P. N. (2004), “The Gender Division of Labor: ‘Keeping House’ and Occupational Segregation in the United States”, *Gender and Society*, vol. 18, n° 2, pp. 239-252.
- COHEN P., HUFFMAN M. (2003), “Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women’s Work”, *American Sociological Review*, vol. 68, n° 3, pp. 443-463.
- COUPPIÉ T., EPIPHANE D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation emploi*, n° 93, pp. 11-27.
- COURGEAU D. (2004), *Du groupe à l’individu : synthèse multiniveau*, Paris, Ined.
- DOERINGER P., PIRE M. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington MA, D.C. Heath and Co.
- DOLADO J., FELGUEROSO F., JIMENO J. (2003), “Where Do Women Work? Analyzing Patterns in Occupational Segregation by Gender”, *Annales d’économie et de statistique*, n° 71-72, pp. 293-315.
- DUPRAY A., MOULLET S. (2015), « Le salaire moindre des femmes : une question d’individu ou de profession ? », *Travail et Emploi*, n° 144, pp. 81-107.
- ELLIOTT J. (2005), “Comparing Occupational Segregation in Great Britain and the United States”, *Work, Employment and Society*, vol. 19, n° 1, pp. 153-174.
- ENGLAND P. (2010), “The Gender Revolution: Uneven and Stalled”, *Gender and Society*, vol. 24, n° 2, pp. 149-166.
- ENGLAND P., HERBERT M. S., KILBOURNE B. S., REID L. L., MEGDAL L. M. (1994), “The Gendered Valuation of Occupations and Skills: Earnings in 1980 Census Occupations”, *Social Forces*, vol. 7, n° 3, pp. 65-100.
- EVERAERE C. (2012), « Flexibilité appliquée aux ressources humaines : compatibilités et contradictions », *Revue française de gestion*, n° 221, pp. 13-32.
- FONTAINE I., LALÉ E., PARMENTIER A. (2018), « Évolutions récentes du travail à temps partiel en France », *Revue française d’économie*, vol. XXXIII, n° 1, pp. 51-102.
- FOUQUET A. (2004), « L’invention de l’inactivité », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, pp. 47-62.
- GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATRE M. (2009), « Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d’égalité professionnelle », *Socio-économie du travail*, n° 30, pp. 57-86.

- GARDEY D. (1998), « Perspectives historiques sur le travail des femmes », in Maruani M. (dir.), *Les Nouvelles Frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, pp. 23-38.
- GLASS J. (1990), "The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions", *Social Forces*, vol. 68, n° 3, pp 779-796.
- GLAUBER R. (2012), "Women's Work and Working Conditions: Are Mothers Compensated for Lost Wages?", *Work and Occupations*, vol. 39, n° 2, pp. 115-138.
- GOLDIN C. (2014), "A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings", in Boustan L. P., Frydman C., Margo R. A. (eds.), *Human Capital in History: The American Record*, Chicago, National Bureau of Economic Research, pp. 313-348.
- GRIMSHAW D., RUBERY J. (2007), "Undervaluing Women's Work", *Working Paper Series*, n° 53, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, Equal Opportunities Commission.
- GUINEA-MARTIN D., BLACKWELL L., ELLIOTT J. (2010), "Occupational Segregation and Concentration: An Analysis by Sex, Employment Status and Ethnic Group in England and Wales", in Stillwell J. (ed.), *Spatial and Social Disparities*, London, Springer, pp. 99-111.
- GUINEA-MARTIN D., SOLERA C. (2013), "Do Women in Female-Dominated Occupations Exit the Labour Market More? Evidence from Italy, Spain, Denmark and the UK", *Population Review*, vol. 52, n° 1, pp. 172-191.
- HAKIM C. (1993), "Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change", *European Sociological Review*, vol. 9, n° 3, pp. 289-314.
- HAKIM C. (2002), "Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers", *Work & Occupations*, vol. 29, n° 4, pp. 428-459.
- HIMMELWEIT S., SIGALA M. (2005), "Internal and External Constraints on Mothers' Employment", *Journal of Social Policy*, vol. 33, n° 3, pp. 455-478.
- KILBOURNE B. S., ENGLAND P., FARKAS G., BERON K., WEIR D. (1994), "Returns to Skill, Compensating Differentials, and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men", *American Journal of Sociology*, vol. 100, n° 3, pp. 689-719.
- LALLEMENT M. (2000), « En poste à temps partiel », *Travail, genre et sociétés*, n° 4, pp. 135-155.
- LAPEYRE N., ROBELET M. (2007), « Les mutations des modes d'organisation du travail au regard de la féminisation. L'expérience des jeunes médecins généralistes », *Sociologies pratiques*, n° 14, pp. 19-30.
- LEMIÈRE S. (dir.) (2013), *L'Accès à l'emploi des femmes : une question de politiques...*, Rapport, Paris, Ministère des droits des femmes.
- LEMIÈRE S., SILVERA R. (2010), « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes : résultats de comparaisons d'emplois », *La Revue de l'Ires*, n° 66, pp. 63-92.

- LHOMMEAU B., MEURS D., PRIMON J.-L. (2010), « Situation par rapport au marché du travail des 18-50 ans selon l'origine et le sexe », in Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (coord.), « Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France », *Documents de travail*, n° 168, Ined, pp. 55-62.
- MARUANI M. (1996), « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, pp. 48-57.
- MARUANI M., REYNAUD E. (1993), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- MCRAE S. (2003), "Constraints and Choices in Mothers' Employment Careers: A Consideration of Hakim's Preference Theory", *British Journal of Sociology*, vol. 54, n° 3, pp. 317-338.
- MERON M., OKBA M., VINEY X. (2006), « Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées », in Insee, *Données sociales : la société française*, édition 2006, Paris, Insee, pp. 225-234.
- MEULDERS D., PLASMAN R., RIGO A., O'DORCHAI S. (2010), *Meta-Analysis of Gender and Science Research Topic Report: Horizontal and Vertical Segregation*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- MINNI C. (2015), « Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *Dares analyses*, n° 17.
- NICOLE-DRANCOURT C. (1990), « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi », *Sociologie du travail*, vol. 32, n° 2, pp. 173-193.
- OKAMOTO D., ENGLAND P. (1999), "Is There a Supply Side to Occupational Sex Segregation?", *Sociological Perspectives*, vol. 42, n° 4, pp. 557-582.
- PIORE M. J. (1973), "Fragments of a 'Sociological' Theory of Wages", *American Economic Review*, vol. 63, n° 2, pp. 377-384.
- RESKIN B. F. (2003), "Including Mechanisms in Our Models of Ascriptive Inequality: 2002 Presidential Address", *American Sociological Review*, vol. 68, n° 1, pp. 1-21.
- RIDGEWAY C. L. (1997), "Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment", *American Sociological Review*, vol. 62, n° 2, pp. 218-235.
- SCHWEITZER S. (2002), « Les enjeux du travail des femmes », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 75, pp. 21-33.
- SHEVKY E., WILLIAMS M. (1949), *The Social Areas of Los Angeles. Analysis and Typology*, Berkeley, University of California Press.
- SPARREBOOM T. (2018), « Ségrégation professionnelle selon la durée du travail en Europe », *Revue internationale du travail*, vol. 157, n° 1, pp. 71-90.
- STEARNS L. B., LOGAN J. R. (1986), "Measuring Trends in Segregation: Three Dimensions, Three Measures", *Urban Affairs Quarterly*, vol. 22, n° 1, pp. 124-150.
- TOMASKOVIC-DEVEY D. (1993), "The Gender and Race Composition of Jobs and the Male/Female, White/Black Pay Gaps", *Social Forces*, vol. 72, n° 1, pp. 45-76.

TRAPPE H., ROSENFELD R. A. (2004), “Occupational Sex Segregation and Family Formation in the Former East and West Germany”, *Work and Occupations*, vol. 31, n° 2, pp. 155-192.

TZANNATOS Z. (1990), “Employment Segregation: Can We Measure It and What Does the Measure Mean?”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 28, n° 1, pp. 105-111.

ULRICH V., ZILBERMAN S. (2007), « De plus en plus d’emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Premières Synthèses*, n° 39.3, Dares.

WALSH J. (1999), “Myths and Counter-Myths: An Analysis of Part-Time Female Employees and their Orientations to Work and Working Hours”, *Work, Employment and Society*, vol. 13, n° 2, pp. 179-203.

ZAIDMAN C. (2007), « La notion de féminisation. De la description statistique à l’analyse des comportements », *Les Cahiers du Cedref*, n° 15, pp. 229-239.

De l'atelier à la cuisine chez les céramistes : arrangements de couple et inégalités de genre dans un métier indépendant « égalitariste »

Flora Bajard*

Dans l'espace du travail indépendant, la répartition des tâches domestiques et professionnelles entre les conjoint-es est généralement étudiée dans des métiers animés d'un certain conservatisme, ou dans lesquels l'engagement professionnel des femmes est une adaptation à un projet de couple. Cet article propose de réfléchir aux rapports sociaux de sexe dans le métier de céramiste d'art, qui offre une configuration très différente : fortement féminisé, structuré par une culture se voulant égalitariste, dont les membres le choisissent au nom d'une volonté d'accomplissement personnel. Ils et elles sont dotés-es de dispositions cultivées et se revendiquent d'une culture politique de gauche. Dès lors, comment expliquer la faible présence des acquis féministes dans les modes de vie et de travail de ces travailleur-ses indépendant-es ? Après avoir dessiné les contours démographiques du métier et de sa culture professionnelle, le texte expose les inégalités qui se déploient au sein des foyers où la céramique d'art est exercée par l'un des conjoints, ou les deux. Nous montrons comment des enjeux matériels et symboliques produisent diverses formes d'invisibilisation du travail de la femme céramiste, au sein de l'unité domestique comme de la sphère professionnelle. Enfin, nous proposons des analyses explicatives de ces inégalités de genre, *a priori* paradoxales dans un espace social vécu comme une alternative à d'autres formes de domination.

La question du genre n'est pas anecdotique dans les activités professionnelles indépendantes : il s'agit au contraire d'un enjeu générateur de tensions au sein même de ces espaces, comme en témoigne le combat engagé par les conjointes d'artisans pour instaurer le statut de conjoint-collaborateur dans les années 1970 (ZARCA, 1993¹). Plus fondamentalement dans le champ académique et les espaces féministes, le croisement

* Flora Bajard, Aix Marseille Univ, LEST (UMR 7317), Aix-en-Provence, France ; flora.bajard@gmail.com.

1. L'auteur développe à la fois les luttes menées dans les années 1970 par les conjointes au sein des couples d'indépendants, et les résistances des organisations professionnelles masculines.

entre genre et travail indépendant fait office de cas paradigmatique des inégalités liées à l’invisibilisation du travail féminin – que celui-ci soit domestique ou non domestique – (DELPHY, 1983 ; BESSIÈRE, GOLLAC, 2007). Dans ce contexte, la question de la division du travail entre conjoints n’est pas neuve, mais elle est généralement étudiée dans des activités professionnelles dans lesquelles règne un certain conservatisme (artisanat [ZARCA, 1993], agriculture [BESSIÈRE, GOLLAC, 2007 ; COMER, 2016]). Lorsqu’il s’agit d’un métier animé par un ethos « alternatif » comme celui des agriculteurs et agricultrices biologiques néo-ruraux·ales, l’engagement des femmes dans l’activité résulte malgré tout souvent d’une adaptation aux aspirations professionnelles de leur conjoint (SAMAK, 2017) : les trajectoires féminines d’entrée dans l’agriculture sont fréquemment un choix contraint par un « projet commun ». Or, dans le cas des céramistes d’art, les femmes entrent généralement dans le métier mues par une volonté d’accomplissement personnel, avant d’être des « femmes de »². De plus, celles qui sont mères n’ont pas développé leur projet professionnel d’indépendante en lien avec l’arrivée d’un enfant, au contraire des « mompreneurs » dont la reconversion et la création d’entreprise s’inscrivent dans un projet de parentalité, voire sont liées au marché de la maternité (LANDOUR, 2015). Devenir céramiste est en fait pensé comme une alternative, dans le travail et par le travail : les membres du métier se revendiquent collectivement d’une culture ou d’une appartenance politique de gauche (BAJARD, 2018), en opposition avec le monde du petit commerce et les franges plus conservatrices de l’artisanat³.

Pourtant, en mobilisant une sociologie du travail attentive à l’activité et aux conditions concrètes d’exercice de celle-ci, on observe des différences entre hommes et femmes sur divers plans : organisation du travail, rémunérations et protection sociale, visibilité professionnelle et rôle dans la sphère familiale. Ces inégalités, au détriment des femmes, semblent assez paradoxales dans un métier où ces dernières, pourtant largement dotées en ressources scolaires et culturelles, sont quantitativement majoritaires, et évoluent dans un métier dont les membres – notamment les « bâtisseurs » de la culture professionnelle – revendiquent des valeurs égalitaristes, en particulier les valeurs d’« équité » et de « solidarité » (cf. *infra*). Le phénomène étudié dans cette contribution est assez proche de celui qui traverse les agriculteurs néo-ruraux étudiés par Madlyne SAMAK (2016, 2017), et la tentative de mise en adéquation de leur vision « alternative » avec leurs pratiques de travail et d’emploi. Il fait également écho aux espaces professionnels et militants ancrés à gauche, dans lesquels des femmes se retrouvent en position dominée alors qu’elles sont particulièrement sensibles aux questions de domination (BARGEL, 2005 ; FALQUET, 2005 ; DUNEZAT, 2007). Cet article explore ainsi le paradoxe de l’invisibilisation du travail féminin, et plus largement des inégalités de genre, dans un espace social structuré par de fortes croyances en l’égalitarisme.

2. Il arrive bien entendu que la rencontre avec le conjoint déclenche ensuite l’entrée dans le métier ou l’accompagnement dans cette voie en tant que « femme de » (comme dans les cas de Catherine et Chantal, évoqués dans cet article). Toutefois, dans ces situations, le « projet commun » qui se dessine alors constitue aussi l’opportunité d’une bifurcation dans la trajectoire personnelle.

3. Le profil social des céramistes les rapproche d’autres populations de néo-ruraux (SAMAK, 2016).

Pour expliquer ces inégalités, l'article propose d'éclairer les arrangements entre les sexes qui se déploient dans les cas d'endogamie professionnelle au sein des couples de céramistes. Ces configurations, qui représentent environ un tiers des situations, offrent la possibilité d'examiner les arrangements entre des conjoints inscrits dans des contextes professionnels comparables, voire similaires, rendant ainsi d'autant mieux visibles les asymétries éventuelles⁴. Concrètement, comment s'exerce le travail, aussi bien en ce qui concerne l'activité (répartition des tâches, agencement du travail domestique et professionnel, etc.) que l'emploi (diversification des activités professionnelles et des sources de revenus, etc.) ? Comment le genre détermine-t-il pour partie la manière d'organiser l'activité productive⁵, dont on sait qu'elle est fortement intriquée avec la sphère domestique chez les indépendant-es ? D'ailleurs, les phénomènes étudiés ici gagnent, comme dans le cas de la plupart des petites entreprises de travail indépendant familial, à être pensés en termes de « maisonnées », c'est-à-dire des « unités de coopération productive réunissant plusieurs personnes plus ou moins apparentées et éventuellement co-résidentes » (terme proposé par Florence Weber repris par Céline BESSIÈRE et Sybille GOLLAC, 2007, p. 8) : dans cette unité domestico-professionnelle, le temps, l'argent et les activités (dépenses, entraide, investissements, etc.) des personnes s'échangent de manière parfois implicite au nom de la cause commune qu'est le foyer.

La première partie de l'article dessine les lignes saillantes du métier de céramiste en accordant une attention particulière à ses dimensions genrées (encadré) : milieu fortement féminisé, composé d'environ un tiers de couples endogames, il est structuré par une rhétorique égalitariste favorisant des formes d'entraide. Un second temps explore deux formes d'invisibilisation du travail des femmes céramistes dans ces configurations : alors que leur production souterraine (« sale boulot » et tâches domestiques)

ENCADRÉ

Méthodologie

La question du genre n'a été traitée que de manière oblique dans ma thèse (réalisée entre 2009 et 2014), au sens où elle n'a pas constitué l'ossature centrale de ma recherche, mais une variable prise en compte parmi de nombreux autres aspects mobilisés pour comprendre l'invention du groupe socioprofessionnel des céramistes (BAJARD, 2018). J'ai en revanche rassemblé des matériaux touchant à cette question à partir de nombreuses observations dans les lieux de travail et de vie des enquêtés et de 46 entretiens semi-directifs avec 53 céramistes. J'ai retravaillé ces derniers en identifiant plusieurs aspects significatifs des situations de travail et de hors-travail du point de vue du genre (« statut »,

4. Ainsi, il ne s'agit pas ici d'étudier les effets du genre sur les reconfigurations du secteur de l'artisanat d'art au niveau méso-socio-économique (JOURDAIN, 2017).

5. Reprenant les idées développées à partir des années 1970 dans les courants féministes matérialistes (DELPHY, 1983), nous concevons l'activité productive au sens large, incluant le travail domestique et ménager, gratuit certes, mais productif pour l'ensemble du foyer.

« fait ses papiers administratifs », « répare sa maison », « diversifie son activité », « travaille au noir », « discours sur les enfants », « discours sur le travail domestique », « a des allocations et aides financières de la part du/de la conjoint-e », etc.). Cette quantification du qualitatif a permis de faire ressortir quelques éléments que j'ai ensuite croisés avec les observations et l'enquête quantitative.

J'ai en effet mené une enquête par questionnaire (n = 218 soit environ 10 % de la population de céramistes estimée en France) *via* deux réseaux professionnels majeurs (Collectif national des céramistes, Printemps des potiers)¹. Les résultats indiquent que l'endogamie est inégalement distribuée : alors qu'environ un tiers des hommes sont en couple avec une céramiste (20 sur les 67 enquêtés masculins), les femmes céramistes en couple avec un collègue sont proportionnellement deux fois moins nombreuses (22 femmes sur les 151 enquêtées). Au vu des faibles effectifs, en particulier concernant les hommes en situation d'endogamie, une comparaison genrée des diverses dimensions (diversification de l'activité, revenus, temps de travail, etc.) est impossible sur le plan statistique. Il est toutefois possible de relever quelques différences particulièrement significatives et de les croiser avec les matériaux qualitatifs relatifs à ces enjeux.

Enfin, j'ai complété les matériaux initiaux par des entretiens approfondis réalisés en septembre 2019 avec sept céramistes : cinq étaient des entretiens individuels avec des femmes âgées de 44 à 66 ans. Parmi elles, trois sont aujourd'hui célibataires ou en couple avec un conjoint qui n'est pas céramiste, mais ont expérimenté l'endogamie professionnelle par le passé. Les deux autres sont en couple avec un céramiste depuis de nombreuses années (respectivement depuis trente-cinq et quarante ans). Enfin, un entretien a été fait avec un couple, établi depuis environ trente-cinq ans, les deux conjoints ayant travaillé ensemble, puis ayant développé chacun leur production personnelle depuis le début des années 2000.

1. Pour des précisions sur les biais induits par ce mode de passation, en particulier concernant l'appartenance au réseau professionnel, voir BAJARD, 2018.

empiète sur le travail créatif, elles sont parfois aussi invisibilisées statutairement. La dernière partie de l'article livre plusieurs éléments explicatifs de ces inégalités qui, par-delà les frontières de classe, relèvent davantage d'un impensé de la domination que d'un consentement délibéré.

Un métier féminisé et structuré par une culture professionnelle égalitariste

Pour comprendre les inégalités dans le milieu, il faut d'abord en saisir les logiques structurantes : envisagé comme un style de vie par certaines fractions de la petite bourgeoisie intellectuelle déclassée économiquement, le métier de céramiste est fortement endogame, avec une culture professionnelle instaurant une forte croyance en son égalitarisme. Ces éléments révèlent un contexte qui favorise à la fois des formes

d'entraide au sein du groupe et une attention portée aux inégalités, mais qui explique aussi en partie les difficultés à penser les inégalités de genre, écueil sur lequel nous reviendrons en dernière partie.

Profils et trajectoires : le métier comme style de vie

Les céramistes d'art sont aujourd'hui environ 2 000 en France⁶. Entre l'art et l'artisanat, ces professionnel·les se consacrent au travail de l'argile dans de très petites unités de production structurées par l'idéologie vocationnelle et la création, et fabriquent de la céramique utilitaire (pichets, assiettes, tasses, plats, etc.) mais aussi des pièces uniques et des sculptures. Il·elles travaillent sous des statuts différents (artiste, artisan, profession libérale, auto-entrepreneur) et évoluent dans plusieurs types d'espaces (galeries, boutiques à domicile, marchés de potiers, salons de métiers d'art, etc.). En dépit de cette hétérogénéité, il·elles produisent un travail marqué par leur individualité créative : même lorsque certain·es céramistes exercent à deux, leur production reste distincte des réalisations semi-industrielles ou manufacturières de grande échelle, fabriquées dans un contexte de forte division du travail.

Les céramistes partagent des normes, des espaces de commercialisation et de socialisation professionnelle établis pour la plupart dans les années 1970, et se rattachent très majoritairement à une identité collective (cf. *infra*). Les multiples rencontres professionnelles, supports éditoriaux et espaces de formations qui leur sont propres, mais aussi le dense réseau associatif (en particulier le Collectif national des céramistes, une union nationale d'associations créée en 1999), assurent la diffusion et le maintien de normes professionnelles communes (principes esthétiques, techniques, éthique, histoire et culture professionnelle).

Les céramistes sont majoritairement issu·es des classes moyennes et supérieures, ont fréquemment effectué une reconversion professionnelle et sont clairement situ·es du côté du pôle culturel de l'espace social. Notre enquête par questionnaire montre que les enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures ou artistiques sont nettement surreprésentés (c'est le cas pour le père dans 35 % des cas)⁷. À l'inverse, peu de céramistes sont des enfants d'ouvriers⁸ ou d'agriculteurs exploitants⁹. Ensuite, un autre marqueur social est la disposition au cosmopolitisme : un quart des céramistes

6. Il n'existe pas de recensement officiel des céramistes d'art, puisqu'ils exercent sous des statuts légaux variés. La liste la plus exhaustive reste à ce jour l'« annuaire » édité tous les quatre ans par les éditions de *La Revue de la céramique et du verre*.

7. Les enquêt·es les plus âg·es de mon échantillon ont mentionné les métiers que leurs parents exerçaient il y a plusieurs décennies, ce qui rend délicate une comparaison avec la structure de la population des années 2010-2020. Cependant, signalons à titre indicatif que, selon l'enquête *Emploi 2012* de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), 15,1 % des femmes et 20,6 % des hommes en activité en France au moment de l'enquête appartiennent à cette catégorie socioprofessionnelle.

8. Sur les 196 réponses obtenues à la question du métier exercé par les parents, seules 7 enquêt·es ont déclaré avoir un père ouvrier, et 5 une mère ouvrière.

9. Sur 196 répondant·es, 10 ont un père agriculteur et c'est le cas pour la mère de 6 d'entre eux·elles.

enquêté-es a fait l'expérience d'un séjour de longue durée à l'étranger en se formant à la céramique ailleurs qu'en France, par exemple. Il-elles ont un niveau de qualification proche de celui de la moyenne nationale, avec pour spécificité le fait que la majorité d'entre eux-elles a suivi des études artistiques¹⁰, et 20 % une formation dans une grande école d'art (Beaux-Arts, Arts déco, Olivier-de-Serres, etc.). Ces ressources sociales et culturelles ne sont pas un détail au regard du phénomène dont il est question ici : en effet, les négociations des rôles professionnels et matrimoniaux au sein des couples dépendent étroitement des ressources dont dispose chacun des membres du couple. Chez les agricultrices, Clémentine COMER (2016) montre par exemple que lorsque les femmes agricultrices ont des capitaux scolaires et économiques suffisants, les rééquilibrages des tâches qu'elles demandent à leur conjoint ont toutes les chances d'aboutir. Du côté masculin, Bernard ZARCA avait aussi souligné combien les mouvements de revendication de conjointes d'indépendants dans les années 1970 et 1980 avaient pu toucher « des hommes de “la nouvelle petite bourgeoisie” détenteurs de capital scolaire (éducateurs, enseignants, travailleurs sociaux, etc.) et qui, contrairement aux hommes de la “petite bourgeoisie traditionnelle”, se remettaient en question au sein de “groupes hommes” » (ZARCA, 1993, p. 105).

Ensuite, comme dans de nombreux autres espaces du travail indépendant, l'entrée dans le métier correspond souvent à une forme d'*exit* faisant suite à des situations antérieures non désirables. Prenant la forme d'une reconversion professionnelle, elle est vécue sur le mode de l'épanouissement personnel (JOURDAIN, 2017 ; SAMAK, 2017). La plupart des céramistes exerçaient des métiers « établis », souvent très qualifiés et à responsabilités (« physicien », « ingénieur », « dessinateur industriel », « éducatrice spécialisée », etc.), ou avec une dimension artistique et culturelle¹¹. Une fois installé-es, ils et elles vivent en grande majorité en zone rurale (et dans des villages de moins de 1 000 habitants pour quasiment la moitié d'entre eux-elles), dans des conditions économiques précaires. Si l'on s'intéresse à leur politisation, qu'ils et elles soient d'origine populaire ou issu-es de milieux aisés, les céramistes entretiennent un rapport au monde critique de la société de consommation, de certaines formes de travail subordonné ou jugées aliénantes, de la ville, voire du capitalisme : de tels constats recourent ceux déjà faits par le passé à propos des néoartisans d'art (BOURDIEU, 1979 ; HERVIEU, HERVIEU-LEGER, 2005 ; MAZAUD, 2009 ; JOURDAIN, 2012). Dans notre enquête, les professionnel·les rencontré-es se défendent d'avoir un esprit « petit commerçant » ou « poujadiste » (MILET, 2008), construisant ainsi une identité professionnelle collective opposée à celle de « la boutique contre la gauche » (MAYER, 1986). Ces position-

10. 38 % ont un baccalauréat pour plus haut diplôme, de type « général » pour les deux tiers d'entre eux-elles. Un quart (24 %) a un diplôme d'études supérieures longues (de la licence au doctorat), ce qui est, là encore, supérieur à la moyenne nationale. En 2012, 11,4 % de la population âgée de 50 à 64 ans, et 20,6 % des 25 à 49 ans détiennent un diplôme d'études supérieures longues. Source : Insee, Enquête *Emploi*, 2012.

11. Environ la moitié (41 sur 96) des répondant-es ayant déclaré avoir exercé un autre métier avant celui de céramiste ont occupé une activité de « cadre et profession intellectuelle supérieure » ou un métier culturel ou artistique (« graphiste », « architecte d'intérieur », « directrice de centre socioculturel », « ergothérapeute », « enseignant en lycée », etc.).

nements, très majoritairement situés entre le centre gauche et l'extrême gauche de l'échiquier politique, guident bien souvent la construction des vocations : on fait de la céramique parce qu'on est aussi à la recherche d'« autre chose », à commencer par un style de vie (rural, indépendant, etc.). La plupart des céramistes vivent en effet leur métier comme une forme d'« alternative au quotidien » (PRUVOST, 2013), non seulement écologique mais également parfois politique et économique, voire artistique (en ce qu'elle est éloignée de l'art dans ses formes les plus conceptualisées et/ou financiarisées) : palpable dans les moments informels ou lors des entretiens, cette rhétorique de l'alternative, qui traverse les générations, alimente aussi l'identité collective du métier¹². Cette politisation précède l'entrée dans le métier, et est au fondement même des trajectoires biographiques et du développement des vocations pour la céramique d'art. Cependant, elle se manifeste également de façon collective, comme nous allons le voir.

« Les potiers, c'est des gens qui sont assez dans le partage » : l'identité professionnelle égalitariste d'un groupe professionnel féminisé

Qu'elles soient avérées en pratique ou non, les valeurs d'équité, de solidarité et de convivialité sont constitutives de la culture professionnelle. Ainsi, la rhétorique égalitariste est une composante de l'identité collective qui prévaut dans cet espace professionnel que les céramistes désignent comme étant « une grande famille », l'expression « nous, les potiers » traduisant leur prétention à la cohésion interne. L'équité, valeur officiellement promue et valorisée dans le groupe professionnel, doit être instaurée sur les lieux de commercialisation, comme l'édicte la charte éditée par le Collectif national des céramistes, par exemple. De même, des mécanismes de solidarité et de mutualisation des risques ont été revivifiés de manière originale au sein de ce groupe (BAJARD, 2014), en même temps que le fort degré d'interconnaissance favorise l'entraide régulière entre ses membres (BAJARD, 2018).

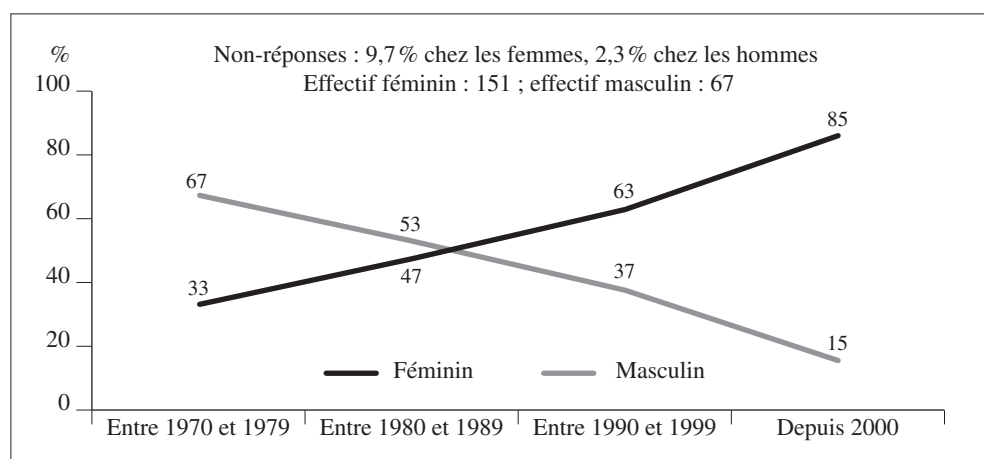
C'est au cours des années 1970 et 1980 que la rhétorique égalitariste a été formalisée par ceux que j'ai qualifiés de « bâtisseurs » du métier. Ils ont en effet fondé les instances de régulation et de représentation du métier à travers la mise en place d'espaces de commercialisation (marchés de potiers, boutiques collectives, etc.), la création d'associations de professionnels, d'espaces et de lieux de transmission (stages, formations, rencontres professionnelles, festivals, etc.). L'emploi du masculin pour désigner les « bâtisseurs » est ici délibéré : ce sont pour la plupart des hommes, aujourd'hui âgés d'une soixantaine d'années – voire plus – engagés dans et pour leur métier, et bénévoles, voire militants de longue date, dans les structures associatives. Fondateurs d'événements comme les marchés, ils en revendiquent la paternité et en ont impulsé les logiques et les modes d'organisation, en traduisant leur vision du monde

12. Qu'il s'agisse de la vague de céramistes ayant commencé à exercer à partir des années 1970 et inscrits dans des formes de néo-ruralité, ou des nouveaux-elles céramistes des années 2000. Pour plus de précisions sur les formes de cette « alternative », voir BAJARD, 2018, chapitres 4 et 6.

en bonne pratique professionnelle (« la » bonne vision du métier) : les membres de ce segment sont en quelque sorte les promoteurs d'une « idéologie professionnelle », pour employer les termes d'Anselm STRAUSS (1992, p. 82).

En parallèle, contrairement à certains espaces du travail indépendant très masculins (ferronnerie d'art ou bâtiment [CRASSET, 2017], bûcheronnage [GROS, 2017], etc.), le métier de céramiste d'art est très féminisé, que nous en prenions une photographie aujourd'hui, ou que nous le regardions de manière rétrospective sur plusieurs décennies. En effet, le concept de féminisation recouvre deux idées : d'abord, la tendance d'un espace à être investi par les femmes et, de ce point de vue, le métier est aujourd'hui paritaire, voire majoritairement féminin. Dans le questionnaire que nous avons soumis en 2011 et auquel ont répondu 218 céramistes exerçant en France, 70 % des répondant-es sont des femmes, en majorité – 61 % – établies depuis les années 2000. Si l'on considère à présent la féminisation comme la progression de la proportion de femmes dans un métier, les années 1990 et surtout 2000 marquent une très nette évolution, puisque ce sont essentiellement de nouvelles entrantes qui investissent l'espace professionnel. C'est également ce que montrait une enquête statistique réalisée en 1996 sur la région Rhône-Alpes par l'association D'ARGILES (1996, p. 4) : avant 1970, le nombre de femmes est jugé « non significatif », mais elles sont plus nombreuses que les hommes à s'installer après 1980. Dans notre enquête de 2011, on observe aussi que le métier, plutôt masculin entre 1970 et 1989, a connu une féminisation progressive avec une inversion de la tendance de 1990 à 1999 puis, à partir des années 2000, une surreprésentation très claire des femmes parmi les nouveaux-elles entrant-es. Parmi les répondant-es installé-es depuis 2000, on compte par exemple 92 femmes pour seulement 16 hommes (graphique 1).

GRAPHIQUE 1 – Ratio homme/femme selon la période d'installation



Note : nous ne mentionnons pas les effectifs avant 1970. Jusqu'en 1959, ils ne sont pas recensés et seul-es 1 homme et 1 femme ont déclaré s'être installé-es entre 1960 et 1969.

Champ : 218 céramistes enquêté-es.

Source : enquête par questionnaire menée par l'autrice en 2011.

Les céramistes aujourd'hui, l'endogamie et le travail en couple

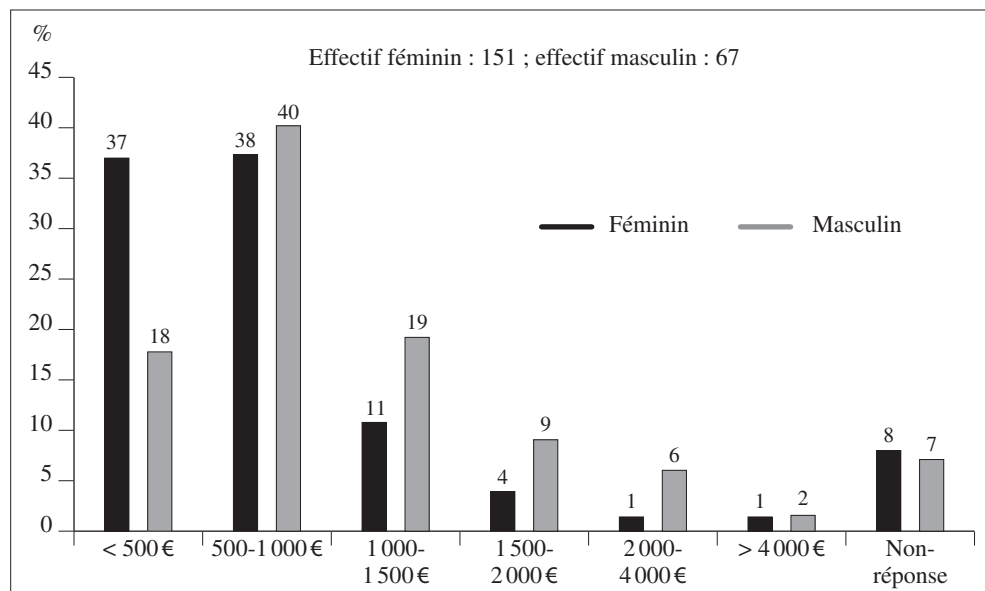
L'endogamie professionnelle est un modèle très répandu : chez les hommes comme chez les femmes céramistes, statistiquement, le-la conjoint-e est d'abord céramiste, puis issu-e des professions intermédiaires. Environ un tiers des répondant-es à la question sur la profession du ou de la conjoint-e vivent avec un ou une céramiste (42 sur 143 personnes déclarant vivre en couple) et, si l'on étend l'endogamie aux personnes exerçant une profession artistique et culturelle ou un autre métier d'art, alors près de la moitié des répondant-es (64 sur 143) forment un couple gravitant dans les mondes de l'art. Les hommes sont bien plus nombreux à avoir une conjointe céramiste que leurs collègues féminines : 30 % des 67 répondants au questionnaire vivent avec une céramiste, tandis que 15 % des 151 répondantes ont pour conjoint un céramiste. Si l'on enlève les non-réponses (qui correspondent très probablement aux répondant-es célibataires), on retrouve cette même structure démographique, avec deux fois plus d'hommes en couple avec une céramiste, que de femmes en couple avec un céramiste. En dehors des cas d'endogamie professionnelle, les conjoint-es exercent d'abord dans les « professions intermédiaires »¹³ ou s'identifient à la catégorie des « cadres et professions intellectuelles supérieures » ; pour les femmes céramistes, on observe aussi une part significative de conjoints « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » (un cas de figure absent chez les hommes). Les conjoint-es « agriculteurs exploitants » ou « ouvriers » sont rarissimes, et les conjoint-es « employés » ne sont qu'au nombre de douze. En outre, les hommes sont plus nombreux à travailler à deux : c'est le cas de plus d'un quart des hommes céramistes (27 %) contre seulement 13 % de leurs homologues féminines. La plupart du temps, il s'agit d'une collaboration avec le-la conjoint-e et, dans des cas beaucoup plus rares, avec un-e salarié-e ou un-e stagiaire.

Les trop faibles effectifs statistiques – en particulier masculins – des personnes en situation d'endogamie ne permettent pas de comparer raisonnablement les revenus entre hommes et femmes. On peut simplement préciser que ce milieu est traversé par une importante précarité financière quel que soit le sexe, même si les femmes céramistes sont en général dans une situation financière beaucoup plus précaire que leurs homologues masculins, à la fois au regard de leurs revenus et des aides financières d'État dont elles bénéficient. Qu'elles soient en couple ou non avec un céramiste, un peu plus d'un tiers des femmes céramistes déclarent gagner 500 euros par mois ou moins grâce à leur activité de céramiste (hors diverses aides et assurances¹⁴, ou diversification de l'activité). Lorsque l'on considère les revenus supérieurs ou égaux au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), elles gagnent systématiquement moins bien leur vie que les hommes (graphique 2).

13. Le travail de terrain m'a permis de remarquer que les secteurs dans lesquels exercent les conjoint-es sont essentiellement le secteur public, dans les domaines de l'éducation, du sanitaire et du social.

14. Il faut entendre ici les assurances chômage, mais aussi les aides fournies par les caisses d'allocations familiales.

GRAPHIQUE 2 – Revenus issus du travail de la céramique par sexe

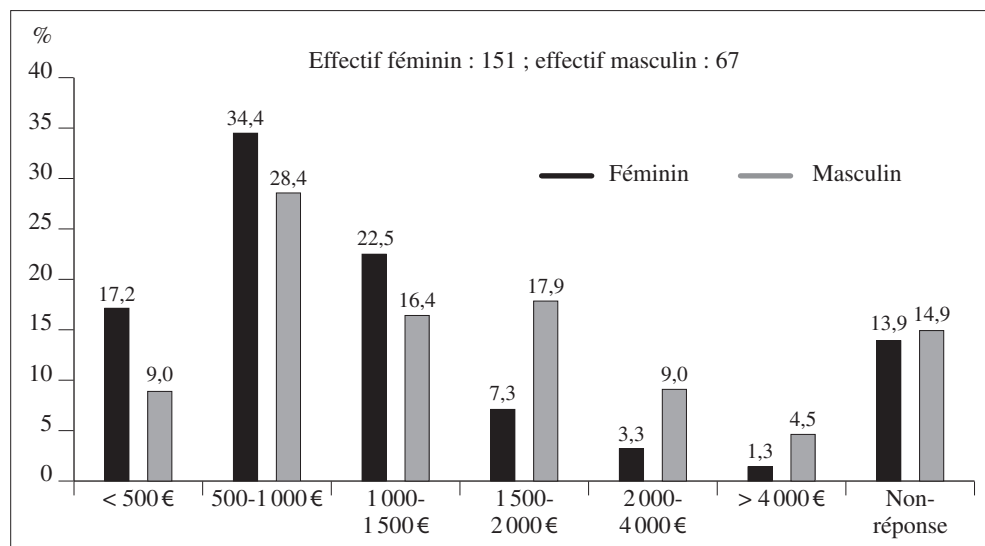


Champ : 218 céramistes enquêtés.

Source : enquête par questionnaire menée par l'auteurice en 2011.

On retrouve la même distribution genrée si l'on inclut les différentes sources de revenus (graphique 3) :

GRAPHIQUE 3 – Revenus totaux par sexe (incluant revenus assurantiels et issus de la diversification)



Champ : 218 céramistes enquêtés.

Source : enquête par questionnaire menée par l'auteurice en 2011.

Un peu plus de la moitié des femmes céramistes (51,6 %) déclarent gagner jusqu'à 1 000 euros mensuels, toutes sources de revenus confondues alors que c'est le cas pour un peu plus d'un tiers des hommes (37,4 %) ; à partir de 1 500 euros de revenus mensuels, la tendance s'inverse, puisqu'un tiers environ des céramistes masculins (31,4 %) gagnent cette somme et plus, contre seulement 11,9 % des femmes. Il est certes possible que la variable « âge » joue sur cette inégalité genrée, et qu'un professionnel en fin de carrière et âgé (donc plus probablement un homme) gagne mieux sa vie qu'une jeune céramiste : par exemple, 63 % des 35-40 ans (soit 27 répondant-es) déclarent en effet gagner entre 500 et 1 000 euros par mois, contre seulement 36 % des plus de 55 ans (58 répondant-es).

Les femmes céramistes s'en sortent donc financièrement moins bien que leurs homologues masculins. Or la manière dont leur travail de création s'articule avec le reste de leur activité domestique et professionnelle donne quelques éléments d'explication de cette différence.

Le travail invisible de la femme céramiste : production souterraine et mise en lumière du conjoint

Le travail féminin invisibilisé n'est pas rare dans les territoires du travail indépendant. Dans des configurations endogames, les « arrangements entre les sexes » (GOFFMAN, 2002) autour des tâches domestiques et professionnelles génèrent parfois une invisibilisation symbolique pour les femmes (absence de « nom » et de réputation), mais aussi matérielle (absence de réel statut, de couverture sociale, etc.). Dans le cas des céramistes, ce travail invisibilisé se traduit de deux manières distinctes, pouvant se cumuler : l'amenuisement du travail de création à l'atelier (activité de création, façonnage, émaillage, cuisson, décoration, etc.), en raison de l'exécution essentiellement féminine du travail domestique et du « sale boulot » dans les tâches professionnelles ; la disparition de l'emploi féminin, par l'absence de déclaration du travail de la céramiste et des cotisations afférentes (que celle-ci travaille en son nom propre sur sa production personnelle, ou sur une production commune).

Dans les coulisses de la maisonnée : les tâches domestiques et le « sale boulot »

L'invisibilisation du travail féminin se traduit d'abord par l'exécution majoritairement par les femmes du travail domestique ou de tâches professionnelles les moins valorisées, le « sale boulot » (HUGHES, 1996) : ce que les enquêtés appellent « la pape-rasse » (comptabilité, communication, etc.), mais aussi parfois la vente ou la logistique (achat de matériaux, nettoyage des ateliers, etc.). Ces types d'activités ont pour point commun de se situer dans les coulisses de la maisonnée : peu visibles et généralement pas véritablement perçues comme productives, elles sont pourtant indispensables à la reproduction de la force de travail et au bon fonctionnement de l'entreprise. De plus,

elles sont sources d'économies, puisqu'elles seraient coûteuses si elles devaient être réalisées par une personne extérieure au foyer. En revanche, elles se font au détriment de la céramiste puisqu'elles ne donnent pas lieu à la fabrication d'objets pouvant ensuite être vendus et générer des revenus ou de la visibilité pour la créatrice.

Le travail domestique tout d'abord est, sans grande surprise, dans l'immense majorité des cas effectué par la conjointe. Par exemple, Chantal, 66 ans, a pendant une trentaine d'années rendu l'activité de son conjoint possible de deux façons : en assumant une partie de ses activités professionnelles¹⁵ (cf. *infra*), mais aussi l'ensemble des tâches domestiques :

« J'avais un peu tout pris, c'était pour le soulager, pour qu'il soit plus libre dans sa création. [...] Gilles, il était un peu vieille école, hein. Donc, moi, je m'occupais de la maison, des enfants, des activités scolaires et du jardin. Plus tout le reste concernant la céramique [la communication et l'administration]. »

D'ailleurs, dans les discours qu'il-elles tiennent au cours des entretiens, les enquêté-es associent souvent la vie domestique et les enfants aux femmes : Régis dit au détour d'une phrase que c'est « Karine qui gère tout » (« ta famille, tes gamins ») quand il part exposer sur les marchés. De même, les femmes déclarent davantage s'occuper des enfants, elles en parlent plus spontanément. Elles évoquent bien entendu les contraintes que cela génère sur leur emploi du temps professionnel (par exemple Edwige mentionne les nombreuses « coupures » qu'elle fait dans sa semaine de travail pour s'occuper de son fils). Cependant, elles soulignent dans le même temps que le fait que vie domestique et travail partagent un même lieu a pour conséquence une qualité de vie familiale et une disponibilité pour leurs enfants qu'elles estiment satisfaisante, voire très épanouissante. Cela ne veut pour autant pas dire que les hommes ne s'occupent pas de leurs enfants, mais cela indique simplement que ces derniers en parlent très peu et se positionnent moins par rapport à eux, existentiellement et professionnellement.

Quant aux tâches professionnelles les moins valorisantes et valorisées, comme la gestion administrative et comptable, dans le travail non salarié, c'est souvent la conjointe qui s'occupe de celles de son conjoint, y compris de façon informelle lorsqu'elle exerce un tout autre métier : c'est ce qui fait dire à certains sociologues que les « indépendants cachent bien souvent des couples » (GROS, 2017, p. 599). Dans notre enquête quantitative, les réponses ne révèlent *a priori* pas de différences genrées significatives dans le rapport que les céramistes entretiennent aux différentes tâches du métier. Les femmes en couple avec un céramiste déclarent travailler un petit peu moins que les hommes¹⁶, mais la différence reste peu significative, de même que

15. Assurant la logistique, elle organisait les fêtes et cuisinait les repas ayant lieu après les événements collectifs auxquels le couple prenait part.

16. Ainsi, en ce qui concerne le travail d'atelier, les femmes (qu'elles soient ou non en couple avec un céramiste) déclarent travailler moins d'heures que les hommes : elles effectuent le plus souvent l'équivalent d'un mi-temps, parfois un temps plein de 35 h par semaine, tandis que la majorité des hommes travaillent au-delà de l'équivalent d'un temps plein.

celle relative au temps passé aux tâches annexes : aspects administratifs, organisation logistique dans l'atelier, achat de matériaux ou entretien des outils. Ce qui est considéré comme du « sale boulot » par les enquêté-es est effectué plus ou moins sérieusement, et généralement avec peu d'entrain, (« je note les ventes dans un carnet, quand j'y pense », « je ne m'en occupe pas, je mets tout dans un casier et je fais ça en fin d'année »). En revanche, contrairement aux chiffres issus du questionnaire, les matériaux qualitatifs révèlent une division sexuelle du travail puisque dans la très grande majorité des cas, ce sont les femmes céramistes qui se chargent de la comptabilité, de la communication (réalisation et gestion du site web), des relations avec la clientèle et les intermédiaires (mails d'invitation, relances, dossiers de candidatures à des marchés ou concours, etc.)¹⁷. Cette répartition de fait naturalisée¹⁸ donne parfois lieu à des échanges empreints d'autodérision, comme dans l'extrait suivant, emblématique de la plupart des situations :

« Flora : – Et alors en ce qui concerne toutes les tâches que nous les sociologues on appelle le “sale boulot” – la comptabilité, les paperasses – comment ça se passe ?

Bernard [rires] : – Alors là faut deviner, qui c'est qui fait ça !

Flora [rires] : – J'ai ma petite idée, mais je préfère avoir confirmation...

Isabelle [rires] : – Oui effectivement, c'est une partie qui m'incombe beaucoup plus. Non, je m'en occupe : tout ce qui est administratif et tout ce qui se rapporte à notre com' [...].

Bernard : – Moi j'ai horreur de ça ! »

Parfois, la séparation des ateliers permet toutefois à chacun de gérer sa propre logistique. Sylvia, 63 ans, explique par exemple qu'elle et Pascal, son conjoint, ont adopté une gestion individualisée de leur espace de travail personnel :

« Chacun gère son espace ! Oh ben oui, heureusement, il ne vient pas faire le ménage chez moi, et je ne vais pas faire le ménage chez lui ! [...] Il fait ce qu'il veut dans son atelier, et je vais ce que je veux dans le mien. »

Cette organisation de la production en deux ateliers distincts se double d'un fonctionnement très équitable concernant les tâches ménagères et le travail administratif : de manière atypique¹⁹, Pascal se charge de toute « la paperasse », sans doute parce que ses compétences d'ancien comptable lui sont bien utiles pour cela, tandis que Sylvia s'occupe du ménage du foyer et des courses.

17. Dans les cas de couples non endogames, les hommes céramistes se font très souvent aider par une figure féminine, à l'instar de Daniel, céramiste célibataire de 52 ans, qui explique que sa belle-sœur endosse le rôle de « coach » et de gestionnaire de son site web. D'ailleurs, dans les entretiens, les enquêtés déclarant ne pas faire eux-mêmes leur « paperasse » (comptabilité, communication, etc.) sont à 90 % des hommes : ils précisent ou bien être aidés par une tierce personne (salariée ou leur conjointe), ou bien ne pas s'en occuper.

18. Cette naturalisation apparaît souvent à travers la rhétorique du goût, les enquêtés précisant que le céramiste « déteste » des aspects administratifs ou qu'il est « très mauvais » en la matière.

19. C'est la seule situation que nous avons rencontrée, dans un échantillon non exhaustif certes, dans laquelle le céramiste se charge de l'administration de l'activité des deux conjoint-es.

Enfin, on notera que toute une partie du sale boulot consiste en fait en des tâches à la frontière de la sphère privée et de la sphère professionnelle : lors de l'accueil d'élèves à l'atelier à l'occasion de stages, il s'agit par exemple de préparer les repas, ranger la maison et organiser la logistique dans l'atelier tout au long de leur séjour. On observe donc à la fois une extension de la division du travail domestique vers la sphère professionnelle (DAUNE-RICHARD, 1980) et une forte dimension domestique dans certaines tâches professionnelles privilégiées par les femmes. Cette division du travail touche également à la hiérarchie symbolique des activités artistiques, puisque certaines tâches sont considérées comme plus ou moins rentables sur les plans économique, pratique et symbolique : le travail créatif permet de mettre au point un travail vendable, en plus d'être réputé plus agréable car il est vu comme le cœur du métier choisi par les enquêté-es. De la même façon, certaines tâches particulièrement valorisées dans les arènes professionnelles (organiser ou participer de manière centrale à une cuisson au bois, par exemple) sont plutôt spontanément attribuées à des céramistes masculins. Il ne faut donc pas seulement parler d'une superposition des rapports sociaux domestiques et professionnels, mais de leur articulation, puisque les charges domestiques introduisent des modifications dans l'activité professionnelle (DAUNE-RICHARD, 1980, p. 18). La réalisation de ces « tâches annexes » et du travail domestique par les femmes céramistes empiète sur leur propre travail d'atelier, beaucoup plus gratifiant, directement productif et source de revenus.

La valeur de ces tâches exécutées dans les coulisses de l'activité créative visible et valorisante reste pourtant impensée, jusque dans les mots employés pour en parler. Chantal, qui a travaillé durant quinze ans auprès de son conjoint céramiste en prenant en charge l'administration, la partie commerciale et l'intégralité du travail domestique, explique au détour d'une phrase qu'elle « ne participai[t] pas à la production » ; de même Catherine, qui a travaillé auprès de son ex-conjoint pendant près de quarante ans en s'occupant des enfants, de la maison, de la gestion administrative de l'activité de son compagnon et des ventes de sa production (« je m'occupais de tout sauf de sa production »), dit malgré tout que « ce n'était pas [elle] qui faisai[t] bouillir la marmite »²⁰. Parce que non rémunérées, ces activités ne sont pas reconnues comme un travail, mais comme des actes spontanément accomplis « au nom de l'amour » (SIMONET, 2018) et, plus largement, du projet de vie commun. Le travail matériel et émotionnel (*care*) accompli dans l'ombre des maisonnées est l'une des caractéristiques du patriarcat, dénoncée de longue date par certaines féministes²¹. C'est aussi à ce titre que la réduction du volume des charges domestiques et la renégociation des rôles et des logiques de solidarité familiale ont été pensées comme des leviers majeurs d'émancipation, le foyer domestique devenant, ce faisant, un foyer de protestation et d'émancipation.

20. Le choix du vocabulaire ouvre tout un pan de questionnements sur les perceptions et représentations de ce qu'est le travail : par exemple, le temps de réflexion et de recherche passé à concevoir un objet est-il considéré comme du travail ?

21. Voir par exemple les écrits de la féministe suisse Iris von Roten dès les années 1950, que Camille Logoz met en lumière à travers la thématique de l'entraide familiale (LOGOZ, 2018). Sur ce sujet, voir également le numéro de la revue *Nouvelles Questions féministes* qui y est consacré (PALAZZO-CRETTOL *et al.*, 2018).

La disparition statutaire et symbolique : pertes et rattrapages de carrière

Dans les cas d'endogamie professionnelle, la seconde forme d'invisibilisation du travail féminin se traduit par une activité productive de céramiste effectuée par la conjointe pour le compte de son conjoint – autrement dit un travail d'atelier effectué à deux mais n'apparaissant pas comme tel²². C'est ainsi que des céramistes masculins signent des pièces de leur main et sont parfois même connus et reconnus pour leur travail, alors qu'une partie de celui-ci (parfois le façonnage, parfois le décor) est, systématiquement ou presque, réalisée par leur conjointe. Prenons également l'exemple du *Guide des céramistes*, annuaire du groupe professionnel. Dans celui-ci, chaque notice est accompagnée d'une photo, d'une présentation du travail en quelques lignes ainsi que de quelques éléments biographiques sur le professionnel : date de naissance, formations suivies, statut. Or, pour certains ateliers de céramistes travaillant en couple et où les deux noms apparaissent, seules figurent les références biographiques du céramiste. Dans un autre cas, la notice d'un couple n'indique que le nom et la biographie du céramiste et est d'ailleurs rédigée à la première personne (« ma production », « je tourne », etc.) ; le nom de la boutique où le couple expose et vend son travail porte également son seul nom. Sur leur site internet, on ne trouve qu'une seule photo des deux céramistes posant ensemble. Dans la rubrique « revue de presse », quelques articles de quotidiens locaux évoquent uniquement la figure du potier – « l'artisan » – toujours au singulier. Seule une ligne mentionne, à la toute fin d'un des articles, le potier « et son épouse » qui exposent ensemble. Enfin, quelques rares mentions des « potiers » au pluriel apparaissent sur leur page Facebook et sur quelques prospectus de marchés et expositions. En revanche, l'adresse mail de contact ainsi que les mentions légales du site web sont au nom de *la* céramiste : détail *a priori* anecdotique mais en réalité emblématique de l'attribution des tâches administratives aux femmes (cf. *supra*). Cette invisibilisation symbolique se manifeste enfin dans l'auto-perception que les femmes finissent par avoir de leur propre place :

« Au niveau administratif, je n'existe pas, je suis une mère au foyer. Alors que je faisais effectivement [l'ensemble des tâches non créatives, cf. *supra*], comme tu en faisais la description : le cas typique. Et volontairement en plus ! C'est ça qui est... Le plus flagrant, c'est quand j'ouvrais la boîte aux lettres, y'avait jamais un courrier pour moi. Déjà, ça, ça m'avait un petit peu choquée. Après, moi j'ai pas un ego, ni une volonté d'apparaître. »

(Catherine)

Plusieurs femmes céramistes expliquent leur propre disposition à l'invisibilisation comme la conséquence d'une personnalité « féminine » plus détachée du regard social (« les hommes sont très attachés à la reconnaissance, mais moi je m'en fous de la reconnaissance », « moi, je n'ai pas d'ego »). Un tel phénomène témoigne de la plasticité de certaines carrières féminines mises en retrait pour favoriser celles de

22. Ne donnant droit à aucune rémunération symbolique, ni pécuniaire, ni à des droits à la protection sociale.

leur conjoint, et de la persistance du modèle du *breadwinner* masculin. On retrouve ce schéma y compris parmi les catégories professionnelles où la conjointe est hautement dotée en ressources scolaires et culturelles, comme les femmes énarques, ces « femmes exceptionnelles » aux yeux de leur conjoint, qui renoncent à des évolutions de carrière dans la haute fonction publique ou endossent l'essentiel, voire l'intégralité du travail domestique (JACQUEMART, 2014). Chantal, reconvertie dans la céramique après un parcours professionnel particulièrement riche et diversifié, polyvalente dans de nombreux domaines (bâtiment, formation, création de vêtements, marine, etc.), consciente que ses expériences et compétences professionnelles sont étendues, reconnaît cependant qu'être « la femme de » n'a pas toujours été valorisant identitairement.

L'invisibilisation du travail de certaines femmes est, pourrait-on dire, parfois officiellement acté dans la mesure où elles exercent sans statut au sein de l'atelier, quelquefois pendant plusieurs décennies. Certes, le statut de « conjoint salarié, conjoint associé ou conjoint collaborateur » existe en France depuis 1982²³, et obligation est faite aux conjoint-es de chef-fes d'entreprise artisanale ou libérale de se déclarer comme tel-les depuis le 1^{er} juillet 2007. Cependant, ce statut est un « droit dérivé », puisque le travail du ou de la conjoint-e n'est visible juridiquement et officiellement qu'à condition d'être inscrit au cœur de la relation conjugale : être reconnu-e comme « travailleur-se » est conditionné par le fait d'être « le-la conjoint-e de »²⁴. Par ailleurs, il ou elle ne peut prétendre ni à une rémunération propre et distincte de celle du « chef d'exploitation » ni à des droits à une allocation chômage (COMER, 2016). De plus, chez les céramistes, certaines femmes travaillent sous ce statut pendant des années, sans pour autant cotiser pour leur retraite (elles bénéficient seulement d'une couverture sociale), tous les revenus générés dans le foyer étant comptabilisés sous le seul nom de leur conjoint. Catherine et Chantal, aujourd'hui âgées respectivement de 65 et 66 ans et ayant chacune exercé avec le statut de conjointe collaboratrice pendant sept et dix ans environ à la fin de leur vie matrimoniale (après avoir auparavant travaillé pendant trente-trois et quinze ans sans statut) reçoivent aujourd'hui une pension inexistante ou minimale : 0 euro pour la première et 616 euros mensuels pour la seconde.

L'absence de statut ou de cotisation ne relève pas nécessairement d'un impensé. Elle est d'abord symptomatique des difficultés que partagent l'ensemble des céramistes pour gérer l'incertitude des carrières et s'appropriier les cadres légaux et administratifs : la méconnaissance des dispositifs institutionnels dont témoignent d'autres travailleurs indépendants comme les agriculteurs néo-ruraux (SAMAK, 2017) se retrouve tout à fait chez les céramistes. Ensuite, le coût du travail déclaré est régulièrement invoqué pour expliquer que des indépendantes n'aient pas de statut juridique ni de cotisations retraite

23. Voir les divers sites dédiés, créés par les chambres de l'artisanat ou des compagnies d'assurance privées, tels que : <http://www.femmesdelartisanat.com/statut-conjoint/risques-non-declaration>, consulté le 22 décembre 2020. Le nombre de ces sites et leur contenu révèlent à quel point le statut de conjoint salarié est répandu et sa dimension genrée relève d'un implicite extrêmement répandu : les hommes y sont rarement désignés comme le « conjoint », mais d'abord comme l'acteur central de l'entreprise à laquelle se rattache, ensuite, la conjointe.

24. Sur les limites et ambiguïtés du statut de conjoint collaborateur, voir ZARCA, 1993, p. 102, et, à l'aune des évolutions juridiques plus récentes, COMER, 2011.

(SAMAK, 2017). Certaines enquêtées comme Isabelle, 54 ans, exerçant aujourd'hui sous le statut d'artiste après avoir travaillé en tant que conjointe collaboratrice mais sans cotiser, ou Sylvia, affiliée elle aussi sur le tard au statut de conjointe collaboratrice, avant de devenir ensuite auto-entrepreneure, ont respectivement travaillé vingt et plus de trente ans dans ces conditions. Elles expliquent que la double cotisation n'était pas tenable financièrement :

« Au départ, on ne pouvait pas cotiser pour deux, quoi. Quand on monte une entreprise, qu'on est un couple et qu'on gagne notre vie qu'avec ça, quand on démarre, on n'y arrive jamais ! [...] C'est vrai que pendant les dix premières années, on ne pouvait absolument pas cotiser pour deux, à peine pour un ! Donc du coup c'était pas possible de faire autrement que comme ça [travailler sans statut]. »

(Sylvia)

De fait, le paiement de cotisations sociales pour deux est bien souvent difficile à assumer dans des espaces du travail indépendant structurés par la précarité (SAMAK, 2017). Là où le bât blesse, c'est que l'officialisation de l'emploi d'un seul des deux conjoints s'effectue presque systématiquement au détriment de la conjointe. Par exemple, Aline, 60 ans, s'installe avec son conjoint au début des années 1980 ; ils font le choix d'exercer indépendamment, chacun sous le statut d'artiste : comme elle le précise, elle souhaitait pleinement « assumer » ses choix de carrière, comme sa production. Pourtant, elle voit alors ce choix commenté, voire critiqué, par ses collègues :

« Quand moi, je me suis déclarée, j'ai entendu... pfff, des dizaines de personnes me dire : "Mais t'es trop gourde, pourquoi tu te declares ? Ça vous coûterait beaucoup moins cher si tu ne te déclarais pas et si c'était tout au nom de Jean-Pierre, les ventes." »

(Aline)

Les effets délétères de tels choix se font particulièrement sentir quand les couples se trouvent en situation de rupture (séparation ou décès). Des femmes céramistes, ayant parfois exercé depuis des années (ou dizaines d'années) sans cotiser aux régimes de protection sociale, s'aperçoivent qu'elles n'auront droit qu'à peu, voire pas de revenus à la fin de leur carrière. Cette seconde forme d'invisibilisation suscite alors l'indignation des enquêtées, qu'elles expriment lors de discussions informelles au sein de cercles d'accointances de leur communauté professionnelle. La plupart des céramistes – hommes et femmes confondu-es – ayant éprouvé les conséquences du défaut de cotisation pour leur vie de couple, reconnaissent aujourd'hui qu'ils ont fait preuve de « négligence » à un moment de leur vie où leur jeune âge ne leur faisait pas même envisager la question des cotisations (« la retraite, on n'y pensait même pas »), tandis qu'aujourd'hui, la fatigue physique et le vieillissement du corps laissent entrevoir des années incertaines et difficiles. Lorsque ces inégalités et difficultés sont conscientisées, le couple met parfois en place des stratégies de rattrapage, passant par exemple par l'investissement dans le foncier ou encore le partage des revenus *via* un compte commun (la retraite de l'un bénéficiant alors aux deux). C'est ce qu'ont

entrepris Sylvia et son conjoint : n'ayant « qu'une petite retraite qui tombe » sur un compte commun, ils espèrent obtenir des revenus complémentaires grâce à la location d'appartements lorsqu'ils auront terminé de rembourser leur crédit immobilier :

« La retraite, elle est pour les deux, puisque l'entreprise était à nos deux noms mais il y en avait qu'un qui cotisait. [...] Donc, du coup, on a investi dans une petite maison de village pour en faire deux appartements à louer. »

(Sylvia)

Des modes de fonctionnements tout à fait égalitaires existent aussi dans certains couples, par exemple *via* l'utilisation de deux comptes bancaires – l'un professionnel, l'autre personnel – communs aux deux membres du couple. Dans ces configurations, les céramistes « partagent tout », pour reprendre leur propre formule : non seulement leur mode de vie, et parfois de travail, mais aussi leurs revenus. Il peut également y avoir une mise en commun financière alors que les deux conjoint-es réalisent un travail personnel distinct. Ainsi, Isabelle et Bernard, tout comme Aline et Jean-Pierre, deux couples installés depuis les années 1980, ont chacun-e une production personnelle et même des statuts professionnels distincts : tandis que les premier-es alimentent conjointement deux comptes bancaires (professionnel et personnel), les second-es approvisionnent un compte joint, tout en gardant par ailleurs chacun-e un compte à leur nom. *In fine*, tous les couples mettant en commun leurs ressources expliquent qu'ils ne calculent pas avec précision « qui met quoi [sur le compte] » et que cela leur permet de lisser les difficultés financières de l'un-e ou de l'autre au gré des aléas de carrière. Le système est viable tant qu'il s'accompagne par ailleurs de logiques égalitaires s'inscrivant dans le temps (cotisations retraites pour les deux membres du couple par exemple) ou dans l'organisation du foyer (répartition des tâches).

« Moi j'aurai les miettes... Mais elles étaient magnifiques ! » : expliquer les inégalités dans un milieu égalitariste

Ces configurations matrimoniales et ces « arrangements entre les sexes » au sein des foyers formés par les couples de céramistes témoignent d'une répartition naturalisée. Pourtant, ce métier, parce qu'il est aujourd'hui fortement féminisé et investi par des femmes dont la plupart sont fortement dotées en capitaux culturels, devrait s'apparenter à un espace social mixte « à hégémonie féminine » (KERGOAT *et al.*, 1992). Pour cette raison, on pourrait supposer qu'il serait ouvert aux acquis des luttes féministes, voire les aurait incorporés (DUNEZAT, 2007). Or, ce n'est pas le cas : la réflexion autour des statuts des conjoint-es au sein des organisations professionnelles, la reconnaissance du travail domestique féminin, ou la visibilité artistique des femmes céramistes, par exemple, sont des sujets encore très peu discutés au sein de l'espace professionnel. Pour comprendre ce paradoxe, il convient d'introduire dans l'équation d'autres mécanismes de résistance à ce rééquilibrage.

Quand le genre fait désordre dans le groupe : un régime professionnel qui joue contre le changement

Les céramistes mobilisent très peu le genre et la classe sociale pour analyser les tensions internes ou les segmentations au sein du groupe. Seul l'âge est vécu comme une source de fractionnement : les plus jeunes parlent ainsi de la difficulté à « prendre la place » des fondateurs des espaces associatifs et commerciaux, quand les plus âgé-es évoquent l'incompréhension de la culture de métier et le manque de politisation de la part des plus jeunes. Certes, sur le plan artistique et technique, de nombreux-ses enquêté-es expliquent par exemple que c'est la féminisation du métier qui est à l'origine de la mode de la porcelaine, et que ce sont ces « jeunes potières » qui ont introduit les apports du graphisme et des arts plastiques. En revanche, les questions de précarité, d'inégalités de consécration et de réussite professionnelles ne sont jamais rattachées au genre ou à la classe : les explications par le « talent » des un-es et des autres prévalent. Les enquêté-es ne négligent pas la part de savoir-être dont dépend ce talent (ils et elles parlent des céramistes qui ont « la tchatche », qui « savent se vendre » etc.), mais développent rarement une analyse associant ce savoir-être à la détention de capitaux scolaires ou culturels. Ils et elles se perçoivent et s'(auto)désignent en fait comme des gens précaires dans leur globalité. Et cette position de précaires dotés en capital culturel, autrement dit une position de petite bourgeoisie culturelle déclassée économiquement, remplit une fonction unificatrice par l'ensemble des valeurs et des représentations communes forgeant leur style de vie et leur identité professionnelle²⁵. C'est d'ailleurs aussi le sens de l'expression déjà évoquée : « nous, les potiers », rhétorique englobante qui a pour vertu de souder le groupe dans la dynamique de professionnalisation, notamment dans les conflits qui l'opposent à son environnement institutionnel (BAJARD, 2018, chapitres 6 et 8)²⁶.

Cette culture professionnelle unificatrice se double en outre d'une convivialité et de liens affectifs érigés en normes morales. Autrement dit, « être sympa » constitue un facteur d'inclusion au sein du groupe professionnel régulé par des mécanismes informels de « sanctions diffuses » (OGIEN, 1990) qui déterminent l'accès ou non aux espaces de sociabilité et de commercialisation, tels les marchés de potiers. Dans ce contexte, où les relations professionnelles sont teintées d'affect et d'informalité, les figures charismatiques – souvent masculines – ressortent d'autant plus. Dans le même temps, les critiquer est d'autant plus difficile et dangereux que se déploient dans cet entre-soi des liens à la fois professionnels et amicaux : comme le dit Edwige, 44 ans, « ce sont les copains qui tiennent les marchés », si bien que les conséquences d'une

25. Les ambivalences des appartenances de classe liées à la forte mobilité des céramistes dans l'espace social se retrouvent par exemple dans la formation d'une « camaraderie » plus proche de celle que l'on observe dans les classes populaires. Sur la formation d'un « nous » contre un « eux » similaire à ce que montre Richard Hoggart, voir BAJARD, 2018, chapitre 6.

26. Cette rhétorique définit également le groupe professionnel vis-à-vis des autres espaces professionnels, par exemple par opposition aux peintres, réputés « individualistes », ou à l'esprit « petit commerçant » dénoncé par de nombreux-ses enquêté-es.

rupture ont des conséquences sur la vie professionnelle, mais aussi sur l'ensemble de la vie affective. Catherine explique ainsi que suite à son divorce :

« Y'a eu beaucoup de ruptures, moi j'ai perdu beaucoup d'amis [...] mais moi y'a une chose que j'ai apprise : jamais plus dans un seul groupe, le travail et l'amitié. Jamais plus ! »

(Catherine)

Du fait de cet entre-soi fondé sur des zones d'indétermination entre le travail et le hors-travail, certains comportements sexistes sont aussi déniés parce que requalifiés en traits d'humour²⁷. En d'autres termes, le « régime professionnel » constitue une variable essentielle dans la compréhension de ce qui facilite – ou non – la diffusion d'idées féministes (DELAGE, 2015) : si la culture professionnelle, construite autour d'une certaine idée d'unité de classe, et la proximité affective (« une grande famille ») conduisent les céramistes à prêter attention au bien-être des un-es et des autres, elles ne favorisent pour autant pas l'expression des idées féministes. Finalement, à l'inverse des logiques de classes qui sont au fondement d'un sentiment d'appartenance commune, le genre peut diviser parce qu'il crée plusieurs fractions au sein du groupe, d'autant plus fortement qu'il se superpose ici à un clivage générationnel²⁸.

La cause des femmes, grande absente des espaces collectifs

Comme chez les agriculteur-trices biologiques néo-ruraux·ales, la stratégie adoptée conjointement par les céramistes pour se protéger des aléas « fait reposer la solidarité sur le couple (le mariage, le gîte pour assurer la retraite) plutôt que sur le corps social dans son ensemble. La non-déclaration n'est pas perçue par ces agriculteurs comme une question morale » (SAMAK, 2017, p. 71). Ces derniers affichent ainsi explicitement une rationalité économique volontairement déviante vis-à-vis de la norme dominante, par exemple en refusant d'adosser leur assurance retraite à un système spéculatif d'assurances vie ou à l'État. Les inégalités de genre peuvent donc aussi être lues dans cet espace agricole comme l'une des manifestations possibles de l'ethos « alternatif » des agriculteur·rices « néo-ruraux·ales »²⁹. Or il nous semble que les céramistes ne justifient pas de tels phénomènes par des motifs politiques ou moraux.

Le fait que la cause des femmes ne soit pas abordée dans les espaces de réflexion collectives résulte plutôt d'un ensemble de facteurs : d'abord, un impensé et un évitement, plus qu'un refus d'aborder cette question. Comme dans certains espaces

27. La structure genrée et générationnelle du métier a plus souvent pour conséquence l'implication d'hommes plus âgés faisant des « traits d'humour » – parfois humiliants – envers des femmes céramistes plus jeunes que l'inverse.

28. D'un point de vue historique, l'exemple des mouvements sociaux français privilégiant « la cause du peuple » sur celle des femmes illustre la manière dont certaines revendications féministes étaient soupçonnées de diviser la classe (prolétaria), les femmes devant lutter *contre* leurs homologues masculins pour les imposer (DELPHY, 1983, p. 5). Sur les difficultés de combiner lutte de classe et féminisme, voir aussi DUNEZAT, 2007.

29. Quelle que soit la part explicative de cet ethos alternatif dans les inégalités au sein des couples, il est quoi qu'il en soit significatif que celles-ci se manifestent avec récurrence en défaveur des femmes.

militants où les tâches, qui consistent assez peu en des tâches domestiques, se distribuent de façon spontanée (DUNEZAT, 2007), la prise de conscience que le travail militant fait l'objet d'une division sexuelle se fait plus difficilement. Edwige, 44 ans, signale par exemple un étonnement de la part de ses collègues masculins lorsqu'elle a eu l'occasion d'évoquer auprès d'eux l'inégale répartition de certaines tâches collectives dans le milieu associatif et ce qu'elle nomme une « force de l'habitude ». En revanche, elle ne signale pas de réactions violentes ni de refus d'entendre ces questions :

« Ils ont été surpris, ils ne s'y attendaient pas, y'a eu un peu des... ça a fait un peu des "Oh mon dieu ! Oh là là", mais c'est des gentils. C'est des gentils dans le sens où [la négociation des tâches] ça s'est fait naturellement, sans qu'il y ait de discussion au niveau du pouvoir, tu vois ? [...] Ils voient bien que leur argumentation, elle ne va pas tenir, et ils n'essaient pas. Donc moi j'ai trouvé que c'était positif, parce que c'était juste la force de l'habitude, je crois. »

Ensuite, s'approprier l'étiquette féministe et se faire défenseure de cette cause « nécessite des ressources sociales permettant de défendre une définition concurrente de celle qui est majoritaire (et généralement stigmatisée) dans son espace social d'inscription » (ARONSON, 2015, p. 16). Or, si certaines femmes céramistes se reconnaissent « féministes », il faut souligner l'absence relative d'« entrepreneuses de cause³⁰ » à même de verbaliser les questions d'inégalités de genre au sein des espaces associatifs et syndicaux. Les différents éléments mentionnés tout au long de cette partie contribuent à expliquer pourquoi les prises de parole individuelles sont difficiles sur les questions d'inégalités, que ce soit dans les espaces formels (associatifs par exemple) ou informels (échanges amicaux). Par suite, ils expliquent donc la faible institutionnalisation de ces mêmes questions :

« Adopter, pour tout ou partie, une grille de lecture féministe du monde social et, plus encore, le label "féministe" requiert en effet qu'une telle vision soit portée par un "autrui significatif" : l'entourage affectif (famille, ami-e-s, etc.) ou les personnes jouissant d'une autorité et/ou d'un prestige social (enseignant-e-s, écrivain-e-s, personnalités publiques, etc.) jouent un rôle essentiel dans la légitimité des idées féministes, et donc la possibilité de leur appropriation. »

(ALBENGA, JACQUEMART, 2015, p. 14)

Enfin, cet ensemble de mécanismes est renforcé par l'absence d'espaces de réflexion consacrés au sujet³¹. Les associations et le Collectif national des céramistes qui les fédère ont mis en place de nombreuses commissions thématiques dont les principales sont formation, commercialisation et solidarité. Les questions de santé au

30. « Entrepreneurs de morale », « entrepreneurs de problèmes publics », « entrepreneurs de cause » : ces termes sociologiques, forgés par l'école de Chicago, désignent celles et ceux qui essaient de faire valoir publiquement une cause et partent « en croisade » pour celle-ci (BECKER, 1985).

31. Une telle absence est un facteur important pour expliquer la difficile émergence des revendications féministes dans certains espaces pourtant politisés (GUILLAUME, 2007). Dans le contexte de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), Cécile GUILLAUME mentionne également le fait que le féminisme est vécu comme un stigmate, et le décalage entre les revendications féministes et la ligne tenue par l'organisation ou le groupe.

travail et de risques professionnels en sont quasiment absentes³², de même que celles relatives au genre, à l'égalité hommes-femmes, etc. Contrairement à l'espace agricole (ZARCA, 1993 ; COMER, 2017), on n'observe pas de *free spaces*, autrement dit des espaces de parole et de construction de la cause des femmes. Chez les céramistes, les discussions qui émergent ne se font que de façon sporadique, par exemple lorsqu'une céramiste se retrouve « à la rue » (c'est-à-dire sans retraite) après des années de travail non déclaré aux côtés de son conjoint, et que son cas est connu et relayé au sein de l'espace professionnel. Il s'agit davantage d'un « bruit de fond » produit par quelques femmes lors d'interactions informelles, dont la portée n'atteint pas les audiences associatives. Signalons également que ces discours ne font pas l'objet d'un décodage mobilisant des termes relevant du champ lexical de la domination : en plusieurs années d'observations, je n'ai jamais entendu le mot « patriarcat » prononcé spontanément.

L'équilibre délicat de la maisonnée : la production souterraine comme « prix du lien »

Dans les cas d'endogamie, le couple constitue une assise identitaire, puisque, ici, *vivre de* la céramique est sous-tendu par le fait de *vivre avec* un céramiste : le choix du conjoint assoit alors un engagement à la fois professionnel et existentiel (COMER, 2017). Dans un fonctionnement en maisonnée, mettre en évidence des inégalités genrées dans le domaine conjugal, familial ou professionnel porte directement atteinte à l'unité affective et économique du foyer. À l'inverse, le travail invisibilisé – domestique ou professionnel – représente en quelque sorte le « prix du lien », c'est-à-dire le compromis réalisé au nom de « l'intérêt communautaire, par rationalisation et harmonisation des désirs socialement constitués des deux sexes » (ZARCA, 1993, p. 79). Autrement dit, « payer le prix du lien » à travers le travail invisible et la « production souterraine » est aussi un moyen de maintenir un projet professionnel et existentiel développé individuellement. Consciemment ou non, et de manière complémentaire, cela peut également s'apparenter à une entreprise de sécurisation de la relation matrimoniale : « Je m'étais rendue indispensable, [alors] je pensais qu'il ne pourrait pas me quitter » (Catherine). De ce point de vue, le raisonnement de Catherine est loin d'être infondé, puisqu'à l'inverse, lorsque les revendications remettent en cause l'identité conjugale, « les partenaires du couple peuvent alors se transformer en adversaires » (ZARCA, 1993, p. 96). En effet, la négociation entre hommes et femmes pour un rééquilibrage des tâches et l'expression de dissonances conjugales sont d'autant plus possibles que « la solidarité nécessaire à la survie économique du couple n'est pas mise en danger » (COMER, 2016, p. 153). La négociation n'est pas tant dépendante de la « compréhension mutuelle de deux êtres aimants » (COMER, 2016, p. 153) que des chances de préserver la cellule conjugale, qui fonde aussi la cellule professionnelle.

32. Sur les difficultés à prendre « soin de soi » chez ces indépendant-es (non-recours aux systèmes assurantiels, naturalisation des souffrances corporelles), voir BAJARD, 2014.

Par exemple, après plusieurs demandes infructueuses de rééquilibrage de la répartition des tâches domestiques auprès de son conjoint, Chantal finit par abandonner :

« – [Je renégociais] pas l'administratif, mais la répartition des tâches au niveau de la préparation des repas, des choses comme ça [...] pour essayer de répartir un peu plus équitablement [sourire]. Bon ça s'est jamais passé, hein.

Flora : – Parce que tu sentais que ça aurait mis en péril...

Chantal : – Non, mais parce que t'en discutes, trois fois, quatre fois, dix fois... Ça bouge pas. Bon ben voilà. »

Chantal explique surtout qu'entre-temps, la composition du foyer changea avec l'arrivée d'un enfant supplémentaire et qu'un autre enfant de la maisonnée connut des problèmes de santé.

« On s'est rendu compte qu'on ne pouvait pas fonctionner différemment, si on voulait que tout soit fait, quoi, et que les enfants soient aussi pris en compte. On était obligés de fonctionner comme ça. »

Autrement dit, c'est bien la peur de rompre un équilibre fragile qui contribuait à maintenir le *statu quo* entre Chantal et son conjoint. Dans cette véritable « économie des affects » (COMER, 2016, p. 143), la plasticité des rapports sociaux et leur lien avec les conditions matérielles d'existence rappelés par Anne-Marie DAUNE-RICHARD (2010, p. 96) citant Maurice Godelier apparaissent donc particulièrement bien : « les rapports sociaux ne jouent un rôle dominant dans une société que s'ils assument la fonction de rapports de production [1975, p. 29] ». Effectivement, les rapports conjugaux remplissent ici directement une fonction productive, même s'ils ne sont évidemment pas pensés dans une vision utilitariste par les deux membres du couple. De même que dans les entretiens, cette domination genrée n'est pas forcément vécue comme telle, mais avant tout comme des actes d'entraide et de solidarité accomplis au nom du projet de vie et du maintien de soi dans une activité professionnelle. C'est ce dont témoignent les oppositions manifestes de certaines femmes céramistes à mon usage du terme « domination » lorsque j'ai été amenée à aborder cette thématique lors de discussions informelles.

Sentiment de maîtrise de l'existence et stratégies de compensation : le revers de trajectoires « engagées »

En dépit du fonctionnement en maisonnée, si la céramique est parfois un projet de couple, c'est aussi surtout un projet de vie personnel, contrairement à d'autres espaces du travail indépendant où il est possible de parler de véritable « travail conjugal³³ ». Ainsi, le sentiment d'autonomie vécu par les femmes céramistes n'existe pas seulement

33. « Le travail conjugal demeure la norme et cette permanence de l'agriculture comme "métier de couple" (Barthez, 1982) est encore plus flagrante chez les maraîchers "néo-ruraux", ces agriculteurs qui ne sont pas eux-mêmes issus de familles d'agriculteurs et qui créent de toutes pièces leur exploitation agricole » (SAMAK, 2017, p. 55).

lors de moments ponctuels, à l'instar des agricultrices étudiées par C. Comer, qui se réunissent parfois dans des espaces non mixtes (COMER, 2017), il est plus profond, de l'ordre de l'existentiel. En effet, même dans les cas d'endogamie professionnelle, les productions-créations des deux conjoint-es peuvent tout à fait être séparées et réalisées en leur nom propre. Par ailleurs, alors que devenir céramiste est souvent considéré comme une forme de déclassement par l'entourage familial, les céramistes doivent affronter des obstacles (symboliques et matériels) pour entrer et se maintenir dans cet exercice professionnel précaire et peu prestigieux socialement; en conséquence, les ressources morales et matérielles qu'ils et elles ont engagées dans leurs trajectoires renforcent le sentiment de maîtrise de leur existence (et qui plus est, d'une existence autonome).

Ensuite, l'idéologie vocationnelle est au principe de leur engagement durable dans le métier, et accentue leur difficulté à percevoir les problèmes et souffrances (morales ou corporelles). Pour les enquêté-es, hommes et femmes confondu-es, la frontière entre auto-aliénation et engagement dans un projet professionnel est ainsi d'autant plus floue que l'indissociation des sphères publique, domestique et professionnelle est vécue comme l'une des principales rétributions non monétaires de l'activité (BAJARD, PERRENOUD, 2013): travailler chez soi, être maître-esse de ses horaires et de l'organisation de l'ensemble des tâches que demande le métier est au cœur du style de vie recherché par les céramistes. Ces éléments sont d'ailleurs explicitement désignés comme des compensations par certaines femmes dont, nous l'avons vu, les trajectoires ont été particulièrement marquées par des inégalités au sein de leur couple: Chantal souligne les rétributions de ce milieu professionnel très solidaire et fortement structuré par le réseau associatif (« une jolie histoire », « une belle énergie », « la solidarité »), qui constituent pour elle des composantes indispensables d'un « tout » auquel il n'aurait pas été concevable de renoncer. Alors qu'elle s'est occupée de la production souterraine pendant de très nombreuses années (cf. *supra*), Chantal reconnaît que la position de « femme du potier » lui conférait un statut social et que ce style de vie contrastait avec son désintérêt pour l'emploi qu'elle avait quitté. De même, Catherine, dont on a également mentionné l'investissement en coulisses auprès de son conjoint, explique que sa rencontre avec ce dernier (alors qu'elle travaillait comme employée dans une grande surface) fut synonyme d'entrée dans un monde source d'enrichissements humains intenses, tels que « des voyages professionnels, des choses qu'on a le sentiment qu'on n'aurait pas pu faire ». Ce fut aussi pour elle l'opportunité de pratiquer la céramique sans pression économique, c'est-à-dire sans faire de « concessions [artistiques] » (« je pouvais passer du temps sur les pièces, je pouvais me permettre; j'ai pu me permettre de m'aventurer dans des domaines »). Elle résume comme suit ses sentiments :

« Je me suis dit, j'ai porté tout ça [les tâches domestiques, administratives et commerciales] pour, d'une certaine manière, justement... d'abord compenser tout ce qu'il pouvait m'apporter. [Je me suis dit]: "Moi, je te donne les moyens, vas-y toi, tu as de l'ambition dans ton travail, qui est magnifique, tu as envie de faire des projets. Et moi

je veux bien [faire toutes ces autres tâches]... Et j'aurai les miettes." Mais elles étaient magnifiques ! Tu vois ? J'ai découvert, comme ça, plein de gens extraordinaires ! »

(Catherine)

Enfin, contrairement aux systèmes d'alliances traditionnels fondés notamment sur la transmission d'un patrimoine, qui prévalent dans certains métiers indépendants, la formation du couple chez les céramistes s'effectue sur le mode des affinités électives : on choisit son-sa conjoint-e parce qu'on éprouve des sentiments pour lui-elle.

L'ensemble des éléments ci-dessus concourt à entretenir un sentiment de maîtrise de l'existence en même temps qu'une difficulté à se percevoir en perdant-e du jeu social dans lequel on s'est fortement engagé-e. En effet, la très grande majorité des enquêtées ont le sentiment d'avoir effectué des choix de vie légitimes et, de manière concomitante, ont du mal à se sentir victimes³⁴. Se reconnaître opprimée, c'est en effet se dissocier en deux sujets et devenir juge, non seulement de soi, mais aussi de ses collègues ou amies (« être juge de soi, en cas de prise de conscience collective, est aussi être juge de ses co-opprimés » [MATHIEU, 1991, p. 219]). En conséquence, si, lorsque l'on se place du côté des dominé-es, il peut être difficile de se reconnaître victime, lorsque l'on se place du côté des témoins des situations d'oppression, il peut être également difficile de se positionner en « donneuse de leçons »³⁵. Cela est d'autant plus vrai que les questions féministes demeurent, même chez celles qui sont parfaitement conscientes de tels enjeux et qui ont à cœur de les aborder, des sujets sur lesquels il reste difficile de se sentir parfaitement hors d'atteinte et en position de « juger » ses semblables. Edwige raconte ainsi comment elle a elle-même, quelques années auparavant, fait passer sa démarche personnelle au second plan pour que « sa majesté [son] compagnon », dit-elle, puisse déployer pleinement sa démarche artistique :

« Je me sens féministe, mais... comment dire... je me sens féministe par rapport à tout problème de pouvoir, en fait. [...] Eh bien tu as beau être dans ces trucs de [réflexions sur le] pouvoir. Eh ben sitôt mise en couple... [...] Des fois même, c'est le mec qui te fait remarquer ! On a tôt fait, soi-même, de se remettre dans ce moule-là ! »

(Edwige)

En outre, en plus d'être juge de soi, se reconnaître victime c'est aussi s'exposer dans l'arène professionnelle : à la suite d'une scène humiliante au cours de laquelle son savoir-faire a été mis en cause par un céramiste connu, Edwige explique à quel point elle a trouvé difficile d'exprimer son ressenti auprès de ses collègues, puisqu'il lui fallait alors exposer son grief, mais aussi défendre et prouver sa compétence professionnelle (« j'avais peur qu'on me prenne pour une imposteure »).

34. Phénomène par exemple observé au sein d'Alternative libertaire, à travers l'opposition de certaines femmes à la forme prise par la lutte contre le patriarcat, en raison de leur difficulté à se sentir opprimées ou dominées, et plus précisément, de leur refus de se victimiser (PEREIRA, 2013).

35. Le passage de la reconnaissance du statut de victime à l'*empowerment* – soit reprise de la capacité d'agir (plutôt que victimisation) – est un enjeu majeur des associations féministes, comme le montre par exemple Pauline DELAGE (2015).

En définitive, c'est lorsque le déclassement symbolique est vécu comme inacceptable et touche à l'intégrité psychique, qu'une situation éprouvante devient alors intolérable et prend parfois fin :

« Je n'existais plus, presque, à titre perso. [...] Plus les problèmes au sein du couple. Alors je me suis dit : "Là, il faut partir parce que là, je vais crever." »

(Catherine)

Le changement survient aussi quand le besoin d'affirmation professionnelle se fait trop fort : « à partir du moment où j'avais mis au point cette production personnelle [après vingt ans de production commune], il était important que j'aie cette reconnaissance-là aussi », explique Isabelle. Dans les diverses situations que nous avons rencontrées, ce basculement prend une tournure concrète et/ou réussie parce qu'il y a rupture de fait de l'équilibre de la maisonnée (se retrouver seule), ou parce que le conjoint y consent, voire l'encourage, comme dans le cas d'Isabelle et Bernard. Après plusieurs années sans statut individuel, Isabelle a souhaité développer une production personnelle et adopter un statut juridique « avec l'aide de Bernard », qui l'a alors soutenue dans cette double démarche artistique et juridique. Le couple a aujourd'hui un fonctionnement relativement égalitaire.



Les signes de la domination masculine au sein des couples de céramistes sont multiples et protéiformes : le travail domestique n'est pas vraiment un travail et on le fait parce que « cela s'est mis en place naturellement comme ça » (Isabelle) ; travailler pour son conjoint est un « service rendu » (qui sera probablement compensé à terme par une autre forme de contre-don) ; on choisit – en toute conscience – de ne pas payer les cotisations afférentes à deux statuts au sein du foyer, d'adapter son activité pour permettre au conjoint d'évoluer au mieux dans sa carrière, ou encore, parce que c'est compliqué de compromettre un équilibre familial. Plusieurs rhétoriques se substituent ainsi à la notion de contrainte : choix volontaire, entraide et assistance mutuelles, voire complémentarité des fonctions productives, selon un mouvement spontané qui suit le rythme de l'engagement dans la relation affective. Dans les entretiens, la justification de ces situations puise d'ailleurs régulièrement dans le champ lexical du naturel et de la soudaineté, comme si l'ancrage professionnel s'effectuait au diapason de la mise en couple, voire du « coup de foudre », éprouvé à la fois pour le conjoint et pour le projet de vie dont il porte la promesse :

« J'ai commencé à bosser à 17 ans. [...] Ça ne me déplaisait pas hein, mais c'était dans un autre univers. [...] Jacques, il vivait chez ses parents ; moi, j'arrive là-dessus. [...] À un moment, on a trouvé ce local. [...] Et tout d'un coup, y'a un projet commun qui est apparu. »

(Catherine)

Alors que les céramistes d'art ne sont pas de grands bourgeois, leur exemple invite à ouvrir la piste de la domination genrée dans les univers d'individus diplômés et cultivés, empreints de catégories de pensées liées à des modes de vie « alternatifs ». En effet, ils et elles évoluent dans des espaces professionnels pourtant vécus comme des formes contemporaines d'alternatives à d'autres formes de domination : celle du salariat, d'un mode de vie consumériste, de l'univers urbain et de ses contraintes ou encore, des logiques financières et mondaines associées à l'art contemporain par certain-es céramistes (BAJARD, 2018). Mais loin d'interpréter la persistance des inégalités de genre comme le signe d'une perversion d'un milieu se voulant pourtant « autre », ou d'une impossible émancipation à venir, il nous semble utile d'y voir la marque d'un impensé. Ce dernier n'affecte, nous semble-t-il, pas seulement « les dominées », mais l'ensemble des structures sociales et donc, y compris leurs homologues masculins³⁶. En effet, plusieurs éléments plaident pour un impensé de la domination (Nicole-Claude MATHIEU [1991, p. 220] parle de « conscience aliénée »), qui n'est pas tant le consentement à, que l'absence de conscience de ces inégalités. Cet impensé se traduit, d'une part, par un déni de cette réalité, soit une difficulté des femmes céramistes à percevoir la domination. Un tel phénomène s'explique par plusieurs éléments développés dans cet article : l'absence d'espaces et de discours collectifs dédiés au genre dans les cadres associatifs et syndicaux, la quasi-inexistence d'entrepreneur-ses de cause, la difficulté à prendre soin de soi de manière générale dans ces espaces du travail indépendant, des économies morales et une culture de métier rendant difficile la conscientisation de cette forme de domination, ou encore la prédominance de la « classe » – unificatrice – sur le « genre » qui, lui, est source de fractionnement.

D'autre part, cet impensé de la domination repose aussi sur un phénomène de (dé)négaration pour soi. Autrement dit, si la domination est explicitement reconnue par certaines femmes, ces dernières pensent qu'elle ne s'applique pas pour autant à elles-mêmes (MATHIEU, 1991), notamment parce que ces femmes ne situent pas leur action dans le champ de la contrainte, mais dans celui du choix de vie qui a dû être déployé pour entrer puis perdurer dans l'activité de céramiste. L'idée de choix est en effet étayée par plusieurs logiques : arbitrage effectué pour pallier les difficultés matérielles, en particulier dans des situations de « maisonnées » où les liens affectifs et les enjeux économiques tissent un équilibre fragile et totalisant, mais aussi stratégies de compensation (en particulier le mode de vie, vécu comme une importante rétribution), modalités du choix du conjoint (les sentiments, libres et non contraints) et enfin, réticence à être juge et jugée.

En fin de compte, notre propos ne consiste pas à fustiger une catégorie de professionnels – ici, masculins – et encore moins à pointer du doigt ce qui pourrait être vu comme des formes de négligence de la part de femmes inscrites dans des modèles inégalitaires. Nous partons au contraire du présupposé sociologique que les individus

36. D'ailleurs, c'est sans doute un point aveugle de notre analyse que d'avoir peu insisté sur les résistances ou sur les critiques masculines de ce type de domination.

sont parfaitement sensés et composent du mieux qu'ils peuvent avec l'environnement qui leur est donné, et que chacun·e au moment où il ou elle agit pense que « c'est sûrement une bonne idée » (BECKER, 2002, p. 58). D'ailleurs, comme le souligne judicieusement la céramiste Edwige, « le problème, c'est quand il y a une douleur personnalisée alors que en fait, c'est une douleur sociale ». C'est précisément de ce point de vue que la mise en lumière des logiques, à la fois idéelles et matérielles, conduisant à ces situations peut en partie conjurer le sentiment de responsabilité individuelle vécu par les dominées, comme le risque d'y voir une forme de consentement.

Dans cette optique, la famille envisagée comme unité de production reste pertinente à analyser aujourd'hui, au même titre que le mode de production salarial : elle ne nous semble pas être un « vestige » des modes de production pré-capitalistes (DELPHY, 1983, p. 15). Pour aller plus loin, le rééquilibrage des inégalités de genre ne peut s'effectuer qu'au prix d'un dépassement des déclarations d'intentions puisque « nous ne pouvons utiliser la catégorie "femme" en dehors de tout contexte social qui contribue à la créer » (ALVAREZ, PARINI, 2005, p. 119). Ainsi, identifier les mécanismes qui sous-tendent ces inégalités passe, entre autres, par le repérage d'éléments concrets au sein de la maisonnée : division sexuelle des activités sociales, et leur inégale visibilité, ainsi que croyances et représentations qui les sous-tendent. De manière complémentaire, comme on a voulu le mettre en lumière ici, cette analyse féministe des relations sociales dans le travail indépendant concerne non seulement le foyer, mais aussi le collectif (professionnel, associatif) avec lequel s'articulent les carrières individuelles.

BIBLIOGRAPHIE

- ALBENGA V., JACQUEMART A. (2015), « Pour une approche microsociologique des idées politiques. Les appropriations ordinaires des idées féministes », *Politix*, n° 109, pp. 7-20.
- ALVAREZ E., PARINI L. (2005), « Engagement politique et genre : la part du sexe », *Nouvelles Questions féministes*, vol. 24, n° 3, pp. 106-121.
- ARONSON P. (2015), « Féministes ou postféministes ? Les jeunes femmes, le féminisme et les rapports de genre », *Politix*, n° 109, pp. 135-158.
- BAJARD F. (2014), « S'assurer contre les risques de la vie : l'initiative des céramistes d'art », in Célérier S. (dir.), *Le Travail indépendant. Statut, activités et santé*, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, pp. 181-200.
- BAJARD F. (2018), *Les Céramistes d'art en France. Sens du travail et styles de vie*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- BAJARD F., PERRENOUD M. (2013), « "Ça n'a pas de prix." Diversité des modes de rétribution du travail des artisans d'art », *Sociétés contemporaines*, n° 91, pp. 93-116.

- BARGEL L. (2005), « La socialisation politique sexuée : apprentissage des pratiques politiques et normes de genre chez les jeunes militant·e·s », *Nouvelles Questions féministes*, vol. 24, n° 2, pp. 36-49.
- BECKER H. S. ([1963] 1985), *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié.
- BECKER H. S. (2002), *Les Ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte.
- BESSIÈRE C., GOLLAC S. (2007), « Le silence des pratiques. La question des rapports de genre dans les familles d'“indépendants” », *Sociétés & Représentations*, n° 24, pp. 43-58.
- BOURDIEU P. (1979), *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Éditions de Minuit.
- COMER C. (2011), « La “conjointe collaboratrice” : un recul statutaire ambigu », *Pour*, n° 212, pp. 19-24.
- COMER C. (2016), « Je négocie, nous négocions : une affaire de femmes ou de couple agricole ? », *Négociations*, n° 25, pp. 141-154.
- COMER C. (2017), « “On n'est pas là pour casser du mâle.” La politisation versatile des inégalités conjugales dans les groupes d'agricultrices », *Terrains & travaux*, n° 30, pp. 79-99.
- CRASSET O. (2017), *La Santé des artisans. De l'acharnement au travail au souci de soi*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- D'ARGILES (1996), *Regard statistique sur les céramistes de Rhône-Alpes*, Bureau régional de l'Insee/Association de céramistes professionnels D'Argiles.
- DAUNE-RICHARD A.-M. (1980), *L'Articulation entre activité professionnelle et travail domestique : problème d'évolution*, Rapport de la 1^{re} phase : 2 sept.-31 déc. 1980 pour le compte du ministère du Travail, Aix-en-Provence, LEST-CNRS.
- DAUNE-RICHARD A.-M. (2010), « Maurice Godelier. À la recherche des rapports sociaux de sexe : rencontres », in Chabaud-Rychter D., Descoutures V., Devreux A.-M., Varikas E. (dir.), *Sous les sciences sociales, le genre. Relectures critiques, de Max Weber à Bruno Latour*, Paris, La Découverte, pp. 94-106.
- DELAGE P. (2015), « Des héritages sans testament. L'appropriation différentielle des idées féministes dans la lutte contre la violence conjugale en France et aux États-Unis », *Politix*, n° 109, pp. 91-109.
- DELPHY C. (1983), « Agriculture et travail domestique : la réponse de la bergère à Engels », *Nouvelles Questions féministes*, n° 5, pp. 2-17.
- DUNEZAT X. (2007), « La fabrication d'un mouvement social sexué : pratiques et discours de lutte », *Sociétés & Représentations*, n° 24, pp. 269-283.
- FALQUET J. (2005), « Trois questions aux mouvements sociaux “progressistes”. Apports de la théorie féministe à l'analyse des mouvements sociaux », *Nouvelles Questions féministes*, vol. 24, n° 3, pp. 18-35.
- GOFFMAN E. (2002), *L'Arrangement des sexes*, Paris, La Dispute.

- GROS J. (2017), « Une injonction à l'entrepreneuriat. La clôture par le haut d'un groupe professionnel du bas du monde du travail : les bûcherons indépendants », *Revue française de sociologie*, vol. 58, n° 4, pp. 577-609.
- GUILLAUME C. (2007), « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence "paradoxe" du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, n° 78, pp. 39-63.
- HERVIEU B., HERVIEU-LÉGER D. (2005), *Le Retour à la nature. Au fond de la forêt, l'État*, La Tour-d'Aigues, Éditions de l'Aube.
- HUGHES E. C. (1996), *Le Regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- JACQUEMART A. (2014), « "J'ai une femme exceptionnelle." Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, n° 114.
- JOURDAIN A. (2012), *Les Artisans d'art en France. Éthique et marchés*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Picardie Jules-Verne.
- JOURDAIN A. (2017), « Des artisans d'art aux artisanes d'art. Ce que le genre fait aux métiers d'art indépendants », *Travail et Emploi*, n° 150, pp. 25-52.
- KERGOAT D., IMBERT F., LE DOARÉ H., SÉNOTIER D. (1992), *Les Infirmières et leur coordination. 1988-1989*, Paris, Lamarre.
- LANDOUR J. (2015), « Quand les mères deviennent entrepreneurs : image et expériences des "Mompreneurs" », *Sociétés contemporaines*, n° 98, pp. 137-168.
- LOGOZ C. (2018), « "L'éternel potage" qu'on nous ressert à chaque fois. Représentation et négociation des normes d'entraide familiale dans la pensée féministe d'Iris von Roten », *Nouvelles Questions féministes*, vol. 37, n° 1, pp. 68-85.
- MATHIEU N.-C. (1991), *L'Anatomie politique : catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté femmes.
- MAYER N. (1986), *La Boutique contre la gauche*, Paris, Presses de Sciences Po.
- MAZAUD C. (2009), *Entre le métier et l'entreprise. Renouvellement et transformations de l'artisanat français*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Nantes.
- MILET M. (2008), « Parler d'une seule voix. La naissance de l'UPA et la (re)structuration du syndicalisme artisanal au tournant des années 1970 », *Revue française de science politique*, vol. 58, n° 3, pp. 483-509.
- OGIEN R. (1990), « Sanctions diffuses. Sarcasmes, rires, mépris », *Revue française de sociologie*, vol. 31, n° 4, pp. 591-607.
- PALAZZO-CRETTOL C., TOGNI C., MODAK M., MESSANT F. (2018), « Les enjeux sexués des "solidarités familiales" », *Nouvelles Questions féministes*, vol. 37, n° 1, pp. 8-13.
- PEREIRA I. (2013), « Épreuves de légitimité et de force au sein des rapports sociaux de sexe en milieu militant. L'exemple d'une commission féministe dans une organisation politique libertaire entre 2006 et 2010 », *Cahiers du genre*, n° 55, pp. 131-148.
- PRUVOST G. (2013), « L'alternative écologique. Vivre et travailler autrement », *Terrain*, n° 60, pp. 36-55.

SAMAK M. (2016), « Pratiques d'emploi et figures du patron en agriculture biologique. Contribution à une sociologie du travail indépendant », *Sociologie du travail*, vol.58, n° 4, pp. 412-434.

SAMAK M. (2017), « Le prix du “retour” chez les agriculteurs “néo-ruraux”. Travail en couple et travail invisible des femmes », *Travail et Emploi*, n° 150, pp.53-78.

SIMONET M. (2018), *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Paris, Textuel.

STRAUSS A. (1992), *La Trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan.

ZARCA B. (1993), « Indépendance professionnelle, relations entre les sexes et mobilisations collectives », *Sociétés contemporaines*, n° 16, pp.77-109.

L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans *

*Behrouz Keyhani***

L'article analyse le processus de déclassement d'hommes afghans ayant obtenu en France le statut de réfugié. Il s'appuie sur des entretiens biographiques et des observations réalisées dans les salles de formation d'un centre de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) de la région parisienne aux côtés d'un groupe recruté par McDonald's dans le cadre d'un dispositif public-privé d'insertion professionnelle spécifique aux réfugiés-es. Il montre comment les injonctions à l'adaptation culturelle s'imbriquent dans une socialisation à des « normes d'entreprise » spécifique à une main-d'œuvre subalterne. Si les itinéraires d'émigration de ces réfugiés s'inscrivent dans des rapports sociaux de classe et de race, le caractère différencié des trajectoires au sein de ce groupe fait émerger des aspirations scolaires et professionnelles contrastées et donne sens aux luttes qu'ils mènent contre leur mise au travail déqualifié, processus éminemment conflictuel.

« La question des réfugiés nous renvoie à ce qu'on est en tant que société. Une société multiculturelle, ouverte, tolérante, qui s'enrichit de la différence. »

(Diane, cadre dans une grande entreprise française)

Quelques mois plus tard, elle a l'idée de favoriser l'intégration de ces personnes par l'emploi, tout en les accompagnant par des formations.

[Voix off] « Un emploi, c'est la meilleure façon d'apprendre le français, de se constituer un réseau, de comprendre les codes culturels de la société dans laquelle ils veulent vivre et s'intégrer¹. »

* Je remercie les rapporteur-rices extérieur-es ainsi que Dominique Connan, Simone Di Cecco, Lola Rolland-Daudet, Frédéric Salin, et Alexis Spire pour les relectures des différentes versions de cet article.

** Université de Picardie Jules Verne, laboratoire Curapp-ESS (Centre universitaire de recherches sur l'action publique et le politique – épistémologie et sciences sociales); behrouz.keyhani@sciencespo.fr.

1. Orange, Action Emploi Réfugiés, 2018, « Action Emploi Réfugiés : le premier pas vers une intégration réussie », Start-up Stories Saison 2 : https://startup.orange.com/fr/start_up/action-emploi-refugiés/, consulté le 29 novembre 2020.

Descriptif et prescriptif, mêlant le « ça-va-sans-dire », l'implicite et l'explicite, le *storytelling* de ce film publicitaire interpelle autant par ce qu'il donne à voir que par ce qu'il masque ou adoucit. Au second plan, on aperçoit les toiles colorées de tentes dans le 10^e arrondissement de Paris, paisiblement caressées par une brise d'été. Inutile ainsi de nommer la catégorie d'immigré-es : cet habitat en tentes, lieu public de misère matérielle², cible de fréquentes opérations de police³, est associé depuis une dizaine d'années aux hommes afghans et, plus récemment, à l'immigration en provenance du Sud global⁴. Promouvant une « plateforme de rapprochement entre réfugiés et employeurs en France », le spot met ensuite en scène la présentation du site de recherche d'emploi, un entretien de recrutement puis des travaux d'électricité dans un appartement haussmannien. Dans ces scènes d'interactions harmonieuses entre des femmes qu'on comprend être françaises et cadres supérieures et des hommes qu'on devine être des réfugiés, les premières manifestent un appétit pour la pédagogie et l'aide à la recherche d'emploi, les seconds pour l'apprentissage puis le travail manuel. Nous montrerons dans cet article que ces images et ces mots sont exemplaires d'un type d'argumentaire de la mise au travail des réfugié-es récemment arrivé-es en France⁵.

Cet argumentaire repose sur un consensus qui réunit des acteurs publics et privés⁶ au sein de groupes de réflexion ou de partenariats opérationnels. L'empathie que ces acteurs formulent fréquemment envers de nouvelles populations immigrantes lorsqu'elles sont qualifiées de réfugiées est immédiatement justifiée par l'utilité économique que pourrait avoir cette nouvelle force de travail⁷, à condition néanmoins de promouvoir leur « intégration » ou leur « insertion ». Si la formation professionnelle apparaît alors comme la cure adéquate pour mettre cette main-d'œuvre entrante en conformité avec une norme dont elle serait éloignée, les mécanismes par lesquels la rencontre entre ces candidats à l'emploi et le marché du travail français doit avoir lieu restent à clarifier.

2. La recherche sur laquelle repose cet article ne portait pas sur les campements informels de Paris. Toutefois, mes interlocuteurs ont souvent orienté nos premières discussions sur leur expérience des rues et des administrations françaises, la honte et parfois la colère qu'ils ont éprouvées dans des situations d'indigence. Faute de place, je n'inclus pas ici leurs récits.

3. En ce qu'y sont rassemblées des populations étrangères et « flottantes », historiquement considérées par la police comme sa « légitime propriété » (JOBARD, 2010, pp. 95-96).

4. On désigne ici les pays « moins puissants dans l'économie politique globale » (AULETTE, 2012, p. 1547), rapport de force qui se traduit notamment par l'impossibilité pour la très grande majorité de leurs ressortissant-es de voyager légalement vers les pays du Nord global, « plus riches et plus puissants ».

5. Voir par exemple le rapport ministériel co-écrit par le député du parti La République en marche, Aurélien Taché (Taché A., Fourcade S., Hesse C., Babilotte J. (2018), *72 propositions. Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France*, Rapport au Premier ministre, février) et le livre blanc rédigé pour le « think tank collaboratif » Lab'Ho, du groupe Adecco, leader mondial de l'intérim (LEH, 2018), dont l'avant-propos est signé par Pascal Brice, directeur de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides, et la préface par Aurélien Taché.

6. Ministères, administrations, établissements sous tutelle, délégations interministérielles, établissements du service public de l'emploi, multinationales, associations mettant en œuvre la politique migratoire de l'État, start-up dites sociales, et député-es ou universitaires à qui sont confiées des missions d'expertise.

7. « Comment l'emploi est pour les réfugiés un vecteur d'enrichissement culturel ? Comment ces publics sont aussi un formidable réservoir de compétences pour l'économie ? » demande ainsi la déléguée d'Action Emploi Réfugiés intervenant à une conférence intitulée « Expériences migratoires et trajectoires professionnelles » organisée le 8 novembre 2018 par le Conservatoire national des arts et métiers et le Musée national de l'histoire de l'immigration.

En effet, posés en ces termes, les problèmes et solutions que proposent ces acteurs tendent à masquer leurs « présupposés (ou préjugés) sociaux, politiques, culturels » (SAYAD, 1986, p. 79). Les contours des « codes culturels » régulièrement mentionnés restent flous. S'agit-il de ce que les catégories d'entendement préfectorales attribuent à la « communauté nationale » (FASSIN, MAZOUZ, 2007, p. 723) ? De « normes d'entreprise » imposant comme horizon « un avenir qui passe par la souffrance et l'effort avant de reposer sur l'action de l'État », exigeant des « qualités morales [...] et communicationnelles » (EBERSOLD, 2015, pp. 61-68 ; pp. 173-185), impliquant un « partage inégal de l'incertitude et du risque du marché », condition de production et de maintien d'une main-d'œuvre déqualifiée et convocable (CHAUVIN, 2010, p. 27) ?

Ces questionnements traversent cet article, issu d'une enquête ethnographique ancrée dans un « campus » de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) (encadré). Elle s'est plus largement intéressée aux trajectoires d'hommes afghans vivant en région parisienne qui, après de longues périodes d'illégalité migratoire, sont engagés dans une quête personnelle de stabilisation matérielle et une lutte quotidienne contre le déclassement.

Des travaux de recherche ont montré comment les conseiller·es des dispositifs de formation (en amont même des formateur·rices) endossent une mission éducative auprès des « jeunes » peu diplômé·es ou qualifié·es afin de leur transmettre des normes de « savoir-être » (ponctualité, patience, docilité, responsabilité personnelle, individualisation des relations) et de les acculturer aux contraintes du marché, c'est-à-dire à la pénurie d'emplois stables et/ou répondant à une logique de métiers (BEAUD, 1996 ; DEMAZIÈRE, PÉLAGE, 2001). Par leur diagnostic, ils et elles tendent à naturaliser l'absence de ces savoirs particuliers chez les « jeunes » (JELLAB, 1996), surtout lorsqu'ils et elles sont issu·es des classes populaires (BEAUD, 1996 ; ZUNIGO, 2008). Les travaux cités présentent trois limites : ils interrogent peu certains stéréotypes qui sont attribués aux personnes professionnellement non qualifiées ; ils donnent rarement à voir la réception de ces discours et de la mise en œuvre des politiques d'emploi par le « public » ciblé ; ils ne traitent pas de la place des immigré·es dans la formation professionnelle. La seule étude socio-historique de l'Afp indique incidemment que, dans les années 1960, les travailleurs « nord-africains » suivent des formations spécifiques et non qualifiantes (BONNET, 1999), ce que confirme une monographie consacrée au sujet (ORIOU, 1975).

L'étude de la mise au travail, si cette dernière fait écho à des politiques plus anciennes liant asile et emploi (SPIRE, 2004), est éclairante à plusieurs titres. Obtenir le statut de réfugié, c'est passer de la demande d'asile à la demande d'emploi. Le versement des prestations sociales s'accompagne de mesures d'« activation » qui ont pour objectif de favoriser l'insertion sur le marché du travail, dans un contexte d'institutionnalisation du sous-emploi (CASTEL, 2011) et de sous-dimensionnement structurel de l'hébergement prévu pour les populations relevant de la politique de l'asile (SLAMA, 2015). Pendant l'instruction de la demande d'asile, le titre de séjour des migrant·es est

temporaire et révocable⁸ et ne les autorise pas à travailler. Alors que pour les « jeunes » sans qualification, l'exclusion est sociale, celle des candidat-es à l'asile, soumis-es à un régime d'expulsabilité et retenu-es aux portes du marché du travail légal, est inscrite dans le droit. Sous cet angle, la demande d'asile, qui consiste en un ensemble de procédures, de titres de séjour et de simili-contrats d'hébergement, peut être vue comme un mécanisme d'« activation » qui précède celui de la formation professionnelle ; et le dispositif national d'accueil, qui comprend des établissements d'hébergement dont le personnel a pour mission d'accélérer la sortie des (ex-)candidat-es à l'asile – parfois sans relogement, comme une institution publique du marché du travail déqualifié dont la fonction pour les réfugié-es est analogue à celle qu'assurent les institutions pénales et de *workfare* pour les hommes noirs états-unis (CHAUVIN, 2010).

Les travaux de socio-histoire qui se sont intéressés aux stratégies patronales de mobilisation de la main-d'œuvre immigrée (PITTI, 2005 ; PERDONCIN, 2018) et à l'organisation du marché du travail (BRUNO, 2010) dénaturalisent les positions subalternes qu'occupe chaque nouvelle population immigrante dans la hiérarchie du travail. Ils montrent que les divisions nationales coexistent, voire recèlent des hiérarchisations héritées de la colonisation (PITTI, 2005 ; BRUNO, 2010 ; PERDONCIN, 2018). Ils soulèvent les difficultés à objectiver le déclassement *initial*, entre émigration et immigration : faute de données (PITTI, 2005 ; BRUNO, 2010 ; ZALC, 2010), c'est surtout celui de l'« intelligentsia » qui est (auto)documenté (ZALC, 2010). À l'exception de travaux s'intéressant aux dimensions sociales, économiques et symboliques de la migration (SAYAD, [1977] 1999), le déclassement objectif et subjectif des classes laborieuses reste invisible, l'hypothèse écartée les rares fois où elle est envisagée (TRUPIER, 1990).

Se concentrer sur la temporalité de la mise au travail du point de vue de la main-d'œuvre entrante qu'est la population des réfugié-es fait apparaître le dispositif de formation professionnelle comme révélateur et condition de possibilité de diverses formes de déclassement. De plus, dans un contexte où la formation est présentée comme une « condition indispensable pour favoriser l'acceptabilité locale de la prise en charge de ces populations nouvelles » dans l'accord-cadre signé le 3 mai 2017 entre plusieurs administrations dont le ministère du Travail⁹, on voit, dans la continuité des *Citizenship Studies*, que le « mérite civique » de certaines catégories d'immigré-es est défini par leurs emplois et les acteurs publics et privés du marché du travail (CHAUVIN *et al.*, 2013). L'article renverse donc la problématisation faisant de la précarité du droit au séjour des étrangers la source de la précarisation de leur emploi (MORICE, POTOT, 2010). Disposant de titres de séjour pérennes dont le renouvellement n'est pas soumis à un statut d'emploi particulier, ces réfugiés font pourtant l'objet d'injonctions à l'insertion dans les segments précarisés du marché de l'emploi.

8. En cas de refus de la demande d'asile ou d'expulsion vers un pays de l'espace Schengen où leurs empreintes digitales ont été prises, comme dans le cas des personnes placées par les préfectures en procédure « Dublin ».

9. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Ministère de l'Intérieur, Ministère du Logement et de l'Habitat durable, Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, Pôle emploi, Office français de l'immigration et de l'intégration (2017), *Accord-cadre national relatif au parcours expérimental d'insertion professionnelle des bénéficiaires d'une protection internationale*.

ENCADRÉ

L'enquête

L'article s'appuie sur une enquête réalisée auprès d'hommes afghans ayant récemment obtenu le droit d'asile, parfois plusieurs années après avoir quitté leur foyer. Arrivés sans qualifications reconnues en France, célibataires de fait, ils habitent la région parisienne et dépendent, pour leur hébergement, des services de l'immigration et de structures relevant de l'État social et du service public de l'emploi.

Le travail de terrain a été mené dans un « campus » de l'Afpa situé en région parisienne, concentrant une trentaine de bâtiments abritant des salles de formation, des studios, un restaurant collectif et des bureaux administratifs. Le groupe de stagiaires est recruté par McDonald's et l'Afpa dans le cadre du programme Hébergement, orientation pour l'emploi (Hope), qui associe trois ministères (Intérieur, Travail, Logement), l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) sous tutelle du ministère de l'Intérieur, Pôle emploi et des représentants patronaux par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). L'Afpa est l'acteur principal du programme Hope : elle met en œuvre les formations professionnelles et impose ses studios aux réfugié-es recruté-es afin de libérer des places dans le dispositif national d'accueil.

Les emplois proposés dans le cadre de ce programme sont présentés comme étant « en tension ». La notion de « tension » désigne des métiers, des postes ou des secteurs où il y aurait plus d'emplois à pourvoir que de candidat-es. Habituellement, définir ce qui est ou non « en tension » est un enjeu de négociations entre les organisations patronales, le service public de l'emploi, et les services des ministères du Travail et de l'Intérieur (LIMA, 2016). Mais pour le programme Hope, ce sont les « organismes paritaires collecteurs agréés », c'est-à-dire les entreprises, qui ont indiqué les « professions en tension » (LEH, 2018, p. 17). Que ce soit dans la construction ou dans la restauration (FORTÉ, MONCHATRE, 2013), plusieurs études ont montré que les employeurs mettent en œuvre une stratégie visant à déséquilibrer le rapport de force entre offre et demande de travail en mobilisant le discours de « pénurie de main-d'œuvre » (JOUNIN, 2008).

Dans le cadre d'une « préparation opérationnelle à l'emploi collective » (POEC) de six semaines, le programme prévoit une formation au « français à visée professionnelle » suivie d'une période d'essai de deux semaines chez McDonald's et d'un contrat de professionnalisation de neuf mois se traduisant par une période de travail en alternance. Cette externalisation de la formation, qui peut ou non déboucher sur un titre professionnel d'agent-e de restauration, qui est la plus élémentaire des certifications professionnelles (niveau 3) dans ce secteur d'activité, et sur un contrat de travail, permet aux entreprises de « socialiser les risques de recrutement » (GRÄBENER, 2017).

Avec l'autorisation de la direction de l'insertion sociale du siège de l'Afpa, j'ai fréquenté le centre de formation. Arrivé le même jour que le groupe recruté (onze hommes dont cinq de nationalité afghane, et deux femmes originaires de République démocratique du Congo), j'ai passé les deux premières semaines à leurs côtés, pendant lesquelles j'ai assisté aux réunions d'accueil, à la formation au français langue étrangère (FLE), et à une initiation aux normes d'hygiène dans la restauration, partageant le repas du midi ou buvant un thé dans le studio de certains stagiaires après les journées de formation.

J'ai également réalisé des entretiens avec un réfugié afghan recruté pour une formation en BTP dans le cadre du même programme, ainsi qu'avec d'autres réfugiés ayant refusé l'offre de formation.

Mes échanges avec les réfugiés afghans se sont tenus en persan¹, notre langue maternelle commune. La priorité était de recueillir leurs récits et de reconstituer leurs trajectoires. Leurs relations avec l'équipe de formation étant parfois empreintes de défiance, j'ai privilégié les interactions avec eux plutôt qu'avec le personnel de l'Afpa. Ce positionnement favorise donc l'observation directe des interactions plutôt que l'analyse de l'organisation du travail de formation et celle des trajectoires des formateurs. Je me suis écarté du rôle d'intermédiaire ethnique ou de suppléant que l'équipe de l'Afpa m'attribuait parfois, en m'abstenant notamment de traduire le discours d'accueil du manager du centre ou de « remplacer » le formateur lorsqu'il devait s'absenter de la salle. Un tel rôle était également susceptible de m'être confié par les stagiaires. La majorité des Français-es que ceux-ci connaissent étant en position de pouvoir plus tangible que la mienne (brigadier-es, officier-ères de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra), agent-es de guichet, travailleur-ses sociaux-ales, médecins, avocat-es), il leur semblait parfois « naturel » de faire de moi leur meilleur relais.

1. Sauf mention contraire, tous les extraits d'entretiens de cet article ont donc été traduits.

La première partie de l'article décrit les réunions d'accueil et d'information et les premières interactions entre réfugié-es stagiaires et les différents personnels de l'Afpa. Nous analysons ces instants comme des *rites d'institution* qui, comme on va le voir, donnent lieu à la formulation de compétences professionnelles et culturelles inférieures qui sont publiquement assignées à ces réfugié-es au chômage devenu-es stagiaires en formation. En ciblant spécifiquement des réfugié-es qu'elle dirige prioritairement vers le travail non qualifié¹⁰, la formation professionnelle ici mise en œuvre révèle en creux les rapports sociaux (de classe, de race)¹¹ dans lesquels leurs trajectoires s'inscrivent. La deuxième partie met en évidence les différentes dimensions de la socialisation préprofessionnelle à laquelle donne lieu la formation, située entre l'État et le marché. Enfin, en se concentrant sur quelques cas de réfugiés afghans et en décentrant le regard des institutions françaises dont ces derniers dépendent vers leur passé en Afghanistan ou en Iran, la troisième partie montre comment ils investissent, s'approprient, se détournent de ces espaces de relégation, dont la fréquentation n'a rien de « naturelle » bien qu'elle soit historiquement systématique.

10. On désigne ici les postes les plus bas des entreprises ou ceux pour lesquels les conventions collectives n'exigent pas de formation spécifique, et qui donnent fréquemment lieu à des contrats précaires (AMOSSÉ, CHARDON, 2006).

11. N'ayant côtoyé que des hommes – c'est pourquoi, dans ce texte, l'écriture inclusive n'est pas utilisée concernant l'immigration afghane – avec qui je n'ai pu aborder les thèmes de la parenté, de la famille et de la sexualité, les rapports de genre et de génération ne sont pas au centre de l'analyse.

L'accueil déqualifiant

Les premières semaines de la formation sont décisives, car elles cristallisent des interactions dans lesquelles les stagiaires se voient assigner des qualités, réaffirmer une place qu'ils occupent déjà, annoncer un destin socioprofessionnel. L'Alpa organise plusieurs réunions et invite parfois ses organisations partenaires. La première journée commence par un discours d'accueil et d'information du manager du centre, suivi d'activités ludiques¹² organisées par une formatrice au FLE, et s'achève par la distribution du règlement intérieur par le manager maintenance. Au cours de la deuxième semaine, les stagiaires sont réunis pour rencontrer deux associations. La première, France Bénévolat, propose des missions de bénévolat aux réfugiés en stage (« groupe MacDo » et « groupe Starbucks »), arguant qu'ils pourront les inscrire sur un « passeport bénévole » certifiable par Pôle emploi qu'ils auront par la suite la possibilité de valoriser auprès d'employeurs¹³, l'autre tente de convaincre d'anciens stagiaires (« groupe Exp 100 ») d'accepter des « solutions d'hébergement chez l'habitant », l'objectif étant de les inciter fortement à partir¹⁴.

Le caractère solennel et répétitif de ces réunions leur donne une dimension rituelle : les manager·ses, formateur·rices et responsables y délivrent des informations, des consignes et des injonctions à accepter les conditions dans lesquelles se déroule la formation mais aussi les jugements qui tendent, on va le voir, à être déqualifiants. Le concept de « *rite d'institution* » (BOURDIEU, 1982) *néгатif* tel qu'il a été retravaillé pour le cas des travailleurs déqualifiés (CHAUVIN, 2010) est utile pour interpréter cet ensemble d'interactions au cours desquelles des personnes en position de pouvoir participent à la division et à la définition de groupes sociaux, créent l'illusion de l'homogénéité de ces derniers, renforcent les limites arbitraires qui les séparent, dissimulent les inégalités structurelles qui pèsent sur les vies de ces réfugié·es.

En creux, deux définitions sociales des réfugiés émergent : les méritants et les indignes. Les deux catégories ont pour condition commune d'être perçues comme surnuméraires, donc constamment sujettes à l'expulsabilité de leurs lieux de vie, et comme inadaptées au marché du travail français, de sorte que le travail non qualifié apparaît comme une nécessité autant qu'une faveur. Face à ces conditions d'inclusion professionnelle et civique déqualifiantes, l'assentiment silencieux des premiers les distingue des seconds qui refusent d'obtempérer (en privilégiant par exemple le travail non déclaré et/ou le chômage), ou qui ne s'y soumettent pas sans protester.

12. Nous (la formatrice me propose de participer) circulons de chaise en chaise pour nous présenter en cinq minutes en français à l'interlocuteur qui nous fait face. La formatrice, qui parle avec un léger accent russe, intervient de temps en temps pour donner des consignes : « C'est malpoli de pas parler français. » Elle indique à deux stagiaires qui se présentent qu'« en français, le h aspiré [de leur prénom] ne se prononce pas ». Il faut prononcer « Faïm » et « Assan » et non Fahim ou Hassan.

13. Selon une logique qui semble similaire aux programmes de bénévolat visant à rendre plus employables les demandeurs d'asile en Italie (DI CECCO, 2019).

14. Alors qu'ils n'ont pas eu accès à un logement ou à un emploi stable, l'hébergement chez l'habitant leur est présenté comme une offre qu'ils ne sauraient refuser : « Vous allez pas pouvoir rester ici. En ce moment, vous savez, c'est difficile en France », Journal de terrain, 1^{er} mars 2018.

Mettre en scène le surnombre

« Bravo. Si vous êtes là, c'est que ça s'est bien passé pour vous. »

(Journal de terrain, 19 février 2018)

Les premières étapes de l'entrée dans le programme de formation renforcent le sentiment que les réfugié·es sont surnuméraires. Socialement construit, ce sentiment s'étend des frontières, où l'illégalité est rendue hypervisible (DE GENOVA, 2013), aux marges du marché du travail, en passant par les campements de rue des quartiers Jaurès ou La Chapelle et les files d'attente aux portes des préfectures (SPIRE, 2008). Lorsqu'en ouverture de son discours d'accueil, Olivier, le manager du centre de formation, félicite plusieurs fois les nouveaux stagiaires, il donne le sentiment que ceux-ci ont été sélectionnés selon des critères objectifs parmi la soixantaine de personnes convoquées en entretien de recrutement.

L'itinéraire institutionnel emprunté par les stagiaires pour arriver au centre de formation éclaire les ressorts de la perception de l'équilibre entre offre et demande de force de travail sur le marché du travail non qualifié. Trois étapes jalonnent le parcours de l'immigré récemment régularisé pour le conduire de l'hébergement dans un centre social vers un emploi. Un·e conseiller·e de l'Ofii procède à un bilan de compétences à l'occasion de la signature – obligatoire – du contrat d'intégration républicaine¹⁵. Un·e travailleur·se social·e des associations gestionnaires des centres d'hébergement et un·e conseiller·e à l'emploi mènent régulièrement des entretiens pour vérifier les démarches entreprises pour trouver un emploi ou une formation. Invité par la direction de ces mêmes centres sociaux, le personnel de l'Afpa y organise des réunions d'information pour recruter de futurs stagiaires. C'est à ces occasions que les formations du programme Hope ont été promues ; puis, de nouveau, au cours de réunions dans les centres de formation de l'Afpa.

Encouragés par les travailleur·ses sociaux·ales, des demandeurs d'asile ne pouvant pourtant pas exercer un emploi (puisque'ils n'avaient pas encore obtenu le statut de réfugié) se sont rendus aux réunions d'information et de recrutement, ce qui semble avoir contribué à biaiser les estimations des stagiaires du nombre de personnes avec qui ils ont réellement été en concurrence¹⁶. Cette perception entretient chez certains d'entre eux le sentiment d'avoir été sélectionnés pour des compétences développées dans de précédentes expériences. Lors de nos discussions, Samiullah me rappelle souvent qu'en Afghanistan, il a travaillé pour un sous-traitant de l'armée française spécialisé dans la restauration collective. La composition du groupe de stagiaires suggère plutôt une homogénéisation par le bas. Alors que certains, comme Hamid, ne parlent pratiquement pas le français et sont dans une situation proche de l'illettrisme dans leur langue maternelle, d'autres ont fait des études supérieures avant d'émigrer ;

15. Camille GOURDEAU a montré de quelle manière ces entretiens réalisés dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration participent à la « division sociale, raciale et genrée du marché du travail » (GOURDEAU, 2018, p. 190).

16. Selon les entretiens, ce chiffre varie entre une soixantaine et deux cents.

d'autres encore ont obtenu une certification en français de niveau B2¹⁷. Malgré des trajectoires différenciées, tous ont été exposés à l'illégalité, au sans-abrisme et à une exclusion du marché du travail. Outre la détention du statut de réfugié et d'un certificat attestant d'un niveau de français élémentaire, il semble que ce soit la motivation affichée pendant l'entretien qui ait été considérée¹⁸.

Cette mise en scène de la pénurie d'emplois non qualifiés s'oppose au discours tenu par le patronat aux pouvoirs publics, puisqu'il présente ces emplois aux conditions précaires comme des « métiers en tension », afin de favoriser l'orientation de la main-d'œuvre vers ces secteurs (LIMA, 2016). Une telle mise en scène n'a pas pour unique objectif de les rendre attractifs. Corrélativement, elle confirme auprès des stagiaires la nécessité des formations prodiguées par l'Afpa pour y accéder. On peut d'emblée relativiser leur caractère indispensable pour être recruté comme équipier polyvalent chez McDonald's : Ahmad, qui a refusé de s'inscrire à l'Afpa (voir *infra*), a obtenu le même poste, en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel en se présentant à un restaurant muni d'un *curriculum vitae* (CV).

Produire l'infériorité professionnelle et culturelle

Tout comme des rapports ministériels préconisent de ritualiser les cérémonies de naturalisation (FASSIN, MAZOUZ, 2007), le rapport co-écrit par Aurélien Taché incite à valoriser symboliquement la remise du contrat d'intégration républicaine¹⁹. Les dimensions imbriquées de ce qu'il est jugé nécessaire de réaliser pour « l'intégration des étrangers » y sont mises en avant : travailler au civisme et au professionnalisme. L'accueil ritualisé des stagiaires entrant à l'Afpa relève de cette logique. Il participe à naturaliser et à rendre saillante la déqualification *a priori* des stagiaires entrants.

Lorsqu'il énonce les règles de fonctionnement pendant son discours d'accueil, le manager du centre manie l'ironie pour témoigner des stéréotypes qu'il entretient à l'égard des stagiaires qu'il suppose incapables d'être ponctuels, tout en décrivant la surveillance panoptique dont ils pourraient faire l'objet :

« C'est fatigant d'être à l'heure [...]. La formation, ça commence à 8 h 30, pas 8 h 32, c'est comme au travail. [...] La nuit, on dort [...]. Bon, il y a pas de sonnette [de couvre-feu], mais il faut du calme. [...] Vous les verrez très souvent [l'équipe de formation], y compris le soir. »

(Journal de terrain, 19 février 2018)

17. Selon le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL), le niveau B2 correspond à un utilisateur indépendant et avancé, soit une « compétence opérationnelle limitée ». Voir : <https://eduscol.education.fr/1971/cadre-europeen-commun-de-reference-pour-les-langues-cecrl>, consulté le 29 novembre 2020.

18. C'est ce que souligne l'étude des processus de recrutement dans le secteur de la restauration (FORTÉ, MONCHATRE, 2013).

19. Taché A., Fourcade S., Hesse C., Babilotte J. (2018), *72 propositions. Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France*, Rapport au Premier ministre, février.

On peut avancer que ces prescriptions reposent sur deux postulats. Dans un contexte où l'« inemployabilité » est considérée comme la cause du chômage de masse (EBERSOLD, 2015) et l' Afpa une institution gérant le non-emploi, le centre de formation est un lieu de discipline²⁰ et pas seulement d'apprentissage technique.

Mais cette assignation des stagiaires est irréductible à une représentation psychologisante des surnuméraires, position dans laquelle ceux-ci étaient prisonniers puisque, jusqu'à l'obtention du statut de réfugié, ils étaient légalement exclus du marché du travail. Elle présuppose également que l'immigration originaire des pays du Sud global, considérée comme une masse indistincte, souffrirait des inaptitudes de cette population « inemployable ». Elle traduit ainsi la racialisation dont font l'objet les stagiaires, qui sont également de nouveaux arrivants en France, et n'est pas sans rappeler l'histoire de la mise au travail et du logement de l'immigration (post)coloniale.

À cet égard, le registre mobilisé dans le règlement intérieur d'hébergement du centre Afpa fait écho aux règlements des foyers des travailleurs algériens (SAYAD, 1980):

« Article 1 – Respect des règles en matière d'ordre public, d'hygiène et de sécurité
Il est interdit : [...] de se livrer à des jeux d'argent ; de détenir plaque(s) chauffante(s), réchaud à gaz, four, radiateur [...] ; de déposer le contenu de[s] poubelles en dehors des conteneurs prévus à cet effet, [...] ; de cuisiner dans les chambres ; de manifester un état d'ivresse [...] sous peine de sanction pouvant aller jusqu'à l'exclusion. [...] Les résidents doivent impérativement respecter le repos et le sommeil de chacun entre 22 h et 7 h [...]. Les services de police ont une autorisation de pénétrer dans les parties communes. »

Le rappel à l'hygiène de vie fait écho aux représentations malthusiennes et racistes associant la souillure aux pauvres et aux immigrés racisés. Elles s'expriment lors de formations « en matière d'hygiène et de sécurité en restauration collective ». Ces deux journées servent de support à des explications d'ordre technique, mais également à un discours sur le pays d'origine (supposé) des stagiaires. Tout en encourageant les stagiaires à s'y conformer, le formateur présente les normes d'hygiène et de sécurité alimentaires comme une véritable innovation du « monde moderne », par opposition à des pays comme « la Turquie, l'Afghanistan, la Mauritanie, le Zaïre, où l'État n'a pas les moyens de mettre en œuvre les normes » (Journal de terrain, 29 mars 2018). Là encore, dès les premières interactions, la connaissance élémentaire de ces normes, compétence professionnelle (mais peut-être aussi preuve de moralité), est niée. Cette dénégaration ne s'appuie pas sur une éventuelle inexpérience des stagiaires en matière de restauration, mais sur une mise en équivalence entre pays d'origine et défaut de compétences. L'origine est déqualifiante, ce qui rappelle les clés d'explication que propose le rapport ministériel qui, au détour d'une note de bas de page, décrit les

20. C'est la principale rémanence des formations destinées aux formateurs, dont l'élaboration date du régime de Vichy et qui seront reprises par l' Afpa (NALLET, CASPAR, 2006).

« codes culturels » qu'il juge nécessaire de maîtriser pour une « insertion professionnelle » réussie²¹ :

« Ils peuvent comprendre, à titre d'exemple, le fait de serrer la main lorsque l'on salue une personne, regarder une personne dans les yeux lorsque l'on s'adresse à elle, les codes vestimentaires attendus lors d'un entretien d'embauche, etc. »

C'est en pointant leur manque d'hygiène supposé et en enjoignant d'un ton badin aux stagiaires hommes à nettoyer leur chambre qu'Olivier témoigne de façon plus explicite d'une vision racialisée du sexisme (HAMEL, 2005) :

« Je sais que pour les hommes, c'est dur ; surtout dans certains pays, c'est culturel. Ici, c'est comme ça. Je fais le ménage moi, j'aide ma femme. »

(Journal de terrain, 19 février 2018²²)

La volonté d'éduquer les hommes transparait enfin dans la fiche de poste de la bénévole spécialement engagée dans le cadre du programme Hope (« Vous contribuerez à la mise en place et l'animation d'actions de sensibilisation à destination des usagers [...] égalité femmes-homme »²³).

Ainsi, si la socio-histoire de la gestion de la main-d'œuvre immigrée montre un débordement des pratiques et des discours visant l'immigration coloniale sur d'autres nationalités, affectées par une « contagion sémantique du schème ethnique » (PITTI, 2005, p. 8), nos observations montrent des rémanences de ce schème dans les perceptions, discours et pratiques dont font l'objet les réfugiés du Sud global²⁴.

Il serait pourtant réducteur de faire de la formation le lieu où managers, formateurs et personnels associatifs, par les actes décrits plus haut, investis de la mission d'intégrer par l'économique, produisent le travailleur immigré non qualifié en lui indiquant publiquement « avec autorité ce qu'il est et ce qu'il a à être » (BOURDIEU, 1982, p. 60). L'Alfa ou l'Ofii ne « créent » pas la déqualification. Ce sont d'abord les rapports de domination économique et culturelle entre les États d'immigration et d'émigration (SAYAD, [1986] 1999) qui rendent l'immigration déqualifiante, d'autant plus que la « modernisation des entreprises » a eu pour effet de dévaloriser les compétences non formalisées (LINHART, 2010). Ensuite, si les premières interactions sont marquées par la déqualification parfois brutale des stagiaires, le quotidien de la formation laisse place à un travail de socialisation moins bruyant.

21. Taché A., Fourcade S., Hesse C., Babilotte J. (2018), 72 propositions. Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France, Rapport au Premier ministre, février, p. 49.

22. Comme on le voit, cette assignation participe autant à définir l'étranger que le national : le corollaire du sexisme du premier étant le « féminisme » du second.

23. S'engager pour développer la citoyenneté et le vivre-ensemble auprès des personnes réfugiées était une mission proposée dans le cadre du Service civique en 2018.

24. Y compris lorsqu'ils sont originaires de pays qui n'ont pas été formellement colonisés (comme l'Afghanistan). On ne souligne ici ni une continuité ni une extension mais une analogie entre les rapports sociaux qui impliquent les immigrés originaires d'anciennes colonies et celles et ceux originaires de pays soumis à des dominations militaires, économiques et culturelles.

La transmission de la norme d'entreprise

L'observation du travail quotidien des formateurs de l'Afpa et des conditions matérielles dans lesquelles il se déroule permet de rendre compte des caractéristiques et des modalités de transmission d'une « norme d'entreprise » aux stagiaires réfugiés. Cette norme, spécifique au travail déqualifié, est caractérisée par l'asymétrie d'informations et l'informalité des relations entre réfugiés stagiaires, leur futur employeur et l'Afpa, et par la place importante accordée au développement des compétences relationnelles.

Informalité et distribution inégale de l'information

L'ensemble des dispositifs et contrats qui, en théorie, lient les réfugié-es stagiaires à leur employeur et aux institutions qui suscitent et encadrent leur mise au travail illustre la dégradation de la relation salariale fréquemment associée au travail non qualifié. La période probatoire inhérente au contrat de professionnalisation entre le stagiaire et McDonald's commence en réalité bien avant le stage, dès le début de la formation qui assure une fonction de filtre pour écarter les stagiaires jugés inadaptés au poste d'équipier polyvalent (voir *infra*). Pour appréhender cette socialisation des risques du recrutement pour l'employeur et leur transfert vers les réfugié-es, il est nécessaire de s'intéresser au processus de mise en œuvre des contrats qui lient ces derniers à l'Afpa et à McDonald's, au-delà de leur contenu.

Ce sont les questions de certains stagiaires pendant les réunions puis chaque jour de la formation, leur agacement parfois manifeste et les réponses qui (ne) leur sont (pas) apportées qui ont permis de mettre au jour un premier état de fait : aucune information écrite (contrat ou même document informatif) ne leur a été communiquée avant leur arrivée. Au bout de quelques jours, c'est toujours l'oral qui est le mode de communication exclusif, faisant apparaître de façon plus nette les ressorts et les effets de l'informalité des relations engageant cette main-d'œuvre. Difficiles à mémoriser pour des personnes parlant peu le français (c'est-à-dire presque toutes), impossibles à faire traduire puisque non écrites, les informations fournies exclusivement à l'oral font ici office de contrat unilatéral engageant tacitement les réfugiés. Toute parole contestataire est illégitime *a priori*, dans la mesure où ces derniers suivent une formation en français langue étrangère (FLE).

Ainsi, les stagiaires de moins de 25 ans apprennent le deuxième jour de la formation que leur allocation s'élève à 900 euros, et non à 1 150 euros comme ils l'avaient compris. La troisième semaine, la fin du mois arrivant, les stagiaires découvrent que leur allocation ne sera versée qu'après les deux premiers mois de formation, leur laissant envisager que, pendant cette période, les seules aides seront les tickets-restaurants que l'Afpa distribue chaque fin de semaine (sauf la première, par oubli). Sans argent pour la moindre dépense, ils dépendent uniquement du restaurant du centre et de

sa nourriture pour tous les repas, le dîner étant servi avant 18 h²⁵. La deuxième semaine, le formateur au FLE les informe que toute absence (hors absence pour naissances, mariages ou décès au sein de leur famille) sera financièrement pénalisée. Ces dispositions du droit commun ont des conséquences aiguës pour ces catégories d'étranger-es captives des bureaux de l'immigration et de l'État social. Au bout de deux semaines, chaque stagiaire a en effet raté au moins une demi-journée²⁶.

Le moment, bref, de la signature du règlement d'hébergement, rare document écrit faisant office de contrat, relève d'une autre modalité, qu'on pourrait appeler extorsion de consentement. En toute fin de la première journée et cinq minutes après l'avoir distribué, le « manager maintenance », d'un ton pressé et autoritaire, exige la remise du document signé²⁷. Les effets juridiques de cet abus manifeste qu'autorise la domination linguistique ne doivent toutefois pas être surestimés. Le règlement écrit s'inscrit dans le même flou que la communication orale, sa rédaction laisse au manager du centre toute marge de manœuvre pour sanctionner un hébergé :

« En dehors des suites civiles ou pénales éventuelles, le manquement à ce règlement intérieur par le résident peut entraîner une sanction. Selon la gravité du manquement, la sanction pourra être : un avertissement ; une mise en demeure de se conformer au règlement sous peine de résiliation du contrat d'hébergement ; la résiliation du contrat d'hébergement. »

On le voit, le règlement a avant tout pour vocation de rappeler aux stagiaires réfugiés que leur hébergement est révocable, et leur recrutement une mesure de faveur.

Mais plus encore que les engagements tacites qu'impliquent ces relations informelles, c'est par la contrainte de l'hébergement que les réfugié-es du programme Hope sont conduit-es à honorer le contrat qu'ils et elles n'ont pas signé avec McDonald's. Car si en région parisienne, il faut être hébergé dans le Dispositif national d'asile pour être éligible à la formation, cet hébergement doit être libéré dès que l'offre de formation est acceptée. Le ou la stagiaire est alors tenu-e d'accepter l'hébergement sur le campus de l'Afpa. En d'autres termes, pour découvrir graduellement les conditions de formation, d'emploi, et du nouvel hébergement, il faut libérer une place d'hébergement dans le Dispositif national d'asile²⁸. Il est alors trop tard pour revenir en arrière : refuser la formation, le logis ou l'emploi qui vont et doivent aller avec, c'est s'exposer une nouvelle fois au sans-abrisme, une expérience qu'ont traversé la très grande majorité des réfugié-es de ce programme. C'est ce qui conduit Akbar, un réfugié afghan, à me glisser

25. L'allocation sera finalement versée à la fin du premier mois, ce qui montre que, dans un régime de précarité, incertitude et indigence matérielle sont inextricablement liées.

26. Et ce, pour un des motifs suivants : renouvellement du titre de séjour ou demande d'un titre de voyage, collecte du courrier à leur ancienne adresse, ou plus prosaïquement, de leurs affaires, signe d'un départ en catastrophe.

27. La pratique n'est pas sans rappeler les manœuvres policières intimant aux personnes étrangères en situation irrégulière arrêtées et menacées d'expulsion la signature d'un procès-verbal qu'elles peuvent ne pas avoir compris.

28. Ce que confirme un rapport publié par la Coordination française du droit d'asile (CFDA, 2019). On comprend ainsi à quel point l'absence de logements abordables et l'insuffisance de places d'hébergement facilitent la mobilisation de cette force de travail.

en persan : « Je me suis fait arnaquer par mon travailleur social », exprimant le sentiment diffus qu'une fois l'ancien hébergement quitté, un piège se referme.

Pendant la formation, les conséquences de ces flous et de ces accords non écrits se donnent à voir à travers l'étendue de la marge de manœuvre dont dispose la manageuse en charge des relations avec l'employeur. Cette marge de manœuvre se traduit par le maintien des stagiaires réfugiés à la disposition des employeurs, quitte à tenter de leur faire croire que les conditions d'engagement auxquelles ils sont soumis sont encore plus contraignantes qu'elles ne le sont en réalité : un stagiaire afghan, prêt à quitter la formation, rendre le studio qu'il occupe dans le centre d'hébergement de l'Afpa et abandonner le poste qu'il n'occupe pas encore chez McDonald's pour rendre visite à son père hospitalisé au Pakistan, se voit ainsi menacé d'être définitivement radié de Pôle emploi.

Le caractère informel de la communication et les incertitudes sur le contenu des informations ainsi transmises se combinent à une division asymétrique de l'information entre employeurs et main-d'œuvre, non pas recrutée mais d'ores et déjà mobilisée, participant à la précarisation des statuts d'emploi et des conditions de vie des stagiaires réfugiés. L'Afpa, chargée à la fois de la formation et de l'intermédiation entre travailleur·ses déqualifié·es et employeurs, constitue une instance de socialisation à un mode informel de relations professionnelles. Toutefois, l'asymétrie de l'information n'est pas organisée de manière binaire entre réfugiés stagiaires et personnel de l'Afpa.

Une esquisse du travail de formation

Privilégier le point de vue des réfugiés stagiaires de la formation et se distancier de l'équipe de l'Afpa permet en premier lieu de saisir les perceptions qu'ont les premiers du travail des seconds. Cela permet également d'esquisser l'organisation du travail de formation, des contraintes et des tensions qui le traversent et du sens que les formateur·rices lui donnent au regard de leurs trajectoires personnelles²⁹.

Ce qui frappe, c'est le caractère vétuste et parfois souillé du cadre de travail et de vie des formateur·rices et des stagiaires. Ce sont d'abord les traces de rouille et de suie sur les murs et les trous dans les faux plafonds qui s'imposent à la vue des usager·es du « campus » de l'Afpa. L'observation révèle ensuite des contraintes matérielles, de petits « riens » qui, jour après jour, pèsent sur le travail de Flavio, formateur en FLE, et qui conduisent parfois à des tensions entre collègues : partager la clé du local stockant le matériel et le rétroprojecteur avec une autre formatrice qui se trouve à un autre étage, démarrer ses journées sans savoir quelle salle de formation est accessible, manquer de produit nettoyant pour le tableau devenu presque illisible après quelques jours. Pris isolément, ces éléments semblent anecdotiques, mais leur accumulation freine et rend incertaine la réalisation de son programme. Une partie du travail de formation consiste donc également en de la gestion quotidienne des maigres ressources.

29. Cette section s'appuie également sur des discussions informelles avec le personnel de l'Afpa.

Si je n'ai pas pu observer les interactions entre Flavio et les managers du programme en contact avec les employeurs, le fait qu'il s'inscrit dans des rapports hiérarchiques contraignant son travail est apparu à travers la rétention d'information dont il fait également l'objet. Il est rarement informé des interventions extérieures (autres formateurs, associations, Pôle emploi) ou des rendez-vous des stagiaires organisés par l'assistante socio-éducative pour réaliser leurs démarches, autant d'événements qui interrompent les journées de formation. Quelques semaines après le début de la formation, ni les stagiaires ni lui ne connaissent la date à laquelle commence la période d'essai qui doit précéder le contrat de professionnalisation, ni les conditions de démarrage (horaires, lieux) de ce dernier. Étant pratiquement le seul interlocuteur des stagiaires avant le début des contrats, c'est lui qui annonce les informations graduellement communiquées par McDonald's et se retrouve, à son corps défendant, dans une position de représentant de l'employeur.

Le travail de formation à destination de populations déqualifiées apparaît ainsi comme dévalorisé au sein des institutions du marché du travail³⁰. Les fragments de trajectoires des formateur-rices rassemblés lors de brefs échanges semblent indiquer que cet espace de relégation a été investi après des ruptures professionnelles³¹. C'est ce qu'illustrent les cas de la formatrice du « groupe Starbucks », ancienne vendeuse dans le prêt-à-porter, métier qu'elle a quitté après s'être blessée au dos ; du formateur hygiène, licencié de son emploi précédent ; et de Flavio, titulaire d'un diplôme d'État de niveau bac + 2, reconverti comme formateur au FLE après une première carrière dans l'animation. Ces ruptures ne les empêchent pas de donner un sens positif à leur travail, se posant ouvertement en contrepoint de discours clairement opposés à l'immigration et faisant leur le souci de l'Afpa de démontrer son « utilité sociale » par le « renforcement de l'employabilité » des réfugiés³².

Fils d'émigrés portugais et sympathisant du parti politique La France insoumise, Flavio tient volontiers un discours prônant la nécessité d'accueillir des réfugiés, critique les politiques migratoires « qui font semblant de découvrir [la question]³³ » et émet en aparté des jugements négatifs sur la multinationale qu'est McDonald's. L'ambivalence des rapports qu'il entretient avec les stagiaires se révèle à travers les activités ludiques qu'il organise.

Le développement ludique des *soft skills*

Pendant les heures dédiées à la formation au FLE, Flavio articule les exercices d'apprentissage du français avec des activités qui n'ont pas pour objectif l'acquisition de compétences linguistiques, mais celle de « *soft skills* », notion floue, qui recouvre

30. Ce qui rappelle la position subalterne des agent-es de guichet dans les préfectures (SPIRE, 2008).

31. Cela rejoint le constat selon lequel la multiplication des dispositifs d'insertion « faute d'être toujours en mesure d'insérer leurs publics, permettent au moins d'insérer les "inséreurs" » (MAUGER, 2001, p. 9).

32. <https://www.afpa.fr/afpa/connaître-l-afpa-nos-engagements/une-voix-e-vers-l-emploi> ; consulté le 29 novembre 2020.

33. Journal de terrain, 28 février 2018.

des compétences relationnelles, émotionnelles et gestionnaires (BAILLY, LÉNÉ, 2015) qui permettraient « l'auto-responsabilisation », « l'auto-dépassement », et la coopération interindividuelle (EBERSOLD, 2015, p. 68).

Des activités ludiques scandent ainsi la première semaine. Le deuxième jour, la formation au FLE commence par le jeu suivant :

« Dès son entrée dans la salle de formation, Flavio nous demande de nous lever pour faire un jeu en groupe en plusieurs étapes. Il exige que je participe : nous devons tourner en rond dans la salle, serrer la main de la première personne sur notre chemin et dire : “Bonjour.” Puis : “Bonjour, je m'appelle Untel” ; puis ne pas lâcher la main qu'on a serrée avant d'en saisir une deuxième, de sorte que nous finissons par former une chaîne fermée qu'il s'agit ensuite de démêler pour former un cercle. »

(Journal de terrain, 20 février 2018)

Une telle activité pourrait être interprétée comme faisant partie d'une sorte de thérapie de groupe pour « réfugiés traumatisés », le terme « résilience » appartenant au lexique de certains acteurs de la mise au travail des réfugiés. Pour Flavio, il s'agit plutôt de susciter une cohésion de groupe par l'entraide, ce que met en évidence l'activité organisée le lendemain :

« Flavio dessine une carte du monde sur un papier. Il nous donne un rouleau de scotch et nous demande de la reproduire sur le sol, avec pour seule consigne de le faire en groupe, puis sort de la salle. Trois groupes se forment. Lorsqu'il revient, il choisit une des cartes et demande à tout le monde – douze personnes – de se placer sur son lieu d'origine. La promiscuité engendrée suscite des éclats de rire. »

(Journal de terrain, 21 février 2018)

De tels choix pédagogiques semblent d'inscrire dans un paradigme de l'inemployabilité qui fait du développement des *soft skills* la solution au chômage de masse et au non-emploi. Ces choix pédagogiques sont contraints par le temps alloué à l'apprentissage du français. L'estimant insuffisant, Flavio vise plutôt à transmettre des savoirs non académiques. Il lui semble ainsi moins dommageable que les stagiaires aient un français limité qu'ils ne manifestent une mauvaise volonté à acquérir ces *soft skills*. Si aucun niveau de langue n'est exigé à la sortie de la formation, la participation à ces jeux est fortement encouragée.

Flavio fait toutefois également un autre usage de ces jeux. Chez les stagiaires, les premiers jours de la formation sont marqués par un sentiment diffus d'injustice, lié à la découverte des conditions de la formation et aux incertitudes persistantes sur leur avenir proche. L'activité ludique sert alors de mesure de pacification et de prévention de relations conflictuelles contre l'Afpa, ou entre stagiaires :

« Akbar se plaint publiquement des moqueries des stagiaires qui rient bruyamment de ses interventions intempestives pendant la formation, notamment pour exiger des clarifications sur le règlement. Une dispute éclate. Flavio fait sortir tout le monde de la salle de formation pour calmer les esprits. Nous sommes à présent dehors, devant le bâtiment, et jouons au jeu du samouraï. Nous formons un cercle et mimons le

geste d'un samouraï, en maniant une épée imaginaire en direction de notre voisin, en poussant un cri : "Aaah !" »

(Journal de terrain, 20 février 2018)

Malgré les brefs sentiments d'euphorie produits par ces jeux, on ne saurait conclure à une adhésion des stagiaires à l'ordre qui s'est progressivement mis en place. Outre que la contrainte d'une obéissance aux règles est plus forte les premiers jours, il est difficile de distinguer ce qui relève d'un plaisir collectivement éprouvé à participer à ces jeux du rire nerveux que provoquent ces situations. Le cas d'Akbar qui, au bout de deux jours, se montre ostensiblement réticent à jouer puis à respecter les consignes révèle les attentes contrastées des stagiaires, qui s'inscrivent dans des trajectoires sociales différenciées.

La lutte contre le déclassement

Documenter les seules conditions d'immigration, c'est « "accoupler" les immigrés aux différentes institutions auxquelles ils sont nécessairement confrontés en raison de leur immigration : "les immigrés et le travail" (ou "le chômage"), "les immigrés et le logement" » (SAYAD, [1986] 1999, p. 217), au risque d'homogénéiser les migrant-es et leurs trajectoires.

Une telle représentation a pour effet d'effacer leur passé social et professionnel et masque les lignes de clivage qui traversent ceux que l'action publique désigne comme « réfugié afghan » ou « réfugié demandeur d'emploi ». L'énergie parfois déployée pour résister à différentes formes de déclassements qu'implique l'intégration au marché du travail légal mais déqualifié met en lumière le caractère conflictuel de la mise au travail.

La norme d'entreprise révélée par un « anormal »

L'organisation spatiale du « campus » traduit que l'on se situe bel et bien dans un lieu de formation et que l'Afpa a un rôle d'intermédiaire sur le marché du travail non qualifié. Toutefois, cette organisation est empreinte d'une certaine ambiguïté, en particulier dans les salles de formation qui reproduisent la scène scolaire : le formateur ou la formatrice se tient debout devant son tableau tandis que les stagiaires sont assis-es dans la position d'apprenant-es. Des indices permettent cependant de deviner le statut réel de la formation, des stagiaires réfugié-es et du formateur ou de la formatrice. Certains éléments de décor révèlent le caractère *professionnalisant* et non *scolaire* du programme Hope : ainsi, les gigantesques tubes de sauce en carton-pâte, jaunis par le temps, fixés sur le mur, de même qu'une carotte et une dragée en PVC flottant au plafond et au-dessus du tableau utilisé par le formateur ou la formatrice, annoncent le destin socioprofessionnel des stagiaires, de futur-es travailleurs et travailleuses subalternes dans les métiers de service.

Akbar ne manque pas de mettre des mots sur cette ambivalence. Étranger, chômeur et diagnostiqué par un psychiatre comme souffrant d'un « syndrome de stress post-traumatique » et d'« attaques de panique durant lesquelles il décrit des réviviscences et des réminiscences de scènes de violences subies dans son pays », il est un cas idéal typique de « l'anormal d'entreprise » (EBERSOLD, 2015, pp. 159-185). Dès les premiers instants de la formation, puis à chaque explication de Flavio portant sur le règlement, alors que la majorité des stagiaires ne s'autorise que de rares questions, presque jamais critiques, Akbar s'attache à dévoiler tout euphémisme ressemblant à une dissimulation. Mais c'est lorsque Flavio rappelle à tous le statut de son métier – formateur et non professeur – qu'il le fait avec la plus virulente ironie :

« Flavio rassemble les stagiaires autour de lui et leur demande d'un ton badin de l'écouter attentivement : “Alors, attention, il faut pas m'appeler professeur, moi je suis formateur. Donc là, elle [la bénévoles en Service civique vient de dire à un stagiaire : “Demande au professeur”] s'est trompée, c'est grave !” Akbar, qui l'a systématiquement interpellé avec une certaine déférence (“Excusez-moi professeur !”), lui demande du tac au tac et avec un français retentissant : “Euh, excusez-moi, mais si vous n'êtes pas professeur, il faut pas vous respecter ? !” Bref silence assourdissant. Samiullah et Mirwaïs le réprouvent du regard. Mirwaïs est furieux et s'ensuit un discret mais copieux échange d'insultes et de menaces en pachto [langue officielle en Afghanistan, aux côtés du dari]. »

(Journal de terrain, 20 février 2018)

Cet affront public fait à Flavio suscite protestations ou dissentiment silencieux de la part des stagiaires. Face à cette « personne défectueuse » (GOFFMAN, 1993, p. 67) qu'est Akbar, ces derniers affichent leur solidarité avec le formateur et réaffirment leur engagement dans la formation telle qu'elle se déroule. Akbar, lui, considère que le formateur se déclasse en ne voulant pas se faire appeler « professeur » et il ne l'accepte pas. Ce faisant, il déclasse et dégrade également les stagiaires : s'il n'est pas professeur, c'est qu'ils ne sont pas étudiants. L'insistance de Flavio à distinguer formateur et professeur fait office de rappel à l'ordre : la formation n'a pas pour fonction de transmettre un savoir académique, mais d'intégrer le marché du travail par ses marges.

L'explication psychiatrique, mobilisée par la direction de l'Afpa quelques jours plus tard pour exclure Akbar après un violent conflit et des menaces de mort proférées à l'encontre d'autres stagiaires de la formation (il s'agissait de « le protéger », selon Flavio), ne suffit pas à expliquer les perturbations qu'a fait subir Akbar à l'ordre normalisé, pacifié, qui s'était installé au cours des premiers jours de la formation. Le cas d'Akbar invite à suivre la proposition d'Abdelmalek SAYAD ([1977] 1999) : s'intéresser autant à l'émigré qu'à l'immigré. Les trajectoires scolaires et professionnelles permettent de comprendre pourquoi les formations proposées par l'Afpa suscitent un rejet chez lui comme chez d'autres qui y sont pourtant éligibles.

La figure repoussoir de l'illettré

La pénurie manifeste de moyens pour l'apprentissage du français et le sentiment de perte d'autonomie que génère leur insécurité linguistique ne suffisent pas pour comprendre la déception des réfugiés afghans qui, comme Akbar, fondent beaucoup d'espoirs dans l'apprentissage du français.

Les réfugiés afghans avec qui je me suis entretenu parlent souvent de la scolarisation comme d'un vecteur de progrès social conditionnant un fonctionnement démocratique et pacifique. Est souvent évoquée l'opposition entre *bisavâd* et *bâsavâd*, dont les équivalents français sont illettrés et lettrés, désignant autant la capacité à lire et à écrire que des figures sociales. Historiquement, le *bâsavâd* représente une « tradition savante autochtone » (CENTLIVRES, CENTLIVRES-DEMONT, 1980, p. 5) : formé dans une école coranique, sachant lire et écrire le persan classique, membre ou proche de la société paysanne, il est progressivement marginalisé par le processus de construction de l'État afghan. Dans le langage courant, le terme *bâsavâd* prend plus largement le sens d'érudit ou de savant, tandis que le *bisavâd* renvoie à l'ignorant rétrograde arriéré, qui ne dispose que d'une connaissance superficielle des choses et règle tout conflit par la violence.

Dans le contexte de la société afghane où la guerre est omniprésente dans l'imaginaire, lorsque Sâlem (en stage dans une autre formation à l'Afpa) et Akbar évoquent le *bisavâd*, ils l'associent directement à la violence et à l'obscurantisme pour mieux s'en dissocier. Un tel discours n'est pas uniquement lié à un univers de références structuré par plusieurs décennies de guerres et de violences politiques et interpersonnelles. Il se nourrit des privations scolaires que celles-ci produisent, ce qui implique un déclassement intergénérationnel pour Akbar et intragénérationnel pour Sâlem.

En Afghanistan, Akbar, petit-fils d'un *Mowlavi* (dignitaire religieux local), avait en effet fini ses études au lycée et travaillait avec son père comme commerçant, en même temps qu'il suivait une formation dispensée par une organisation non gouvernementale. Il parle, lit et écrit le pashto et le dari comme en témoigne la lettre qu'il a rédigée pour déposer plainte contre la directrice d'un centre d'hébergement en raison des maltraitances qu'il estime avoir subies. Peu prolixe et enthousiaste pour décrire ses expériences de travail, il l'est beaucoup plus lorsqu'il s'agit de dire sa passion pour le savoir (« *Dâdâsh* [frangin], je suis quelqu'un qui aime les sciences moi ! »), ou, comme le montre l'extrait d'entretien suivant, d'exprimer l'importance accordée à l'école pour assurer « l'ordre » dans la société, c'est-à-dire, dans son esprit, la paix :

« Les sciences humaines, c'est quelque chose qui apporte vraiment de l'ordre dans la société. Et ça rend possible le bonheur dans une société. Tu comprends ça [...]. C'est un thème qui peut améliorer de plus en plus la société mais... (*frappe dans ses mains*). Vous voyez quoi... Jour après jour, des cultures [comme celle des Talibans] qui n'ont pas lieu d'être, des propos qui n'ont pas lieu d'être... Contre les sciences

humaines. Et ils [les instituteurs qu'il juge rétrogrades] ne savent pas que si dans la société, les gens ne respectent rien, s'il n'y a pas d'ordre... ce n'est pas une société ! »

(Entretien avec Akbar, 27 mars 2018)

Sâlem, cinquième d'une famille de huit enfants, fils d'un haut gradé de la police nationale, ancien compagnon d'armes du commandant Massoud³⁴, premier de sa famille à ne pas finir ses études au lycée, mobilise le même type d'arguments pour expliquer ce qui avait été selon lui la cause de plusieurs décennies de guerre :

« Dans une société où il y a du *savâd* [savoir], il y a du progrès, beaucoup de progrès ; là où il n'y a pas de *savâd*, que se passe-t-il ? C'est la guerre, les tueries, tout ça. Tout ça à cause du *bisavâdi*. »

(Entretien avec Sâlem, 23 décembre 2018)

De telles trajectoires ne sont pas sans conséquence sur le sens donné à l'inscription dans les formations professionnelles proposées. Si l'autonomisation (matérielle), mantra des acteurs du programme Hope, revient souvent dans nos discussions, Akbar n'a jamais envisagé une carrière dans la restauration rapide, pas plus que Sâlem dans la construction. À la fin de mon travail de terrain, ce dernier a signé un CDI avec un sous-traitant de Vinci Construction mais profite de chacune de nos rencontres pour me demander des renseignements sur les possibilités de reprise d'études.

Ces aspirations scolaires sont fréquentes chez les personnes originaires de familles de notables locaux que l'insécurité chronique de leurs régions a contribué à déclasser avant leur émigration. Leurs itinéraires migratoires, qui les distinguent des Afghans passés par l'Iran, reflètent parfois des origines sociales et des aspirations différentes.

Refuser le travail de *hamâl*

Un deuxième profil se dégage parmi les travailleurs afghans déqualifiés. Originaires de familles ou de régions plus pauvres que les travailleurs relevant du premier profil, ou appartenant à des minorités historiquement discriminées, souvent prolétarisés à la suite d'une première migration et de leur participation à l'économie familiale, ils ont intériorisé une morale de classe ouvrière plus que des aspirations scolaires. C'est le cas d'Ahmad, arrivé en France à 20 ans après avoir vécu trois ans au Pakistan puis une dizaine d'années en Iran. Son père, tisserand, quitte l'Afghanistan à cause d'une *dushmani* (vendetta) visant son frère. À Peshawar, au Pakistan, où vit déjà une partie de sa famille, il reprend une activité de tisserand. Mais, cible à nouveau de menaces, il s'installe finalement en Iran où il est cantonné à un travail ouvrier. Pour la famille d'Ahmad, chaque migration donne lieu à une lutte familiale contre de nouveaux déclassements.

La présence afghane en Iran, avec presque un million de réfugié-es enregistré-es et un nombre de sans-papiers estimé entre quelques centaines de milliers et deux

34. Chef militaire, l'un des leaders de la guerre de résistance contre l'invasion soviétique.

millions (JADALI, 2015 ; MANSOURIAN, RAJAEI, 2018), semble relever de ce qui a été appelé, dans le cas des travailleur-ses mexicain-es sans-papiers aux États-Unis, d'une « normalisation de l'illégalité de masse » (CHAUVIN, 2009, p. 51). Les évolutions de la politique migratoire iranienne les ballottent entre légalité et illégalité migratoires, ce qui pour beaucoup a impliqué une exclusion du système scolaire, alors même que certain-es d'entre eux-elles sont né-es en Iran. Soumis à l'arbitraire policier, les hommes font depuis peu l'objet d'une politique de conscription conditionnant leur présence en Iran et l'ouverture de certains droits à leur embrigadement dans les forces militaires impliquées dans le conflit syrien.

Un tel régime d'illégalisation et de mise au travail se traduit certes par une insécurité juridique, sociale et civile, mais n'interdit pas une circulation entre différents espaces de travail et des trajectoires professionnelles ascendantes. Ces trajectoires sont rendues possibles par l'existence d'un large marché informel, irréductible au travail déqualifié (KIAN-THIÉBAUT, 2005), et d'une classe moyenne afghane installée en Iran qui, après des décennies voire une génération, occupe des métiers qualifiés dans les centres urbains (ADELKHAH, OLSZEWSKA, 2006).

C'est ce qui explique la prolifique carrière de travailleur sans-papiers d'Ahmad en Iran. En quelques années, il a pu ainsi travailler dans l'entreprise de lavage de voitures gérée par son frère, ensuite comme maroquinier dans le bazar d'Ispahan, avant de devenir ouvrier dans une usine de découpe de pierre dans la banlieue d'Ispahan, sculpteur sur pierre, ouvrier dans la construction d'un tunnel à Téhéran, et de s'associer avec trois autres personnes pour exploiter pendant quelques années des mines pour le compte d'une entreprise détenue par une organisation proche du pouvoir politique iranien, puis d'exercer le métier de verrier dans un petit atelier informel.

L'accumulation d'expériences ainsi que le niveau de qualifications – même si elles n'étaient pas officiellement reconnues – de certains des emplois qu'il a occupés autorisent Ahmad à refuser des postes qu'il n'estime pas à sa hauteur. En France, ses aspirations professionnelles restent enracinées dans une trajectoire de travailleur manuel, vulnérable mais qualifié. S'ils sont entrecoupés d'histoires de rackets policiers, de proches perdus dans l'héroïne, de blessures occasionnées lors d'accidents du travail et de propos traduisant l'angoisse de ne pas pouvoir soutenir financièrement ses parents privés de protection sociale en Iran, ses récits sont également imprégnés d'une culture de métiers et de savoir-faire techniques qu'il valorise. On peut alors comprendre le rejet que suscitent chez lui les formations et emplois proposés par l'Afpa, rejet qu'il exprime à travers le terme péjoratif *hamâl*³⁵, qui désigne les métiers les plus dévalorisés dans la hiérarchie en Iran et est également utilisé comme insulte :

« Au centre d'hébergement, ils venaient chercher des gens pour faire du travail de *hamâl*. Dans le bâtiment, on m'en a proposé des trucs, du ménage... Je leur ai dit que j'avais autre chose à faire que du ménage, que j'étais pas *bikâr* [sans emploi,

35. Porteur, celui qui transporte des fardeaux (des pierres sur un chantier, des produits dans un bazar) à la force de ses bras, sur son dos ou éventuellement sur une charrette.

mais dans un sens péjoratif, oisif, désœuvré]. On te dit : “Va faire le ménage”, pour les 200 [euros] en plus. “Va travailler dans le bâtiment”, pour les 200 en plus. Et à la fin, t’apprends rien ! Ils te font monter deux murs avec un boulon et un écrou ! Ils ont beau eu insister, je leur ai dit que j’irais pas. Personne ne veut faire ces trucs-là pour deux piécettes. Ça sert à rien. »

(Entretien avec Ahmad, 27 décembre 2018)

Ces propos, typiques des commentaires lapidaires auxquels donnent lieu mes questions sur ses relations avec les travailleur-ses sociaux-ales, les conseiller-es à l’emploi et sur ses propres recherches ou son travail d’opérateur chez McDonald’s, tranchent avec le ton et l’entrain avec lesquels il détaille ses souvenirs en Iran.

La carrière d’Ahmad en Iran correspond à un modèle existant pour l’immigré afghan prolétarisé : travail pénible, dangereux, sans droit social garanti, qualifié ou non, mais qui offre des revenus réguliers et des espaces de sociabilités populaires. Le « rêve » de l’immigré afghan en France ne se construit ni exclusivement dans la continuité de ce modèle, ni strictement en opposition. Les personnes que j’ai rencontrées étaient animées de l’espoir d’une entrée sur le marché du travail légal, retardée par les politiques migratoires des différents pays européens – dont la France – qui contribuent à les maintenir dans l’illégalité. Une fois légalisés, les immigrants afghans déqualifiés en France n’ont d’autre choix que de se diriger vers les différents guichets d’institutions à la jonction de l’État social et de l’intermédiation professionnelle.

Le dédain d’Ahmad pour les emplois vers lesquels il est orienté semble être la réponse du travailleur déqualifié qui, malgré ses 22 ans, a déjà de riches expériences de travail derrière lui et qui se trouve captif d’institutions qui n’ont à lui proposer qu’un horizon professionnel étriqué : la perspective la plus probable pour les personnes rencontrées est d’intégrer les segments les plus dominés du secteur tertiaire pour accomplir des activités qui, aux yeux d’un ouvrier, ne sont qu’une parodie de travail.



Étudier la mise au travail des réfugiés afghans et leur assignation à des postes non qualifiés permet d’aborder les liens entre statut migratoire et formes d’emploi. En nous concentrant sur les parcours d’immigrés détenteurs d’un statut juridiquement protecteur et symboliquement valorisé dans la hiérarchie des titres de séjour, nous avons découvert que la pertinence des propriétés juridiques fabriquées par le droit des étrangers est à la fois confirmée et relativisée. Confirmée, car les émigrés du Sud global font l’objet d’un processus d’illégalisation – dans des premiers pays d’immigration ou de transit puis en Europe – dont les effets symboliques et matériels se font sentir sur le marché du travail. Relativisée, car à la coercition juridique succèdent des mécanismes institutionnels qui orientent préférentiellement cette catégorie d’immigrés vers les segments précaires du marché de l’emploi, ce que facilitent les conditions matérielles de l’« accueil » qui les maintiennent dans des espaces de misère.

L'observation des interactions entre le personnel en charge d'assurer la transition entre l'inactivité forcée et l'activité contrainte et l'assignation à certains emplois met en évidence, au niveau micro-local, un ensemble de représentations racialisées relatives à une condition professionnelle et une infériorisation culturelle ainsi mises en équivalence. La formation, présentée pour corriger des défauts implicitement liés aux origines nationales des réfugié-es, se révèle plutôt être une instance de socialisation préprofessionnelle où la transmission des normes d'entreprise (partage inégal de l'incertitude, place centrale des compétences dites douces) surpasse l'acquisition certifiée de compétences académiques ou techniques. Nos conclusions, qui s'appuient sur l'observation d'une formation destinée à des métiers de service, méritent d'être mises à l'épreuve dans le secteur de la construction, espace professionnel où les *soft skills* semblent moins importantes.

Les entretiens biographiques révèlent des lignes de clivage entre les « réfugiés afghans » ou encore les « travailleurs immigrés déqualifiés ». Différents rapports au travail et à l'école sont au principe d'appropriations contrastées de la formation et de l'emploi non qualifié et, dans certains cas, d'une résistance au déclassement qu'ils impliquent.

Se concentrer sur une catégorie d'immigrés, les « réfugiés afghans », permet d'étudier plus finement les trajectoires et d'identifier, non pas une communauté d'identité ou de culture, mais une communauté d'expériences minoritaires. Il est ainsi possible à la fois de la singulariser et de la comparer à l'immigration postcoloniale dite économique, à laquelle sont habituellement opposés les détenteurs du statut de réfugié, et, plus largement, aux classes populaires auxquelles ils sont « naturellement » affiliés.

BIBLIOGRAPHIE

- ADELKHAH F., OLSZEWSKA Z. (2006), « Les Afghans iraniens », *Les Études du CERI*, n° 125.
- AMOSSÉ T., CHARDON O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394, pp. 203-229.
- AULETTE J. (2012), “North-South”, in Ritzer G. (dir.), *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Globalization*, Oxford, Wiley-Blackwell, p. 1547.
- BAILLY F., LÉNÉ A. (2015), « Post-face : retour sur le concept de compétences non académiques », *Formation emploi*, n° 130, pp. 69-78.
- BEAUD S. (1996), « “Stage” ou formation ? Les enjeux d'un malentendu : notes ethnographiques sur une mission locale de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 67, pp. 67-89.
- BONNET B. (1999), *La Formation professionnelle des adultes. Une institution et ses formateurs*, Paris, Montréal, L'Harmattan.
- BOURDIEU P. (1982), « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 43, pp. 58-63.

- BRUNO A.-S. (2010), *Les Chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- CASTEL R. (2011), « 20. Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? », in Paugam S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, Presses universitaires de France, pp.415-433.
- CENTLIVRES P., CENTLIVRES-DEMONT M. (1980), « Et si on parlait de l'Afghanistan ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 34, pp.2-16.
- CFDA (COORDINATION FRANÇAISE POUR LE DROIT D'ASILE) (2019), *Exilé-e-s : quels accueils face à la crise des politiques publiques ?*, CFDA.
- CHAUVIN S. (2009), « En attendant les papiers. L'affiliation bridée des migrants irréguliers aux États-Unis », *Politix*, n° 87, pp.47-69.
- CHAUVIN S. (2010), *Les Agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris, Seuil.
- CHAUVIN S., GARCÉS-MASCAREÑAS B., KRALER A. (2013), "Employment and Migrant Deservingness", *International Migration*, vol. 51, n° 6, pp. 80-85.
- DE GENOVA N. (2013), "Spectacles of Migrant 'Illegality': The Scene of Exclusion, the Obscene of Inclusion", *Ethnic and Racial Studies*, vol. 36, n° 7, pp. 1180-1198.
- DEMAZIÈRE D., PÉLAGE A. (2001), « Mutations de la construction de l'insertion professionnelle. Le cas du dispositif des "emplois jeunes" », *Éducation et sociétés*, n° 7, pp. 81-94.
- DI CECCO S. (2019), « Racisme, hiérarchies et résistances chez les travailleurs migrants bénévoles en Italie », *Confluences Méditerranée*, n° 111, pp. 75-87.
- EBERSOLD S. (2015), *La Naissance de l'inemployable, ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- FASSIN D., MAZOUZ S. (2007), « Qu'est-ce que devenir français ? La naturalisation comme rite d'institution républicain », *Revue française de sociologie*, vol. 48, n° 4, pp. 723-750.
- FORTÉ M., MONCHATRE S. (2013), « Recruter dans l'hôtellerie-restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? », *La Revue de l'Ires*, n° 76, pp. 127-150.
- GOFFMAN E. (1993), « La communication en défaut », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 100, pp.66-72.
- GOURDEAU C. (2018), « De quoi l'accueil est-il le nom ? Le volet "emploi" du Contrat d'accueil et d'intégration à l'épreuve de la segmentation du marché du travail », *Cahiers du genre*, n° 64, pp. 175-192.
- GRÄBENER J. (2017), « Socialiser les risques de recrutement : la préparation opérationnelle à l'emploi », *Sociologies pratiques*, n° 35, pp. 49-57.
- HAMEL C. (2005), « De la racialisation du sexisme au sexisme identitaire », *Migrations société*, n° 99-100, pp. 91-104.
- JADALI S. (2015), « L'Iran, pays d'accueil. Un point de vue juridique sur les migrants et les réfugiés », *Hommes et migrations. Revue française de référence sur les dynamiques migratoires*, n° 1312, pp. 13-20.

- JELLAB A. (1996), « L'insertion sociale comme préalable à l'insertion professionnelle: le cas des jeunes 16-25 ans fréquentant la Mission locale », *L'Homme et la société*, n° 120, pp. 97-109.
- JOBARD F. (2010), « Le gibier de police immuable ou changeant ? », *Archives de politique criminelle*, n° 32, pp. 93-105.
- JOUNIN N. (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.
- KIAN-THIÉBAUT A. (2005), « Iran : l'État islamique entre structures monopolistiques et modèle de l'État social », *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*, n° 105-106, pp. 175-198.
- LEH A.-C. (2018), *Accueillir les réfugiés... autrement ? L'insertion professionnelle au cœur de l'intégration*, Livre blanc, Lab'Ho, groupe Adecco.
- LIMA L. (2016), « Crise des catégories, catégories de la crise. Les "métiers en tension" dans les politiques de l'emploi », *JIST 2016. 15^{es} Journées internationales de sociologie du travail*.
- LINHART D. (2010), *La Modernisation des entreprises*, 3^e éd., Paris, La Découverte.
- MANSOURIAN H., RAJAEI S. A. (2018), "Quality of Life of Afghan Immigrants in Tehran City", *International Migration*, vol. 56, n° 2, pp. 163-176.
- MAUGER G. (2001), « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 136-137, pp. 5-14.
- MORICE A., POTOT S. (dir.) (2010), *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris, Karthala.
- NALLET J.-F., CASPAR P. (2006), « Deux modèles de la formation de formateurs au tournant de la loi de 1971. Le modèle "professionnel" de Jean-François Nallet. Le modèle "généraliste" de Pierre Caspar », *Recherche et formation*, n° 53, pp. 25-40.
- ORIOU M. (1975), *Les Effets de la formation sur les travailleurs immigrés*, Nice, Institut d'études et de recherches interethniques et interculturelles (Études préliminaires – IDERIC, n° 9).
- PERDONCIN A. (2018), *Des Marocains pour fermer les mines. Immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945-1990)*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris-Saclay.
- PITTI L. (2005), « Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'œuvre », *Histoire & mesure*, vol. XX, n° 3-4, pp. 69-101.
- SAYAD A. (1980), « Le foyer des sans-famille », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 32, pp. 89-103.
- SAYAD A. (1986), « "Coûts" et "profits" de l'immigration. Les présupposés politiques d'un débat économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 61, pp. 79-82.
- SAYAD A. ([1977] 1999), « 2. Les trois âges de l'émigration », in Sayad A., *La Double Absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Seuil, pp. 61-119.
- SAYAD A. ([1986] 1999), « 6. Une relation de domination », in Sayad A., *La Double Absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Seuil, pp. 213-245.

- SLAMA S. (2015), « Le dispositif d'accueil des demandeurs d'asile : dissuader ou accueillir ? », *Cahiers de la recherche sur les droits fondamentaux*, n° 13, pp. 15-30.
- SPIRE A. (2004), « Les réfugiés, une main-d'œuvre à part ? Conditions de séjour et d'emploi, France, 1945-1975 », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20, n° 2, pp. 13-38.
- SPIRE A. (2008), *Accueillir ou reconduire. Enquête sur les guichets de l'immigration*, Paris, Raisons d'agir.
- TRIEPIER M. (1990), *L'Immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, CIEMI, L'Harmattan.
- ZALC C. (2010), *Melting Shops. Une histoire des commerçants étrangers en France*, Paris, Perrin.
- ZUNIGO X. (2008), « L'apprentissage des possibles professionnels. Logiques et effets sociaux (des missions locales pour l'emploi des jeunes) », *Sociétés contemporaines*, n° 70, pp. 115-131.

NOTES DE LECTURE

Conflits et résistances au travail

Ivan Sainsaulieu

Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Contester », 2017, 184 p.

*Lu par Jean-Michel Denis**

Le livre de Ivan Sainsaulieu *Conflits et résistances au travail* est le treizième ouvrage de la collection dirigée par Nonna Mayer consacrée aux multiples formes de la contestation politique et sociale. Il paraît près de dix ans après celui, inaugural, de Guy Groux et de Jean-Marie Pernot intitulé *La Grève*¹. Si l'objet de ces deux ouvrages n'est pas totalement identique, la grève n'étant qu'une des formes des conflits du travail, cette dernière publication permet néanmoins, indirectement, d'évaluer les mutations de la conflictualité au travail au cours de la période, et les transformations dans la manière de l'appréhender.

Ce livre part d'un constat : la persistance des conflits du travail qui atteste, selon l'auteur, de « l'échec de la pacification sociale » au sein de la sphère productive (p. 6)², et d'un postulat : compte tenu de l'éclatement du salariat et de la différenciation des situations individuelles et collectives de travail, l'interprétation des conflits dans cette sphère à partir d'un cadre interprétatif unique serait devenu impossible. Plus nettement encore, il considère que l'analyse des conflits du travail souffre de l'utilisation de grilles de lecture qui déforment plus ou moins fortement la réalité. Il en repère trois qu'il range en deux catégories : la catégorie « objectiviste » rassemble les approches – sociologiques – qui soit survalorisent le conflit par la lutte des classes, soit le sous-estiment par la démocratie sociale ; et celle, « subjectiviste », d'origine anglo-saxonne et davantage présente chez les politistes, dont l'approche trop micro, qu'elle soit compréhensive ou interactionniste, négligerait les configurations de travail.

Le livre d'I. Sainsaulieu trouve ici sa raison d'être. Si avec celui-ci, l'auteur obéit globalement aux consignes éditoriales de la collection qui est de proposer des ouvrages de synthèse sur un mode particulier d'action protestataire grâce à un travail de définition, de cadrage théorique et empirique, etc., il affirme surtout chercher à sortir l'analyse des conflits du travail de ces schémas préétablis. Comment ? De deux manières. Premièrement, par une meilleure prise en compte des configurations

* Université Gustave Eiffel, Laboratoire Techniques, territoires et sociétés (Latts).

1. Groux G., Pernot J.-M. (2008), *La Grève*, Paris, Presses de Sciences Po.

2. L'année 2016, qui précède la parution de l'ouvrage, est de fait marquée par une hausse de la conflictualité symbolisée entre autres, au niveau interprofessionnel, par le mouvement contre la loi Travail – sources Dares.

de travail qui entourent les conflits – souvent minorées dans l’analyse au profit de « logiques transversales, politiques ou multisectorielles » (p. 21) – *via* l’utilisation combinée de plusieurs modalités d’approches sociologiques (du travail, des organisations et des professions principalement) ; cette utilisation a pour conséquence de s’intéresser aux conflits au travail plutôt qu’aux conflits du travail. Deuxièmement, en privilégiant au conflit, que l’auteur considère comme un modèle figé, le concept de résistance, plus souple et mieux adapté pour caractériser les différentes formes d’oppression contemporaines ; celles-ci étant multiples et ne relevant pas toutes d’une logique d’exploitation, il convient donc d’employer ce terme de résistance au pluriel. C’est à partir de cette proposition que sont structurés les cinq chapitres de l’ouvrage qui se présentent comme des « configurations de résistance ou de conflits au travail » (p. 22) différentes, quasi autonomes les unes par rapport aux autres, hormis les deux premières qui se succèdent logiquement.

En commençant le premier chapitre intitulé « Grèves et action syndicale » par le déclin des grèves, I. Sainsaulieu ne se contente pas de proposer une histoire à rebours du recours à la grève et de sa complémentarité avec le mouvement syndical, il décline cette histoire au passé. Sous-entendu : la grève comme marqueur essentiel de l’identité et de la révolte ouvrières appartient à un monde qui est en grande partie derrière nous ; un monde dominé par le paradigme industriel dans lequel syndicalisme et action collective étaient indissociablement liés, au point même que le terme d’action collective s’est longtemps confondu avec celui de syndicalisme. L’élément intéressant de ce chapitre est justement de revenir sur la nature de ce lien, de le « dé-substantialiser ». Depuis leur origine en effet, le syndicalisme et la grève ont constitué deux corps, à la fois fusionnels et séparés, marquant de leur tension intrinsèque les multiples épisodes conflictuels de l’histoire du mouvement ouvrier. Signe supplémentaire de leur attachement, ces deux corps s’affaibliraient de concert, voire par effet réciproque : les syndicats banalisant la grève en l’utilisant comme vecteur de régulation sociale dans le jeu institutionnalisé des relations professionnelles ; et la grève n’étant pas pour rien dans « la dynamique scissionniste au sein du syndicalisme français » (p. 48). La dépolitisation de la grève participerait également de l’affaiblissement de cette dernière, dépolitisation qui serait autant due à celle du monde du travail qu’à la séquence défensive dans laquelle sont embourbés les mouvements sociaux depuis plusieurs décennies. Toujours est-il que même si sa raréfaction – dans l’ensemble des pays industrialisés – n’est pas synonyme de disparition, la conflictualité au travail prendrait souvent aujourd’hui d’autres formes que la grève, comme veut le montrer l’auteur dans la suite de son ouvrage.

Dans le deuxième chapitre, la perspective se fait tourainienne. Pas seulement parce que I. Sainsaulieu se réfère à ce sociologue en qualifiant le conflit tertiaire de post-industriel mais aussi parce que ce basculement dans ce nouveau régime d’emploi et de travail le conduit à privilégier le concept de résistance au détriment de celui du conflit (de la même manière que la société programmée théorisée par Alain Touraine l’amenait à préférer le concept de mouvement social à celui de conflit relié à la société industrielle). Le développement des emplois tertiaires, qui placent en leur cœur la relation

de service, leur polarisation et ses effets sur la précarisation des conditions d'emploi et de travail légitimeraient ce glissement en ce qu'ils reconfigurent très largement les « luttes et les résistances » – l'auteur revient justement sur les multiples combats menés ces dernières années par les femmes de ménage comme autant d'illustrations des « luttes précaires » (p. 63). Il en vient donc à s'interroger sur la particularité des conflits du tertiaire et à mettre l'accent sur le « retournement de sens de [du terme] service » comme arme des acteurs en lutte. Mais sans que l'on sache, pour rester sur ce questionnement autour de la spécificité de ces luttes, ce que fait précisément la relation de service au conflit. De même que l'on ne comprend pas le rapport que peuvent avoir ces conflits du tertiaire avec les mouvements d'occupation en France et à l'étranger sur lesquels l'auteur revient longuement dans ce chapitre.

Le chapitre trois consacré aux conflits des « salariés haut de gamme », c'est-à-dire les professionnels et les cadres, présente le même caractère décousu. Après avoir montré que l'insatisfaction au travail constitue le moteur principal des formes de résistance des salariés hautement qualifiés, I. Sainsaulieu passe sans crier gare à l'intensification du travail et aux effets qu'elle génère en termes de souffrance pour ces derniers. Une fois encore, ce sont moins les questions posées par l'auteur qui posent problème – le plus souvent pertinentes : pourquoi les problèmes de santé au travail n'entraînent que peu de conflits ? – que la structuration de sa présentation et son manque de précision. L'adoption de cette catégorie de « professionnels », dont on ne peut pas dire qu'elle soit très précise, le conduit à aborder des cas extrêmement disparates de salariés (les employés culturels, les professions libérales, les professionnels de la santé, les agents publics, etc.) « en résistance » contre des décisions et/ou des politiques elles-mêmes des plus diverses (problème d'emploi, de reconnaissance, refus des réformes budgétaires, opposition au nouveau management public, etc.) dont on ne perçoit pas réellement le point commun. En revanche, l'auteur énonce un point important sur cette question de la professionnalité : celui du recours insuffisant à la sociologie des professions dans l'approche combinée visant à analyser les mutations contemporaines du conflit et de ses acteurs. Alors qu'en la matière, le décroisement a surtout concerné la sociologie du travail (et des relations professionnelles) et celle des mobilisations, il conviendrait effectivement de mobiliser davantage les apports de cette dernière.

S'intéresser aux conflits et aux différentes formes de résistance dans le domaine du travail requiert également de s'intéresser à ceux qui ne s'inscrivent pas dans le rapport verticalisé de la subordination. Mais le fait que ces « discordes » (conflits entre personnes dans le cadre du travail pour des motifs divers : opinions, intérêts, culturels, etc.) puissent prendre également pour cadre le travail les transforme-t-elles en conflits du même nom ? C'est ce que pense en tout cas l'auteur qui leur consacre l'avant-dernier chapitre de son livre. En sociologue et non en psychologue, en plaçant l'origine du conflit non pas dans l'homme mais dans l'organisation. Après avoir défendu l'apport de la sociologie des professions à l'étude des conflits du travail, il plaide ici pour celui de la sociologie des organisations, grâce auquel il devient possible de dresser des typologies des conflits en les reliant aux différents contextes organisationnels

dans lesquels ils s'inscrivent. Lui-même fait le lien, à travers cette proposition, avec le modèle des « mondes sociaux de l'entreprise » de Renaud Sainsaulieu³.

La dernière thématique abordée par I. Sainsaulieu, sans qu'il s'agisse réellement d'une « configuration de résistance ou de conflit au travail » boucle avec le début de l'ouvrage consacré au déclin de la grève et du syndicalisme. Là encore, elle est introduite par une interrogation : « Qu'advient-il de la politisation au travail sans ses moteurs que sont le militantisme et le conflit ? » (p. 129). Cette expression de « politisation au travail » n'est pas des plus claires, qu'il s'agisse des termes choisis ou de leur association. Que désigne précisément la politisation et qu'est-ce qui est censé relever du ou de la politique « au travail » ? On comprend rapidement malgré tout que, par politisation, il faut entendre conscience de classe et le fait que, pendant longtemps, « les représentations politiques ont été [...] marquées par l'appartenance à des positions sociales » (p. 131) dans l'espace du travail ; d'où le caractère politique des conflits du travail. Qu'en est-il aujourd'hui alors que la conscience de classe ne présente plus de caractère unifié, au point d'avoir été réduite à sa plus simple expression (conscience individuelle et morale)⁴ ? Les résistances au travail expriment-elles encore des valeurs collectives et ces valeurs s'ancrent-elles encore dans le travail ? S'il est difficile de répondre à ces questions, c'est que ces valeurs ne semblent plus (autant ?) s'incarner dans les institutions⁵, ce qui ne signifie pas nécessairement qu'elles aient disparu. D'où la recommandation de l'auteur d'adopter une démarche quasi anthropologique afin de faire ressortir, derrière les multiples formes de révoltes et de résistance, les « rapports ordinaires » noués par les salariés au politique.

En définitive, malgré son caractère désordonné, ce livre est intéressant pour les questions qu'il pose et pour son appel à une plus grande synergie des approches sociologiques dans l'étude des conflits et des formes de résistance contemporaines. Curieusement, il n'y intègre pas l'apport de la sociologie des relations professionnelles à qui il reproche sa vision fonctionnelle et institutionnelle du conflit qui n'aurait d'autre visée que de servir le « compromis négocié dans le cadre du dialogue social » (p. 12). Il s'agit là d'une singulière réduction des orientations théoriques et programmatiques de ce sous-champ, qui ne prend pas en compte les multiples recherches conduites ces dernières années sur les mutations de la conflictualité au travail, ne serait-ce que les travaux menés dans le cadre du Réseau thématique 18 (Relations professionnelles) de l'Association française de sociologie. Par ailleurs, la recommandation de I. Sainsaulieu de faire davantage attention à la contextualisation de la conflictualité au travail, pour

3. Osty F., Sainsaulieu R., Uhalde M. (2007), *Les Mondes sociaux de l'entreprise. Penser le développement des organisations*, Paris, La Découverte.

4. Comme le pense François Dubet (p. 47) : « Dans le régime des inégalités multiples, l'expérience et la critique des inégalités se détachent des catégories collectives qui les enchâssaient et sont d'abord vécues comme des expériences personnelles, singulières et intimes. Pour en témoigner, chacun parle d'abord de soi et de sa souffrance », « La transformation des colères en politiques est-elle possible ? », in AOC [Analyse Opinion Critique] (2019), « «Gilets jaunes.» Hypothèses sur un mouvement », *AOC Cahier #1*, Paris, La Découverte.

5. Y compris de leur propre fait. À ce sujet, voir Quijoux M., Yon K. (2018), « Syndicalisme et politique : dé-liaisons dangereuses ? », *Savoir/Agir*, n° 45, pp. 7-11.

importante qu'elle soit, n'est pas foncièrement nouvelle. Un dispositif d'enquête comme celui proposé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) avec *REPONSE* (Relations professionnelles et négociations d'entreprise), qui existe depuis le début des années 1990, offre par exemple les possibilités de cette contextualisation du conflit (économique, organisationnelle et sociale), d'autant qu'il intègre des post-enquêtes par voie monographique qui permettent d'aller au plus près du lieu dans lequel il se développe. C'est entre autres cette enquête qui a montré, grâce à des données empiriques à large échelle, que le conflit au travail ne se réduisait pas à la grève et qui permet aujourd'hui à I. Sainsaulieu de reprendre, après d'autres, le concept de résistance au travail.

Doit-on désormais le préférer à celui de conflit ? À la fois pour échapper à la vision moniste souvent générée par son utilisation et pour privilégier l'étude au plus près des conduites sociales au travail ? Sans nécessairement rappeler que toute conduite informelle n'est pas résistante et que toute résistance ne remet pas nécessairement en cause l'ordre productif en vigueur (rappel qui vaut d'ailleurs également pour le conflit)⁶, on peut y voir deux risques : le premier, que l'on retrouve dans l'ouvrage de I. Sainsaulieu, est de produire un catalogue large et indifférencié de résistances au travail très diverses (quant à leurs formes, motivations, acteurs, etc.), rendant de ce fait très difficile toute tentative de taxinomie et de conceptualisation alors que c'est justement cet exercice qui permet de déceler les logiques sociales et politiques communes qui les conditionnent et d'en dégager le sens. Le second est relatif à la représentation politique que l'on continue à avoir du terme de résistance, et qui contamine dans une certaine mesure l'usage que l'on peut en avoir dans le champ du travail. Qu'on le veuille ou non, est assimilée à ce terme l'image d'un combat le plus souvent éparpillé, clandestin et surtout essentiellement défensif. Or, que la conjoncture actuelle des conflits au travail soit, sans discussion, de cette nature ne signifie pas qu'elle le demeure à jamais.

6. Bouquin S. (2011), « La question des résistances au travail dans la sociologie du travail française », *Actuel Marx*, n° 49, pp. 60-72.

Adieux au patronat. Lutte et gestion ouvrières dans une usine reprise en coopérative

Maxime Quijoux

Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant, coll. « Dynamiques socio-économiques », 2018, 318 p.

*Lu par Anne-Catherine Wagner**

L'ouvrage du sociologue Maxime Quijoux relate une expérience sociale *a priori* improbable. Des salariés d'une imprimerie menacée de fermeture parviennent en 2012, sous l'impulsion de la Confédération générale du travail (CGT), à reprendre leur entreprise sous forme de société coopérative et participative (Scop) : ils sauvent 80 emplois, relancent l'activité et mettent en place des formes alternatives de gestion. En revenant sur les différentes étapes de cette reprise d'entreprise, l'auteur présente une dimension méconnue de l'action syndicale et montre comment la « professionnalisation » des syndicalistes peut constituer une arme de résistance salariale. L'analyse prend appui sur une enquête au long cours menée à l'imprimerie Hélio-Corbeil, spécialisée dans la technique de l'héliogravure et située à Corbeil-Essonnes. M. Quijoux y a passé 22 semaines comme stagiaire entre octobre 2012 et avril 2013 ; il y a conduit des entretiens, des observations, et dépouillé des archives syndicales et d'entreprise.

La première partie revient sur les conditions sociales qui ont amené un groupe d'ouvriers à reprendre leur imprimerie en Scop. Dans ce secteur d'activité où le syndicalisme catégoriel est puissant et les conventions collectives avantageuses, l'entreprise rachetée par Hachette à la fin des années 1970 offre des conditions de promotions et de rémunérations particulièrement favorables. Tout cela concourt à un sentiment d'appartenance fort, qui tient aussi au prestige d'un type d'impression qui requiert des savoir-faire spécifiques. Les salariés de cette imprimerie se caractérisent ainsi par un ensemble de propriétés qui les situent vers le haut de l'espace des classes populaires contemporaines. La vie à l'usine est marquée par de fortes sociabilités d'atelier et des habitudes de résistance à la hiérarchie. La CGT y a toujours été bien implantée, combinant combativité et expertise économique et technique. Les délégués s'apparentent ainsi à des « intellectuels d'industrie » (p. 51) : leurs positions relativement élevées dans la distribution sociale de l'entreprise et leurs capitaux militants, souvent façonnés par une socialisation familiale et militante communiste, les prédisposent à se sentir légitimes pour revendiquer un contrôle de la gestion de l'entreprise.

* Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, Centre européen de sociologie et de science politique (CESSP).

Ces dispositions gestionnaires s'affirment dans les années 2000, quand s'ouvre une période de restructuration, liée à la fois à la crise de l'industrie graphique et aux stratégies financières des nouveaux propriétaires. Le projet industriel devient la pierre angulaire du combat syndical. De nouvelles alliances sont trouvées, d'une part, avec Serge Dassault, maire de droite de Corbeil-Essonnes, qui trouve son intérêt à soutenir les industries emblématiques de la région, d'autre part, avec les pouvoirs publics. En dépit d'un revers syndical sans précédent quand, en 2006, lors d'un plan social, de nombreux élus CGT partent avec des primes, le syndicat se redresse grâce à de nouvelles recrues et est en position de porter le projet de reprise six ans plus tard.

La deuxième partie de l'ouvrage pose la question du type de gouvernance coopérative mise en place dans la Scop d'Hélio-Corbeil. À rebours de l'analyse des sciences de gestion qui présuppose une inclination « naturelle » des salariés à participer à la vie de l'entreprise, l'auteur met en lumière les tensions autour de différentes manières de s'impliquer dans le redressement de l'imprimerie. Les nouvelles hiérarchies ne subvertissent pas totalement les principes de divisions qui structuraient l'entreprise et le syndicat : les cadres conservent leurs positions dominantes, le délégué syndical devient le nouveau président directeur général (PDG) de la Scop et toute l'équipe syndicale entre au conseil d'administration, cette promotion collective n'excluant pas des désaccords sur les priorités de la Scop. Les autres salariés, moins pourvus en compétences techniques, politiques et sociales, se retrouvent en situation dominée. L'auteur analyse des formes diffuses de régulation démocratique entre ces deux pôles : ainsi, alors que les salariés ne s'opposent pas directement aux nouveaux dirigeants, au moment de l'assemblée générale par exemple, au sein de l'atelier, ils n'hésitent pas à faire pression sur leurs collègues membres du conseil d'administration.

L'enquête met en évidence le décalage entre la conception syndicale de la coopérative et celle promue par le mouvement coopératif qui cherche à faire valoir, *via* une action de formation dans l'imprimerie, une conception plus verticale de la démocratie en entreprise. Les reprises d'entreprises « en difficulté » ne sont pas un sujet d'intérêt prioritaire pour la Confédération générale des Scop, qui préfère mettre l'accent sur les coopératives les plus performantes dans sa communication. De leur côté, les dirigeants d'Hélio-Corbeil sont rétifs vis-à-vis de la figure entrepreneuriale mise en avant par le mouvement Scop. L'imprimerie de Corbeil-Essonnes est ainsi l'une des rares coopératives françaises évoluant hors de son giron.

La troisième partie pose la question de la « gestion cégétiste » d'une entreprise. L'auteur souligne les conditions défavorables dans lesquelles le syndicat reprend l'entreprise : vétusté des machines, nombreux postes laissés vacants, tensions internes. Dans ce contexte, la nouvelle direction met en œuvre une politique de relance productive avec embauches et investissements, mobilise toute une palette de ressources syndicales (soutien de la fédération, réseau de solidarité interentreprises) et brouille – en partie – la frontière entre décideurs et exécutants. Cette gestion est marquée par l'informalité des pratiques et une hybridation de conduites militantes et de fonctions dirigeantes. La confrontation avec la concurrence ou les clients hostiles ont pourtant

des effets sur les dispositions économiques des dirigeants : l'ancien délégué syndical adhère à l'union patronale de la branche, ce qui peut aussi s'analyser comme un effet de la plasticité du statut coopératif qui donne des leviers d'action nouveaux. Qu'un ancien délégué syndical devienne PDG n'affaiblit pas la position de la CGT, dont le nombre d'adhérents augmente au contraire dans l'imprimerie. En revanche, la promotion de syndicalistes au sein de la hiérarchie de l'entreprise a pour conséquence de les éloigner des salariés d'exécution et de les rapprocher des cadres, évolution qui se traduit par une élévation sociale du recrutement des administrateurs par rapport à la période suivant la reprise. L'étude se termine avec un plaidoyer pour un « syndicalisme de combat économique » qui pourrait régénérer l'action syndicale et donner une dynamique nouvelle au secteur de l'économie sociale et solidaire.

Cet ouvrage est précieux par l'éclairage qu'il apporte sur un type d'entreprise encore peu exploré par les sociologues. La posture de l'auteur lui permet de proposer une fine analyse, de l'intérieur, du fonctionnement au quotidien de cette imprimerie particulière. En évitant de faire l'apologie d'un « miracle social » ou au contraire de dénoncer de nouvelles formes de domination, il trouve, comme dans sa précédente enquête sur les usines récupérées en Argentine¹, le ton juste pour analyser les obstacles, les contradictions et les potentialités de ces situations où des ouvriers sont amenés à gérer leur entreprise. L'analyse s'appuie sur un riche matériau ethnographique, et les nombreux portraits de salariés et de militants donnent bien à comprendre la diversité des points de vue et des positions dans la coopérative. La temporalité de l'enquête est l'un de ses points forts : la longue présence de l'auteur sur son terrain et son souci de relier les événements présents au passé de l'imprimerie se révèlent particulièrement heuristiques.

Les efforts déployés par l'auteur pour être nuancé et honnête dans sa restitution des faits et dans ses analyses peuvent quelquefois provoquer des frustrations chez le lecteur, confronté à la diversité des lectures qui peuvent être faites des conflits ou des rapports décrits : la coopérative ne fait pas disparaître les inégalités mais brouille les anciennes frontières ; la promotion collective des syndicalistes les éloigne de la base, qui garde néanmoins des moyens de pression ; certains mystères ne sont pas totalement élucidés, comme celui de l'effet (ou de l'absence d'effet ?) de la trahison d'une grande partie des élus CGT partis avec des primes quelques années avant la mise en place de la coopérative.

Que l'imprimerie étudiée – qui a récemment mis fin à ses activités – soit très spécifique (y compris parmi les Scop) met précisément en lumière le fait que ces reprises d'entreprises ne sont possibles que dans des circonstances particulières. Cette spécificité pose néanmoins la question des conditions d'une montée en généralité. Cette monographie passionnante suscite le désir d'une plus grande mise en perspective, notamment sur les transformations du rapport du syndicalisme à l'autogestion, évoquées par l'auteur en conclusion. Comment de telles expériences produisent-elles leurs

1. Quijoux M. (2011), *Néolibéralisme et autogestion. L'expérience argentine*, Paris, Éditions de l'IHEAL.

effets sur les syndicats, à la CGT bien sûr, mais aussi au sein des autres syndicats, absents de l'imprimerie étudiée ? Dans quelle mesure l'intervention gestionnaire est-elle source de nouveaux clivages syndicaux ou militants ? Cette riche enquête ouvre ainsi toute une série de pistes et de questions pour repenser les rapports ambivalents à la participation dans l'entreprise.

La Petite Entreprise au péril de la famille ? L'exemple de l'Arc jurassien franco-suisse

Laurent Amiotte-Suchet, Yvan Droz, Fenneke Reysoo

Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, 2017, 187 p.

*Lu par Madlyne Samak**

Ce livre est issu d'une recherche-action ayant pour thème les « enjeux socio-économiques des situations de ruptures de trajectoire familiale dans les très petites entreprises rurales de l'Arc jurassien », réalisée par un collectif franco-suisse de sociologues et anthropologues entre 2012 et 2015. Partant de ce travail collectif¹, les trois auteur·rices prennent pour objet les très petites entreprises familiales (TPEF) du territoire étudié, et interrogent la façon dont s'y organisent les « rapports familiaux de travail », pour reprendre l'expression d'Alice Barthez². Laurent Amiotte-Suchet, Yvan Droz et Fenneke Reysoo partent du constat de la forte imbrication, dans ces entreprises, entre les sphères de la vie familiale et de la vie professionnelle : les locaux professionnels sont souvent accolés au domicile, les membres de la famille impliqués dans le travail productif, et le rythme de la vie familiale calqué sur celui de l'entreprise. Cette intrication conduit les auteur·rices à vouloir « mettre au jour les conditions sociales du maintien de ces entreprises » (chapitre 1, p. 15), en interrogeant plus particulièrement trois aspects : l'organisation du travail, l'impact des « ruptures de trajectoire familiale » (séparations, maladies, accidents, décès) sur les entreprises ainsi que sur les travailleur·ses, et les arrangements économiques conjugaux (incluant l'étude des régimes matrimoniaux, des statuts professionnels et des contributions à l'activité de l'entreprise).

L'ouvrage s'organise en sept chapitres de nature et d'ampleur variées. Les deux premiers sont consacrés à la problématisation et à la présentation de la méthode employée et du terrain. On y apprend que l'enquête localisée, de type qualitatif, est menée dans un territoire rural, frontalier et marqué par son relief (incluant quatre départements français et quatre cantons suisses situés de part et d'autre du massif du Jura), où les petites entreprises sont majoritaires parmi l'ensemble des entreprises du tissu productif, bien qu'elles n'emploient qu'une faible part de la population active occupée.

* Institut national universitaire Champollion d'Albi, LISST-CERS (UMR 5193 CNRS/Université fédérale de Toulouse).

1. Enquête ayant donné lieu à la rédaction d'un autre ouvrage et d'un film documentaire.

2. Barthez A. (1982), *Famille, travail et agriculture*, Paris, Economica.

Les chapitres 3 et 4 s'attachent à décrire et à caractériser le groupe étudié et permettent de prendre la mesure de la diversité des situations observées. Ainsi, une centaine d'actif-ves familiaux-les travaillant dans ces entreprises³, issu-es de différents secteurs d'activité (agriculture, industrie, commerce, bâtiment, restauration, etc.) ont été interviewé-es. Cette diversité sectorielle des travailleur-ses enquêté-es s'accompagne de fait d'une pluralité des modèles juridiques des entreprises – entreprise individuelle, société à responsabilité limitée (SARL), société anonyme (SA) –, des modalités d'accès au capital professionnel (héritier-es ou créateur-rices d'entreprise) et du rapport à sa transmission (inscription dans une lignée patrimoniale ou projet porté individuellement), des configurations familiales de travail (implication ou non des membres de la famille dans l'entreprise, avec ou sans statut), et des degrés de séparation (ou de confusion) des espaces-temps professionnels et domestiques. Pour rendre raison de cette diversité, les auteur-rices réalisent une représentation graphique où sont positionnées les entreprises étudiées. À partir du croisement de deux axes – « patrimoine et transmission » et « organisation familiale du travail » – le schéma permet de mettre en évidence une typologie des entreprises, chaque type correspondant à un quadrant : l'entreprise patrimoniale familiale (accession par transmission et main-d'œuvre familiale travaillant à titre gratuit), l'entreprise managériale contractuelle (accession par création d'entreprise et absence de recours au travail familial), l'entreprise managériale familiale (création d'entreprise et travail seul, sans salarié ni aide familiale) et l'entreprise patrimoniale contractuelle (accession par transmission et travail familial déclaré).

Le chapitre 5 est consacré à l'étude des causes et des conséquences des « ruptures de trajectoire familiale », entendues comme « événement ou situation affectant provisoirement ou durablement une famille en modifiant les relations entre ses membres [...] conduisant ainsi à des modifications de trajectoires » (p. 79). Il révèle d'abord que l'entreprise est une cause fréquente de rupture, qu'il s'agisse de conflits ou de désaccords liés à la succession et à la reprise, de séparations provoquées par le caractère chronophage ou stressant de l'activité, d'atteintes à la santé ou encore d'accidents du travail. Il souligne ensuite que ces ruptures affectent davantage les modèles familiaux d'entreprise que les modèles contractuels. Dans ces modèles familiaux, qui reposent sur la mobilisation d'une main-d'œuvre familiale gratuite, les ruptures de trajectoire, et en particulier les séparations conjugales, se traduisent de fait par une augmentation de la charge de travail des personnes qui restent – souvent les conjoints – et par une dégradation des situations socio-économiques de celles qui partent – principalement les conjointes, qui renoncent parfois à faire valoir leurs droits pour ne pas fragiliser l'entreprise.

Les chapitres 6 à 8 proposent une analyse des rapports de genre qui se jouent dans les TPEF, tant dans l'organisation du travail que dans les arrangements conjugaux

3. Il-elles sont dénommées par les auteur-rices « entrepreneurs ». Or cette dénomination est problématique dans la mesure où elle tend à masquer les inégalités de rémunération, de protection sociale et de responsabilité selon le statut des personnes (chef-fes d'entreprise, conjoint-es collaborateur-rices ou encore aides familiaux-les).

qui organisent la transmission du patrimoine. Les auteur·rices mettent en évidence la persistance d'inégalités de genre dans ces petites entreprises, et notamment dans celles de type « patrimonial familial », qui reposent sur une division sexuée du travail productif et reproductif et l'invisibilisation du travail féminin, conduisant les femmes à travailler sans statut, dans l'ombre et sous le commandement de leur conjoint. Il·elles soulignent toutefois la remise en cause de ce modèle par les conjointes les plus jeunes et les plus diplômées, comme on peut le voir en France dans le secteur agricole, où les femmes accèdent de plus en plus à un statut professionnel, ou partent travailler comme salariée à l'extérieur de l'exploitation. Dans une moindre mesure mais de manière tout aussi notable, les autres types d'entreprise sont concernées par les inégalités de genre. Dans le type patrimonial contractuel, le travail des conjointes est reconnu et celles-ci ont plus souvent que dans les autres formes d'entreprises un emploi salarié à l'extérieur, mais leur implication dans l'affaire familiale continue généralement d'être requise pour assurer le maintien de l'entreprise. Dans le type managérial familial, qui correspond à des cas de jeunes couples sans enfant, la division du travail et des statuts professionnels est plus égalitaire, mais tend à se dégrader à l'arrivée du premier enfant. Pour expliquer le maintien de ces inégalités, sous diverses formes, les auteur·rices avancent la triple hypothèse de l'importance accordée à la transmission du patrimoine à la génération suivante (notamment chez les agriculteur·rices et les artisan·es), des rétributions sociales retirées de la cohésion conjugale (le « plaisir de pouvoir partager le quotidien de leur époux » et la possibilité offerte à leurs enfants de « voir leur père le matin » (p. 133) sont fréquemment évoqués par les enquêtées) et des affects amoureux qui structurent les rapports conjugaux.

Il·elles en concluent, dans le chapitre 8, à l'importance de l'« idéologie familialiste » – faisant primer le maintien de l'entreprise sur la protection des individus (notamment des femmes) au nom de la qualité de vie familiale et de la transmission du patrimoine – dans les entreprises de type patrimonial, tout en soulignant que ces types de structure sont finalement celles qui exposent le plus les individus à une fragilisation sociale et, à terme, à une rupture des solidarités familiales qui en constituent l'armature. À l'inverse, le modèle « patrimonial contractuel » apparaît à leurs yeux comme plus protecteur des individus et de l'entreprise : d'une part, car l'aspiration à transmettre favorise l'investissement au travail des membres de la famille et soutient ainsi les intérêts économiques de l'entreprise, d'autre part, car la reconnaissance statutaire de chacun·e assure une protection sociale et protège en cas de rupture familiale.

Cet ouvrage a tout d'abord le mérite de nous rappeler à quel point les entreprises familiales sont loin d'être en voie de disparition dans la société contemporaine : il participe ainsi d'un mouvement de renouveau des études sociologiques sur les indépendants et les entreprises familiales. La perspective adoptée présente de plus l'intérêt d'étudier les enjeux familiaux du travail indépendant en adoptant un point de vue non catégoriel, quand la sociologie se penche généralement sur des groupes professionnels spécifiques (artisans, agriculteurs, commerçants, etc.). Il permet en ce sens de révéler les traits communs à ces groupes et d'en rechercher les logiques propres sous-jacentes.

De ce point de vue, deux résultats nous semblent particulièrement intéressants. D'une part, la « logique patrimoniale », à savoir la perspective pour les actifs familiaux de transmettre leur capital professionnel à la génération suivante, constitue un puissant facteur d'investissement au travail et de maintien de ces entreprises à l'économie souvent fragile. D'autre part, l'analyse rappelle à quel point les inégalités de genre continuent de se reproduire chez les indépendants, et met au jour la place des émotions et des affects dans la reproduction de ces inégalités.

Plusieurs limites sont toutefois à souligner. D'abord, le cadrage du terrain apparaît problématique : une partie des entreprises incluses dans le périmètre d'enquête correspond à des entreprises individuelles qui n'engagent concrètement qu'un seul individu et ne mobilisent pas les membres de la famille (le modèle « managérial contractuel »). Ce sont, pour la plupart, des entreprises de service dirigées par des femmes en auto-emploi dont on peine à comprendre pour quelles raisons elles ont été incluses dans le périmètre des très petites entreprises *familiales*. Écarter ces entreprises de l'enquête aurait peut-être permis de faciliter l'analyse d'un terrain caractérisé par sa grande hétérogénéité, et d'éviter ainsi l'accumulation des typologies qui tend à perdre le-la lecteur-riche. Ensuite, l'ouvrage donne assez peu à « entendre » les personnes enquêtées et accorde une place restreinte à l'administration de la preuve : il en résulte parfois une impression d'analyses produites « hors-sol », trop peu ancrées dans un terrain empirique. De plus, le pari du terrain frontalier n'est pas toujours tenu : certaines dimensions comme l'analyse des protections sociales auxquelles ont accès les enquêté-es ne sont abordées que du point de vue suisse (pp. 92-93) et on comprend mal si les auteur-rices font référence à des dispositifs assurantiels publics ou privés lorsqu'il-elles évoquent les « outils de protection sociale » des travailleur-ses enquêté-es. Enfin, les conclusions relatives à la primauté de la « logique patrimoniale » sur la « logique individualiste » observée dans les TPEF apparaissent comme trop homogénéisantes : le-la lecteur-riche reste sur sa faim quant à l'analyse des tensions que ces logiques contradictoires provoquent, notamment par des études de cas de ruptures familiales concrètes.

Les Émotions au travail

Aurélie Jeantet

Paris, CNRS Éditions, 2018, 326 p.

*Lu par Julien Bernard**

L'ouvrage de la sociologue Aurélie Jeantet, *Les Émotions au travail*, se présente comme une réflexion approfondie sur la prise en compte des émotions en sociologie du travail d'une part, et sur les effets des émotions dans le travail, d'autre part. La première analyse fait l'objet de la première partie du livre, intitulée « Émotions et sociologie » ; la seconde est développée dans les deuxième et troisième parties, portant respectivement sur les cultures émotionnelles de métiers et la place des émotions dans l'activité (« Émotions et métiers »), et sur la problématique de la domination (« Émotions et domination »). Porté par une imposante bibliographie, l'ensemble constitue à la fois une très complète revue de la littérature et une thèse critique de la façon dont sont mobilisées les émotions dans les organisations.

Répondant au besoin de « décrire le réel dans sa complexité et dans son épaisseur subjective » (p. 13), les études sur les émotions au travail ont une histoire déjà ancienne en sociologie, en psychologie, et dans les domaines de savoirs s'inspirant de ces deux disciplines à des fins d'application dans le monde du travail. L'objet est en effet déjà présent chez les sociologues classiques, de façon plus ou moins centrale. Le partage des émotions comme source de cohésion pour Émile Durkheim, l'évacuation des émotions dans la bureaucratie chez Max Weber, la neutralité affective du médecin chez Talcott Parsons, le contrôle des émotions dans les relations de service chez Erving Goffman en sont quelques exemples. Les apports combinés d'Émile Durkheim, Norbert Elias et Michel Foucault soulignent la force contraignante de la « discipline » et de la « conformation » des émotions (p. 18). Celles-ci étant globalement considérées comme irrationnelles et dangereuses, elles doivent faire l'objet d'une normalisation *via* un contrôle social et un autocontrôle, afin de permettre le vivre-ensemble, au travail et au-delà. Bien que nécessaire, cette première approche, holiste et déterministe, est cependant, selon l'autrice, insuffisante. Elle reproduit implicitement l'opposition réductrice entre émotions et rationalité, les émotions semblant pour partie rebelles aux « règles de sentiments » imposées par les hiérarchies et les collectifs de travail,

* Université Paris Nanterre, Sophiapol, EA 3932.

comme le montre la tension entre émotions éprouvées et émotions exprimables dans le « travail émotionnel » théorisé par Arlie R. Hochschild.

C'est donc au plus près des acteurs et des interactions qu'Aurélie Jeantet invite le lecteur à comprendre les dynamiques émotionnelles au travail et leurs enjeux sociaux. L'entrée par la socialisation émotionnelle et les trajectoires biographiques montre bien comment les émotions font l'objet de représentations variables selon les milieux. Celles-ci sont diversement intégrées par les individus selon leurs socialisations antérieures. L'acquisition d'un certain niveau de professionnalisme suppose une confrontation du sujet au réel, qui lui permet de développer des modalités de connaissances à la fois émotionnelles et sur les émotions. « Sans affectation par le réel, il n'y a pas de familiarisation ni d'appropriation » (p. 127). Les émotions sont donc indispensables à la construction d'identités professionnelles, à l'intégration dans des collectifs de métiers, à l'engagement dans le travail relationnel. Pour le meilleur et pour le pire. Sans affectivité, pas d'émotions esthétiques face à un travail bien fait, pas d'élan permis par la passion envers son travail, pas de gratification liée à la reconnaissance, pas d'émotions dites positives du fait qu'elles augmentent la puissance d'agir du sujet. D'un autre côté, la confrontation avec le réel suppose inévitablement la possibilité de souffrir, d'avoir peur ou d'être frustré dans son désir de bien faire.

Protéiformes et parfois ambivalents, les rapports affectifs au travail ne sont plus, loin s'en faut, un impensé des sciences sociales et des sciences psychologiques. Ils sont reconnus, depuis au moins les années 1930 et les travaux d'Elton Mayo, comme des phénomènes en partie collectifs et qui peuvent faire l'objet d'un travail de l'organisation sur ses pratiques et son fonctionnement. L'autrice insiste à raison, après d'autres, sur cette tendance historique à considérer les émotions comme des leviers pour augmenter la satisfaction des travailleurs et la performance des organisations. L'expression des émotions, dans certains milieux professionnels, est même valorisée. Mais cette reconnaissance des émotions est, selon la sociologue, à la fois très limitée et ambiguë. Outre qu'elle repose souvent sur une théorie des besoins faussement universelle, elle tend à reproduire l'individualisation de la gestion des émotions qu'elle entendrait précisément combattre. En effet, en prenant comme allant de soi que les émotions doivent être analysées et mises en forme pour satisfaire à des normes de comportement professionnel implicites, les clients et usagers, les collègues, les travailleurs eux-mêmes et leur hiérarchie jugent moralement les émotions vécues et exprimées au travail avec pour conséquence la légitimation ou la disqualification des attitudes et, *in fine*, des personnes elles-mêmes. « Les instances de pouvoir, dont le management, effectuent, jusque dans les interactions quotidiennes, une normalisation des émotions : les “bonnes” *versus* les “mauvaises” [...] tout en fragilisant les “faibles”, rendus responsables de leur mal-être » (p. 203).

Le management contemporain des émotions aurait finalement pour effet – et pour raison d'être, dans le cadre du système capitaliste et de l'idéologie du maintien de l'ordre social – de masquer les rapports de domination structurant les sociétés. La reproduction des inégalités face aux émotions se traduirait implicitement dans

les discours sur les pratiques, qui sont à la fois globalisants, pour caractériser le professionnalisme dans chaque profession, et psychologisants, pour conceptualiser la « compétence », voire « l'intelligence » émotionnelle. Surtout, l'auteur développe l'idée du couplage intersectionnel de ces rapports de domination en s'appuyant sur de nombreuses recherches montrant l'inégale division du travail émotionnel. L'âge, la classe sociale d'origine, la place dans le système de production, l'origine ethnique, le sexe sont autant de variables explicatives des « chances » ou des « risques » émotionnels au travail. L'imposition d'un modèle de masculinité enjoignant de masquer ses émotions pour ne pas risquer d'être disqualifié professionnellement, par exemple, continue d'être actif et de produire des effets délétères sur la santé des travailleurs. Le glissement du paternalisme à des formes de management plus horizontales, autour de « la figure du patron-pote, auquel on ne peut rien refuser » (p. 231) répond, quant à lui, à la recherche d'une mobilisation maximale de la subjectivité des travailleurs.

Riche de très nombreux exemples et de présentations d'enquêtes, tout en démontrant de la part de l'auteur une grande connaissance de la littérature sociologique sur les émotions, l'ouvrage d'A. Jeantet se situe à mi-chemin entre le manuel et le développement d'une thèse critique sur l'instrumentalisation des émotions. Le fond du propos n'est cependant pas pessimiste. L'auteur croit au pouvoir émancipateur des émotions. Elle considère que les groupes de parole, dans les organisations, peuvent être un bon moyen de réguler les émotions négatives et de faire advenir un sens au travail et un travail « plus humain » (p. 22), à condition que les jugements normatifs en soient exclus, ce qui n'est pas une mince affaire selon elle. Elle considère aussi que certaines émotions peuvent être vues comme des actes de « résistance » (p. 264), « une manière de refuser, de dire “stop”, de lancer l'alerte » (p. 286), même, ou *a fortiori*, lorsqu'elles débouchent sur des maladies ou des actes tragiques. Ce point de vue pourra faire discuter. Tout comme le souhait, plusieurs fois émis dans l'ouvrage, d'œuvrer à un rapprochement entre sociologie et psychologie, par des études intensives de cas individuels dans une posture clinique, en considérant que « chaque cas singulier est représentatif du social » (p. 89), ou que les sociologues gagneraient à s'outiller en psychanalyse ou à travailler en binômes avec des psychologues (p. 109). Il n'en reste pas moins que cet ouvrage constitue de fait, par l'étendue des connaissances mobilisées et la clarté de son écriture, une référence importante pour les enseignants, chercheurs, étudiants, professionnels ou citoyens qui s'intéressent à la thématique des émotions au travail.

LISTE DES RAPPORTEURS ET RAPPORTRICES 2018-2019

Le comité de rédaction de *Travail et Emploi* remercie chaleureusement les rapporteurs et les rapportrices qui ont contribué à l'évaluation des projets d'articles soumis en 2018 et en 2019

Félicien ACCROMBESSY
Philippe ADAIR
Tania ANGELOFF
Brigitte BACCAÏNI
Isabelle BENSIDOUN
Céline BESSIÈRE
Mara BISIGNANO
Delphine BROCHARD
Anne BORY
Valérie BOUSSARD
Thomas BRODATY
Marie-Christine BUREAU
Dominique CARDON
Vincent CARDON
Joanie CAYOUELETTE-
REMBLIÈRE
Philippe COULANGEON
Pierre COURTIOUX
Martine D'AMOURS
Éric DELATTRE
Arnaud DUPRAY
Marc-Antoine ESTRADE

Gaëtan FLOCCO
Anne FRETEL
Charles GADEA
Carl GAINÉ
Jérôme GAUTIÉ
Marie GHIS MALFILATRE
Violaine GIRARD
Olivier GIRAUD
Olivier GODECHOT
Michel GROSSETTI
Mathilde GUERGOAT-
LARIVIÈRE
Mathieu HOCQUELET
Albert HONLONKOU
Arnaud HOUTE
Karen JAERHLING
Anne JOURDAIN
Lamia KANDIL
Julie LANDOUR
Sylvaine LAULOM
Julie LE GALLO
Marie-Hélène LECHIEN

Alexandre LÉNÉ
Marion MAISONOBE
Audrey MARIETTE
Bernard Cosmas MEKA'A
Ekaterina MELNIK-OLIVE
Stéphanie MOULLET
Cristina NIZZOLI
Vanessa di PAOLA
Jean-Marie PILLON
Lionel PROUTEAU
Emmanuel RAVALET
Thomas REVERDY
Muriel ROGER
Florent SARI
Gabrielle SCHÜTZ
Irène N. SELWANESS
Thomas SIGAUD
Laure de VERDALLE
Eric VERDIER
Nadège VÉZINAT
Marc-Antoine ZUNE

RÉSUMÉS

Les médiations institutionnelles de la confiance en entreprise. Une comparaison franco-allemande

Axel Pohn-Weidinger, Bénédicte Zimmermann

Les dispositifs de formation professionnelle et de représentation des salariés sont associés dans les recherches comparatives franco-allemandes à des arrangements institutionnels qui favoriseraient davantage la confiance des salariés allemands que des salariés français dans l'entreprise qui les emploie. Le propos de l'article est de soumettre cette thèse à une enquête compréhensive au sein de deux multinationales qui traversent un moment d'instabilité organisationnelle. Il rend compte de la transformation et de l'hybridation de ces arrangements institutionnels, tout en montrant l'impact qu'ont sur ces derniers les contingences organisationnelles liées à l'histoire des sites enquêtés et à leurs positions respectives au sein de la multinationale.

MOTS-CLÉS : codétermination, comparaison franco-allemande, entreprise, confiance, formation professionnelle, politiques publiques, relations professionnelles, travail

Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?

Karine Briard

Les femmes privilégient-elles des métiers où le temps partiel est répandu ou est-ce l'exercice de certains métiers par les femmes qui y favorise le temps partiel ? L'article propose un éclairage de cette question en rappelant les thèses liant ségrégation et temps de travail et en exploitant les enquêtes *Emploi* de l'Insee de 2013 à 2016. L'analyse rend compte de l'importance de la ségrégation professionnelle sexuée en France et de la fréquence du temps partiel dans les métiers mixtes et féminisés, que le temps partiel soit attaché au poste ou demandé par les salarié-es. Le temps partiel « contraint » est l'attribut d'une main-d'œuvre employée et ouvrière surreprésentée dans les métiers féminisés, aussi bien féminine que masculine. Le temps partiel « choisi » concerne davantage les femmes, plutôt les non-cadres des métiers mixtes et féminisés, et répond à des motivations différentes pour chacun des sexes : familiales pour les femmes, professionnelles pour les hommes. Pour eux, le recours au temps partiel semble lié à l'organisation du travail, ce qui est moins évident pour les femmes.

MOTS-CLÉS : ségrégation professionnelle, femmes-hommes, temps partiel, organisation du travail, analyse multiniveau

De l'atelier à la cuisine chez les céramistes : arrangements de couple et inégalités de genre dans un métier indépendant « égalitariste »

Flora Bajard

Dans l'espace du travail indépendant, la répartition des tâches domestiques et professionnelles entre les conjoint-es est généralement étudiée dans des métiers animés d'un certain conservatisme, ou dans lesquels l'engagement professionnel des femmes est une adaptation à un projet de couple. Cet article propose de réfléchir aux rapports sociaux de sexe dans le métier de céramiste d'art, qui offre une configuration très différente : fortement féminisé, structuré par une culture se voulant égalitariste, dont les membres le choisissent au nom d'une volonté d'accomplissement personnel. Ils et elles sont doté-es de dispositions cultivées et se revendiquent d'une culture politique de gauche. Dès lors, comment expliquer la faible présence des acquis féministes dans les modes de vie et de travail de ces travailleur-ses indépendant-es ? Après avoir dessiné les contours démographiques du métier et de sa culture professionnelle, le texte expose les inégalités qui se déploient au sein des foyers où la céramique d'art est exercée par l'un des conjoints, ou les deux. Nous montrons comment des enjeux matériels et symboliques produisent diverses formes d'invisibilisation du travail de la femme céramiste, au sein de l'unité domestique comme de la sphère professionnelle. Enfin, nous proposons des analyses explicatives de ces inégalités de genre, *a priori* paradoxales dans un espace social vécu comme une alternative à d'autres formes de domination.

MOTS-CLÉS : inégalités de genre, travail domestique, sale boulot, féminisation, couple, égalitarisme, féminisme, travail indépendant

L'intégration par l'économie. La déqualification des réfugiés afghans

Behrouz Keyhani

L'article analyse le processus de déclassement d'hommes afghans ayant obtenu en France le statut de réfugié. Il s'appuie sur des entretiens biographiques et des observations réalisées dans les salles de formation d'un centre de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) de la région parisienne aux côtés d'un groupe recruté par McDonald's dans le cadre d'un dispositif public-privé d'insertion professionnelle spécifique aux réfugié-es. Il montre comment les injonctions à l'adaptation culturelle s'imbriquent dans une socialisation à des « normes d'entreprise » spécifique à une main-d'œuvre subalterne. Si les itinéraires d'émigration de ces réfugiés s'inscrivent dans des rapports sociaux de classe et de race, le caractère différencié des trajectoires au sein de ce groupe fait émerger des aspirations scolaires et professionnelles contrastées et donne sens aux luttes qu'ils mènent contre leur mise au travail déqualifié, processus éminemment conflictuel.

MOTS-CLÉS : travailleurs immigrés, réfugiés, racisme, formation professionnelle, employabilité, Afghanistan

ABSTRACTS

Institutional Mediations Fostering Trust Within Companies. A Franco-German Comparison

Axel Pohn-Weidinger, Bénédicte Zimmermann

In Franco-German comparative inquiries, vocational training and systems of employee representation are associated with institutional arrangements that foster the trust of German employees in their company. The aim of this article is to subject this thesis to a comprehensive examination based upon two case studies of multinational firms that are going through a period of organizational instability. Our findings highlight the transformation and hybridization of institutional arrangements and show that the production and cultivation of trust in both French and German companies depend on contingencies with respect to the history of their subsidiaries and the position of these subsidiaries within the multinational.

KEYWORDS: codetermination, company, French-German comparison, public policies, industrial relations, trust, vocational training, work

JEL: J52, M53

Part-Time and Gender Segregation: Individual or Professional Matter?

Karine Briard

Do women prefer occupations where part-time work is widespread, or is it because women are in these occupations that part-time work is widespread in the said occupations? This article contributes to clarify that question by recalling the theses linking segregation and working time, and by using the INSEE's *Employment Surveys* 2013 to 2016. It shows the importance of gender segregation in France and the frequency of part-time work in mixed and female-dominated occupations. Involuntary part-time work is the attribute of blue and white-collar employees, overrepresented in female-dominated occupations, but both females and males. "Voluntary" part-time work concerns more women, more the non-executives in the mixed and female-dominated occupations, and it responds to different motivations for each gender: childcare for women, professional reasons for men. For men, opting for part-time seems to depend on work organization in the occupation, which is less obvious for women.

KEYWORDS: occupational segregation, gender, part-time, work organization, multilevel analysis

JEL: J16, J20, J70, Z13

From the Studio to the Kitchen of French Ceramicists: Arrangements and Gender Inequalities in a Self-Employed and “Egalitarian” Occupation

Flora Bajard

In self-employed activities, the division of domestic and professional tasks between partners is usually studied in occupations with a certain degree of conservatism, or in which women’s careers are actually an adaptation to their couple’s project. This article reflects on gender relations within the occupational group of art ceramicists, which offers quite a different situation: not only is it strongly feminized, but it is also organized according to principles intended to be egalitarian. Besides, its members are endowed with cultivated dispositions, claim a left-wing political culture, and choose ceramics out of a desire of self-fulfillment. How, then, can we explain the limited effects of feminist achievements in the lifestyles and work of these self-employed workers? After drawing the demographic contours of this occupation and its culture, the article outlines the inequalities that exist within households, where either one or both spouses practise(s) ceramics. We then show how material and symbolic dimensions generate diverse forms of invisibility of women’s work, both within the domestic unit and the professional sphere. Finally, we provide some explanations regarding the persistence of these gender inequalities, which seem paradoxical in an occupation that is seen as an alternative to other forms of domination.

KEYWORDS: gender inequalities, domestic work, dirty work, feminization, couple, egalitarianism, feminism, self-employment

JEL: J16, J23

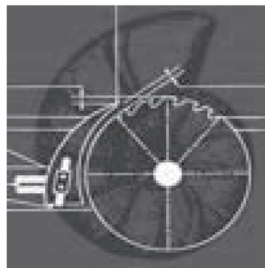
Integration through the Economy: The Deskilling of Afghan Refugees

Behrouz Keyhani

This article analyses the downgrading process of Afghan men recognized as refugees in France. It is based on biographical interviews and observations conducted in training rooms of a AFPA (*Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes*) center located in the Paris region alongside a group recruited by McDonald’s as part of a public-private professional insertion program specifically dedicated to refugees. It shows how the injunctions to cultural adaptation are entangled with a socializing process to “corporate norms” peculiar to a subordinate workforce. While the refugees’ emigration experience falls into social relations of class and race, the diverse character of the trajectories within this group reveals contrasting educational and professional aspirations and gives meaning to the different ways the struggle against the enforcement of work which results in deskilling takes place, a process which is eminently antagonistic.

KEYWORDS: immigrant workers, refugees, racism, professional training, employability, Afghanistan

JEL: J61, M53



TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS

la revue du Mage

45/2021
AVRIL

publiée par les éditions La Découverte et
accessible en ligne sur le portail Cairn
<http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes.htm>

HOMMAGE

Aïda Quinatoa

La lutte d'une Indienne équatorienne en Espagne

DOSSIER

Agricultrices

Rose-Marie Lagrave

Alexandre Guérillot

Clémentine Comer

Héloïse Prévost

Pierre Guillemin et Michaël Bermond

MUTATIONS

Sarah Barrières

CONTROVERSE

Laïcités et féminismes, quels rapports?

En écho à La religion de la laïcité de Joan Scott

Florence Rochefort, Dominique Schnapper,

Stéphanie Hennette-Vauchez, Charles Conte

et Joan Scott

CRITIQUES Comptes rendus de lecture

Hyacinthe Ravet : Directrice de la revue

Clotilde Lemarchant : Directrice adjointe de la revue

Margaret Maruani : Conseillère éditoriale et fondatrice de la revue

Anne Forssell : Secrétaire de rédaction et responsable d'édition

Comité de rédaction: Tania Angeloff, Marlène Benquet, Marlaine Cacouault-Bitaud, Magali Della Sudda, Laura Lee Downs, Fanny Gallot, Delphine Gardey, Alban Jacquemart, Nathalie Lapeyre, Jacqueline Laufer, Nathalie Lapeyre, Clotilde Lemarchant, Guillaume Malochet, Margaret Maruani, Monique Meron, Nicole Mosconi, Marion Paoletti, Hélène Périvier, Sophie Pochic, Isabelle Puech, Hyacinthe Ravet, Juliette Rennes, Pauline Seiller, Delphine Serre, Rachel Silvera.

Revue semestrielle publiée avec le concours de l'INSHS-CNRS, du CNL et de la Mairie de Paris

Travail, genre et sociétés

Université Paris Descartes - 45 rue des Saints Pères - 75270 Paris Cedex 06

tél. 33 (0)1 76 53 36 00 - mél: tgs.cnrs@shs.parisdescartes.fr

<http://www.travail-genre-societes.com>

À PARAÎTRE
FORMATION EMPLOI
NUMÉRO 151 ■ 3/2020

DOSSIER : L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE, UN CHANTIER D'AVENIR

Introduction

J. BENET RIVIÈRE, G. MOREAU

Entre morale, enseignement technique et tâches ménagères : les écoles ménagères agricoles publiques du Doubs (1910- 1960)

F. KNITTEL, A. DIVOUX-BONVALOT

Autonomisation des élèves : quel potentiel éducatif du dispositif de formation ? L'accompagnement personnalisé en bac pro agro-alimentaire

Y. MEIGNAN, C. MASSON

La profession de vétérinaire : des projets distincts selon le genre, dès la formation initiale

C. FONTANINI

La transition agro-écologique dans la mise en pratique des référentiels pédagogiques : le cas de deux BTS agricoles

C. GAZO, L. MAZENC

Postface

F. PURSEIGLE

• Nous rappelons que les articles n'engagent que leurs auteurs •



**FORMATION
EMPLOI**
REVUE FRANÇAISE
DES SCIENCES
SOCIALES
N° 151
3 | 2020

DOSSIER

**L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE,
UN CHANTIER D'AVENIR**

Les numéros de *Formation Emploi* depuis 2013 sont disponibles au format électronique en accès payant sur le portail Cairn :

<http://www.cairn.info/revue-formation-emploi.htm>

Pour les années 2006-2012, les numéros sont en libre accès sur le portail *Open Edition* :

<https://journals.openedition.org/formationemploi/>

Les numéros avant 2006 sont en libre accès sur :

<http://www.persee.fr/collection/forem>

Pour s'abonner ou acheter un numéro papier de *Formation Emploi* à la Documentation française :

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>
ou 01 40 15 70 10

Ou librairie de la Documentation française
26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15
Tél. : 01 40 15 71 10

Tarifs :

Le numéro : 21,00 € • Le numéro spécial : 25,00 €
L'abonnement un an (4 numéros) : France 63,00€ (TTC)
Europe 66,90 € (TTC) • Dom/Tom 68,20 € (HT)
Autres pays 72,20 € (HT)

Contact presse

Pierre Hallier
10, place de la Joliette
BP 21321, 13567 Marseille cedex 2
Tél. 04 91 13 28 96
e-mail : servicepresse@cereq.fr

Service de presse sur demande