

Actes du séminaire  
**Travail, citoyenneté  
et intégration sociale**  
(année 2000)

Mis en forme et coordonnés par  
CÉCILE BARON ET PATRICK NIVOLLE  
CNRS-CEE

**NUMEROS DEJA PARUS :**

téléchargeables à partir du site  
<http://www.cee-recherche.fr>

**N° 05** *Marchés financiers et licenciements*

TRISTAN BOYER

**septembre 2002**

**N° 04** *La mise en œuvre du programme objectif 3 du Fonds social européen. Contribution aux réalisations, aux résultats et à l'impact du programme en France*

JEAN-CLAUDE BARBIER, avec la collaboration de Saïd Adjerad, Olivia Blum, Angélina Brygoo, Coralie Pérez, Claude Rack, Françoise Tarquis

**juin 2002**

**N° 03** *Embaucher, sélectionner, valoriser. Les offres d'emploi dans la presse française entre 1960 et 2000*

EMMANUELLE MARCHAL, DIDIER TORYN

**avril 2002**

**N° 02** *L'action publique face aux transformations de la famille en France*

OLIVIER BÜTTNER, MARIE-THERESE LETABLIER, SOPHIE PENNEC, avec la collaboration de Sophie Bontemps et Martine Lurol

**février 2002**

**N° 01** *Les institutions locales et le programme « emplois-jeunes » dans les activités culturelles et socioculturelles*

BERNARD SIMONIN, MARIE-CHRISTINE BUREAU, CORINNE IEHL, BERNARD GOMEL, ELIANE LE DANTEC, VINCENT LEMAÎTRE, COLETTE LEYMARIE, NICOLAS SCHMIDT

**janvier 2002**

**Actes du séminaire**  
**Travail, citoyenneté et intégration sociale**  
**(année 2000)**

Mis en forme et coordonnés par Cécile Baron et Patrick Nivolle

**RESUME**

En 2000, les séances du séminaire **Travail, citoyenneté et intégration sociale** se sont intéressées aux effets des mutations des modes d'organisation et des pratiques de gestion de la main-d'œuvre sur la sélectivité du marché du travail, les segmentations du salariat et les recompositions sociales qui en découlent.

Annie Gouzien et Nadine Souchard ont exposé, à partir de leur article « Trajectoires industrielles, normes locales d'emploi et précarités : comparaison des bassins d'emploi fougérais et redonnais », le dernier volet de leur recherche sur les relations entre nouvelles formes salariales et constructions collectives des identités ouvrières. Pour rendre compte de ces liens, elles ont montré comment les trajectoires individuelles de la population salariée, particulièrement marquées par la précarité aujourd'hui, et leurs représentations en tant que groupes d'ouvriers, se construisent au sein de caractéristiques socio-productives et doivent être référées à l'histoire industrielle et sociale des territoires dans lesquels elles se situent.

Jacques Ion, s'appuyant sur ses observations de terrain, a fait l'hypothèse que de nouvelles formes de participation sont en gestation, correspondant à l'évolution des rapports entre la société et l'individu, alors qu'on parle de crise des engagements militants ou de la participation sociale. L'auteur de *La fin des militants ?* est intervenu sur la base de la question : comment penser l'action en commun d'individus ? Il a décrit les modalités actuelles de l'engagement militant à partir d'une analyse des changements repérés dans les organisations et dans les formes de l'action. Ses investigations l'ont conduit à réexaminer certaines notions. Celle de l'espace public notamment, cadre d'expression dont on peut penser qu'il se transforme sous l'action et la mobilisation des acteurs. Mais aussi celle de la désaffiliation en ce qu'elle soulève la question du lien social : comment penser le lien social autrement que sous l'angle de l'intégration et des solidarités inconditionnelles, alors qu'il peut être aussi considéré sous l'angle des rapports entre subjectivités ?

Christophe Guittot, venu présenter en 1999 son article intitulé « Travail et

ordre social », a abordé, sur la base du même article, le deuxième volet de son approche articulant histoire et droit. Les politiques d'insertion par le travail y ont été abordées cette fois sous l'angle juridique. L'intervenant a montré la rupture et la tentative de refondation de la protection sociale qu'a représentées l'instauration du revenu minimum d'insertion. La loi de 1988, qui posait les prémisses d'un nouvel idéal de solidarité, n'a pas été capable de rendre effectif un droit à l'insertion. Le retour des débats sur les minima sociaux relance la discussion à propos du RMI.

Armelle Gorgeu, René Mathieu et Michel Pialoux ont fait part de leurs réflexions sur la gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile au regard des réorganisations de la production. Leur intervention a permis de mieux cerner les répercussions des changements organisationnels sur les relations de sous-traitance, mais aussi sur l'emploi local et la qualification ouvrière. L'externalisation croissante des fonctions par les constructeurs entraîne une réduction de leurs effectifs et conduit les fournisseurs à recruter. Pour se ménager une marge d'ajustement aux fluctuations du marché, les fournisseurs utilisent du personnel sous contrats précaires. Avec la mise en place d'îlots autonomes de production et le *management participatif*, le terme d'*ouvrier* a disparu. Les *opérateurs*, plus jeunes et plus diplômés que leurs aînés, voient leur *polycompétence* et leur *polyvalence* peu valorisées. En outre, la suppression des niveaux hiérarchiques limite leurs perspectives de carrière. Ce contexte entérine-t-il la fin des mouvements collectifs et de l'action syndicale ?

Emmanuel Terray a complété son article « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place » en développant plusieurs points. En ce qui concerne les rapports entre travail illégal et la justice, l'intervenant a dénoncé combien les condamnations sont en porte-à-faux avec les textes officiels reconnaissant le fait de délit aux employeurs, alors que, dans la pratique, il est prononcé à l'encontre des « salariés ». Il a ensuite montré

que la régularisation par le moyen d'une carte d'un an est une fausse régularisation. Enfin, il a souligné les contradictions existant entre les mesures politiques de plus en plus restrictives et répressives en matière d'immigration et l'expansion, sensible à l'échelle mondiale, de la circulation des hommes. François Brun et Smaïn Laacher ont apporté un éclairage à la question : le contraste entre les bénéfices psychologiques de la régularisation et les effets plus mitigés de la mesure sur le plan matériel (notamment celui de l'emploi) démontre que le processus d'intégration est entravé par l'octroi de titres de séjour d'un an seulement et que le droit du travail continue de n'être pas respecté dans les secteurs où la concentration de *sans-papiers* pèse sur les conditions d'emploi.

Stéphane Beaud et Michel Pialoux ont présenté leur ouvrage *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Savoir ce que sont devenus les ouvriers aujourd'hui, s'avère une question d'autant plus pertinente que les transformations de l'organisation du travail, comme les modes de recrutements, poussent à la disparition des métiers et à l'effritement de collectifs organisés. L'exposé a repris des thématiques fortement présentes au sein du séminaire, tout en les abordant de façon singulière, puisqu'une enquête de long terme a été menée auprès d'ouvriers, d'intérimaires et d'équipementiers de l'automobile, mais aussi d'acteurs du système scolaire et d'institutions participant de l'évolution de la condition ouvrière. Les auteurs ont cherché à comprendre les dynamiques qui poussent au déclin de la classe ouvrière avec ses traditions de résistance syndicale, de référence aux métiers et de vie sociale. Ils ont analysé avec minutie le vocabulaire utilisé par les personnes interrogées.

Serge Paugam étudie, dans son ouvrage *Le salarié de la précarité*, les nouvelles formes de l'intégration professionnelle,

notamment à travers les évolutions du rapport à l'emploi mais aussi du rapport au travail. C'est sur la base de cette réflexion, qui traite des liens entre les formes d'intégration professionnelle - précarité/stabilité dans l'emploi, insatisfactions/satisfactions dans le travail - et la construction des identités collectives et des rapports sociaux, qu'il

a exposé ses travaux, se concentrant sur la troisième partie du livre : les formes d'implication des salariés dans les sphères de la vie collective, c'est-à-dire au sein de l'entreprise au sens de la défense de leurs intérêts, mais aussi de la vie familiale et politique. La précarité dans le travail et de l'emploi rend-t-elle plus improbable

la mobilisation collective dans les entreprises ? Affecte-t-elle les relations familiales ? Conduit-elle à de nouvelles formes de désillusions politiques ? Telles ont été quelques-unes des questions soulevées par l'auteur.

## Sommaire

---

<b>Introduction .....</b>	<b>9</b>
---------------------------	----------

### **Chapitre 1 - Nouvelles formes salariales et constructions d'identités collectives : l'exemple de Redon et Fougères**

Annie GOUZIEN et Nadine SOUCHARD (Lessor-Université de Rennes 2) .....	11
--	----

<b>I. L'exposé de Annie Gouzien .....</b>	<b>11</b>
1.1. Introduction .....	11
1.2. L'histoire de la construction du groupe ouvrier à la Sagem.....	14
1.2.1. Groupe ouvrier et développement de l'emploi intérimaire .....	15
1.2.2. Représentations du groupe ouvrier et système de relations professionnelles.....	15
1.2.3. Formes de représentation du groupe ouvrier et rapport entre ouvriers statutaires et ouvriers intérimaires .....	17
1.2.4. Subjektivation, image de soi et image du groupe.....	18
<b>2. L'exposé de Nadine Souchard .....</b>	<b>19</b>
2.1. Caractéristiques actuelles et histoire du pays de Redon.....	20
2.2. <i>Habitus</i> de précarité et faible subjektivation des populations ouvrières locales .....	23
2.3. Recompositions sociales, repli sur le privé en milieu rural ou médiations collectives .....	24
<b>3. Le débat .....</b>	<b>25</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>31</b>

### **Chapitre 2 - La fin des militants ?**

Jacques ION (CNRS-Cresal) .....	33
---------------------------------	----

<b>I. L'exposé de Jacques Ion .....</b>	<b>33</b>
1.1. Affranchissement des réseaux fédératifs.....	33
1.2. Affranchissement des appartenances et sortie de l'entre-soi.....	34
1.3. Troisième modalité d'affranchissement : répondre de soi .....	34
1.4. Quatrième aspect de l'affranchissement : préserver son quant-à-soi .....	35
1.5. Personnalisation et publicisation de l'action, une recherche plus appuyée de résultats sur le terrain	35
1.6. La notion d'« espace public » .....	36
1.7. Rapport entre l'individuel et le collectif ou entre le soi intime et le soi statutaire.....	37
<b>2. Le débat .....</b>	<b>38</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>50</b>

### **Chapitre 3 - Rationalité normalisatrice du droit et perspectives de refondation des politiques sociales**

Christophe GUITTON (Céreq).....	53
---------------------------------	----

<b>I. L'exposé de Christophe Guitton.....</b>	<b>53</b>
1.1. L'échec de la tentative de refondation de la protection sociale à partir du revenu minimum d'insertion .....	54
1.1.1. La protection sociale : une conception normalisatrice de la solidarité.....	54
1.1.2. Le RMI : une conception normative de la solidarité.....	55
1.1.3. Une tentative inaboutie en raison de la subordination de l'effectivité du droit à l'efficacité des politiques.....	56

1.2. Les limites des perspectives ouvertes à la refondation du droit au travail .....	57
1.2.1. L'économie générale des rapports juridiques d'emploi : la conception normalisatrice du droit du travail.....	58
1.2.2. Le « droit de l'activité » ne s'inscrit pas fondamentalement en rupture avec la rationalité normalisatrice du droit du travail.....	59
 2. Le débat .....	62
Bibliographie .....	69
 <b>Chapitre 4 - Pratiques de gestion de la main-d'œuvre et recompositions sociales dans la filière automobile</b>	
Armelle GORGEU, René MATHIEU (CNRS-Centre d'études de l'emploi) et Michel PIALOUX (Paris v-en délégation au CEE) .....	71
 I. L'exposé de Armelle Gorgeu, René Mathieu et Michel Pialoux.....	71
1.1. La filière automobile .....	71
1.2. L'usine d'aujourd'hui.....	73
1.2.1. L'organisation des locaux .....	73
1.2.2. L'organisation productive .....	74
1.2.3. L'organisation du travail.....	75
1.2.4. Le recrutement, le statut et la formation .....	75
1.2.5. Le travail au quotidien d'un opérateur .....	77
1.3. Les conséquences sur le groupe ouvrier de ces pratiques, notamment celles liées au rajeunissement et à la précarisation des opérateurs de la filière .....	78
1.4. Les nouvelles formes de résistance ouvrière dans la filière automobile .....	81
 2. Le débat .....	84
Bibliographie .....	95
 <b>Chapitre 5 - Droits des étrangers et marché du travail</b>	
François BRUN (CNRS-Centre d'études de l'emploi), Smaïn LAACHER (EHESS-Centre d'études de l'emploi) et Emmanuel TERRAY (CAMC-EHESS) .....	97
 I. L'exposé de Emmanuel Terray .....	97
2. L'exposé de François Brun .....	101
3. L'exposé de Smaïn Laacher.....	104
3.1. La délégation interministérielle de lutte contre le travail illégal (Dilti).....	105
3.2. Le titre de séjour et la précarité.....	106
3.3. La notion de travail .....	106
 4. Le débat .....	107
Bibliographie .....	120
 <b>Chapitre 6 - Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard</b>	
Stéphane BEAUD (École normale supérieure) et Michel PIALOUX (Paris v-en délégation au CEE) .....	121
 I. L'exposé de Stéphane Beaud et Michel Pialoux.....	121

1.1. Introduction .....	121
1.2. Présentation de l'enquête .....	122
<b>2. Le débat .....</b>	<b>133</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>149</b>
 <b>Chapitre 7 - Le salarié de la précarité</b>	
Serge PAUGAM (OSC).....	153
<b>I. L'exposé de Serge Paugam.....</b>	<b>153</b>
1.1. Des constats préalables à l'enquête .....	153
1.2. Éléments de méthodologie de l'enquête .....	154
1.3. Quelle précarité de l'emploi ou précarité du travail ? .....	154
1.4. Les différentes formes d'intégration dans le travail.....	157
1.4.1. La caisse de mutualité agricole : un exemple d' <i>intégration laborieuse</i> .....	157
1.4.2. Une entreprise de sidérurgie : un exemple d' <i>intégration incertaine</i> .....	158
1.4.3. Une entreprise de l'ameublement : un exemple d' <i>intégration disqualifiante</i> .....	159
1.5. Les différentes sphères collectives d'intégration : l'entreprise, la famille, la sphère politique et syndicale .....	160
1.5.1. Les orientations syndicales .....	160
1.5.2. L'intégration familiale .....	161
1.5.3. L'intégration politique .....	162
1.6. Conclusion .....	162
<b>2. Le débat .....</b>	<b>162</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>174</b>



# INTRODUCTION

---

Dans un contexte marqué par la montée du chômage de masse et de longue durée et par la forte diminution de la part des offres d'emploi stable sur le marché du travail, une partie croissante de la population est exposée au risque d'exclusion sociale et professionnelle malgré les interventions de l'État et la succession de mesures spécifiques en matière de politique d'emploi. Aussi, la déstabilisation des mécanismes économiques, politiques et sociaux, qui jouaient en faveur de l'intégration des individus dans la société durant la période de croissance économique, interroge-t-elle fortement depuis deux décennies la question du travail, notamment celle du rôle et de la place qu'occupe le travail salarié dans l'organisation de notre société.

Le séminaire **Travail, citoyenneté, intégration** s'est ainsi penché de 1997 à 1998 sur la question de la centralité du travail, et de ses liens avec la citoyenneté et l'intégration sociale, en mobilisant plusieurs disciplines : le droit s'est intéressé à la question de l'identité juridique du chômeur ou encore à celle des liens entre droit, action publique et travail ; l'histoire a permis de saisir comment le traitement de la pauvreté au XIX<sup>e</sup> siècle en France renvoie aux conceptions de la citoyenneté sous-jacentes ; l'approche sociologique a privilégié la réinterrogation des notions d'identité ou d'intégration ; enfin, les analyses en termes de marché transitionnel ou de modèle d'entreprise néolibérale ont privilégié une approche économique.

Des séances se sont attachées aux liens entre protection sociale, statut et intégration sociale. Partant du constat qu'en matière de protection sociale, l'emploi salarié reste le modèle dominant sur lequel s'est construit le système de sécurité sociale et d'assurance-chômage, par ailleurs, pourvoyeur d'une identité sociale et d'une citoyenneté politique, nous nous sommes penchés sur les statuts qui permettraient la conciliation du travail et de l'activité autonome (temps pour soi). Ainsi, nous sommes interrogés sur le concept de contrat d'activité et sur la manière dont il permettait de repenser le rôle de l'État et les mécanismes contractuels du droit du travail.

Plusieurs séances ont été consacrées aux enjeux d'un financement des allocations-chômage par la fiscalité et non plus par le salaire, comme fondement de la politique sociale, ainsi qu'aux effets sur l'intégration, la citoyenneté et la construction d'identité, des politiques sociales ou des politiques publiques d'emploi en direction des populations les plus vulnérables.

Au-delà des analyses sur des formes classiques de lutte syndicale, le séminaire a porté un regard sur l'émergence de nouveaux acteurs collectifs, plus ou moins structurés, associatifs ou non, tels des organisations de chômeurs, qui sont apparues lors de mouvements sociaux ayant marqué l'histoire sociale récente. Nous voulions ainsi poser quelques hypothèses sur leur rôle dans l'intégration sociale des personnes et la construction d'identités collectives, ce que nous avons poursuivi en 2000 à travers l'étude de nouvelles formes de militantismes.

En 2000, le séminaire **Travail, citoyenneté et intégration sociale** a tenté de faire le lien entre ces questions et les transformations concrètes au sein des entreprises : effet des mutations des modes d'organisation et des pratiques de gestion de la main-d'œuvre sur la sélectivité du marché du travail, les segmentations du salariat et les recompositions sociales qui en découlent. Plusieurs séances, présentées dans le cadre du présent rapport de recherche, ont permis d'approfondir cette question à travers les contributions d'économistes et de sociologues ayant travaillé sur l'industrie automobile.

Le séminaire a également permis d'explorer d'autres aspects témoignant de l'évolution du salariat, notamment à partir des formes concrètes prises par la précarité et de ses conséquences sur les constructions d'identités collectives ouvrières. Ont été proposés une étude sur les formes d'intégration professionnelle observées dans deux bassins d'emploi bretons, et les résultats d'une analyse factorielle portant sur les liens entre les formes d'intégration professionnelle - précarité/stabilité dans l'emploi, insatisfactions/satisfactions dans le travail - et la construction des identités collectives et des rapports sociaux.

Enfin, en abordant la question du devenir professionnel des sans-papiers régularisés, le séminaire a éclairé les effets d'un changement de statut, de celui de clandestin à celui de travailleur régulier, sur les pratiques de gestion de la main-d'œuvre dans des secteurs concentrant localement des travailleurs issus de l'immigration, qu'elle soit clandestine ou non.

Lancé en 1997, ce séminaire est donc venu constituer un espace d'échanges entre laboratoires et équipes universitaires de Marne-la-Vallée, privilégiant une approche interdisciplinaire autour de la question du lien entre citoyenneté, travail et protection sociale, mais aussi celle du lien entre citoyenneté, travail et politiques publiques d'emploi et d'insertion. Il s'inscrit, de ce point de vue, dans la continuité des travaux de recherche menés au Centre d'études de l'emploi et dans le département de sociologie de l'Université de Marne-la-Vallée.

Dans le souci d'éclairer différents acteurs sociaux intéressés par ces questions, le séminaire s'est ouvert dès 1999 à la participation de « professionnels », travailleurs sociaux notamment, mais aussi de militants associatifs ou syndicaux, pour favoriser les échanges entre acteurs sociaux et milieu scientifique et faciliter ainsi la confrontation entre certaines hypothèses ou certains résultats scientifiques, sur une question donnée, et une expertise militante ou professionnelle.

CECILE BARON ET PATRICK NIVOLLE

## CHAPITRE I

# NOUVELLES FORMES SALARIALES ET CONSTRUCTIONS D'IDENTITÉS COLLECTIVES : L'EXEMPLE DE REDON ET FOUGÈRES

Annie Gouzien et Nadine Souchard (*Lessor-Université de Rennes 2*)

---

## I. L'EXPOSÉ DE ANNIE GOUZIEN

### 1.1. Introduction

Nos deux interventions sont issues d'un contrat de recherche achevé récemment. Il avait pour objet les précarités salariales dans deux bassins d'emploi industriels : celui de Redon et celui de Fougères. Nous avions opté pour une approche monographique comparative des deux terrains que nous nous étions partagés. Dans nos exposés, nous allons donc garder une présentation séparée de nos terrains. Nous traiterons l'un des aspects de notre travail, à savoir la question des formes salariales et des identités collectives dans le groupe ouvrier, les formes salariales concrètes étant différentes selon les terrains.

Pour ma part, je vais parler d'un groupe bien identifié, les jeunes ouvriers de l'électronique, touchés par une précarité industrielle nouvelle, caractéristique du bassin industriel de Fougères, l'emploi intérimaire. Je résituerai ce groupe ouvrier dans l'histoire industrielle du bassin d'emploi. En effet, on ne peut pas comprendre les caractéristiques actuelles de ce bassin d'emploi sans connaître l'évolution des formes socio-productives et la trajectoire industrielle qui leur est associée<sup>1</sup>.

Dans notre recherche, la question de l'identité collective n'était pas au centre de notre préoccupation, puisque l'objectif de départ était de pointer les liens entre trajectoires ouvrières et précarité. Nous nous sommes surtout intéressées aux circulations de ces ouvriers dans un système socio-productif local aux normes d'emploi diversifiées, tant du point de vue des pratiques de mobilité professionnelle que du rapport subjectif au travail et à l'emploi. Dans les entretiens, la méthode choisie prenait la forme d'une approche biographique, s'appuyant sur une reconstitution historique préalable des liens entre événements individuels et événements historiques. Il s'agissait de cerner plutôt les identités individuelles au travail et le rapport aux formes diverses de la précarité industrielle.

Si la question de l'identité collective n'était pas la préoccupation première de cette recherche, elle n'était néanmoins pas absente de notre travail, dans la mesure où nous avions le souci de situer ces biographies ouvrières dans l'histoire industrielle et sociale fougeraise. Et de ce travail, il ressort que les identités collectives concernent la réalité d'un groupe, celui des ouvriers en milieu industriel, davantage que celle de l'ensemble du salariat fougerais. On rejoint d'une certaine manière les préoccupations de l'ouvrage de Stéphane Beaud et Michel Pialoux qui contient également une interrogation sur l'actualité du groupe ouvrier, préoccupation quelque peu délaissée par la sociologie ces vingt dernières années.

---

<sup>1</sup> L'histoire industrielle du pays de Redon est marquée par une histoire sociale beaucoup plus fragmentée, et une réalité de l'intérim plus ancienne et plus diffuse qu'à Fougères. L'intérim concerne l'ensemble de la population ouvrière redonnaise, et pas une seule industrie.

Nous abordons cette question tant sous l'angle de ses formes et conditions salariales, en nous référant aux notions de conventions de travail<sup>2</sup>, de normes d'emploi<sup>3</sup>, que sous l'angle des représentations de ce groupe en tant que groupe. Nous nous sommes donc intéressées à la question des identités collectives, voire de la conscience de classe, même si c'est un terme qu'on n'utilise plus beaucoup de nos jours.

Compte tenu de la richesse des matériaux de terrain, un autre aspect nous intéressait également, celui de la pluralité du groupe ouvrier, qui résulte elle-même de l'existence de mondes socio-productifs très différenciés. De nos travaux, il ressort en effet qu'il n'y a pas *un* groupe ouvrier mais *des* groupes ouvriers, pour lesquels les caractéristiques socio-productives<sup>4</sup> pèsent de façon très forte. La diversité du groupe ouvrier est de ce point de vue en rupture avec une tradition de la sociologie du travail, qui s'est essentiellement intéressée à l'ouvrier de la grande entreprise fordienne, tradition dans laquelle s'inscrit toujours l'ouvrage de Stéphane Beaud et Michel Pialoux<sup>5</sup> analysant l'entreprise Peugeot.

Pourtant, le profil de l'ouvrier fordien est encore très central sur Fougères et Redon, et plus précisément dans l'entreprise Sagem de Fougères. Il côtoie cependant de multiples profils *ouvriers* mais aussi d'*ouvrières*<sup>6</sup>, pour lesquels la référence rurale reste extrêmement forte (c'est vrai aussi sur Redon) ainsi que la référence artisanale, avec les traits socio-économiques qui l'accompagnent : le goût du métier ou encore l'attachement au produit. En dépit de l'affirmation progressive de la logique taylorienne, persiste un certain attachement communautaire à l'entreprise, mêlant rapports partenaires et traditions de classe.

Si on retrouve dans nos deux terrains des mondes ouvriers assez différenciés, cette réalité est plus importante sur Fougères que sur Redon, car les branches industrielles y sont beaucoup plus contrastées.

Je voudrais évoquer un dernier élément sur la question de la pluralité des formes salariales et identitaires du groupe ouvrier : l'impact des politiques publiques sur la gestion des emplois dans leur fonction d'investissements de forme en matière d'emplois atypiques. Avec le développement, dans les années quatre-vingt-dix, d'un département intérimaire dans la grande entreprise fordienne<sup>7</sup>, on assiste à un recouplement entre la forme d'emploi intérimaire en milieu industriel et le groupe social des jeunes ouvriers fougerais, à la différence de ce qui existe à Redon.

Ce groupe est d'ailleurs d'une très forte homogénéité : quasiment que des jeunes, intérimaires, et originaires du milieu ouvrier fougerais. Une grande partie d'entre eux ont des parents ayant travaillé dans la chaussure ou ayant connu la reconversion vers l'électronique. Ces jeunes demeurent très attachés au bassin fougerais<sup>8</sup>. Ils sont donc peu mobiles, du fait d'une installation matrimoniale (ou en couple) précoce et d'un attachement solide à leur famille d'origine<sup>9</sup>. Ils disposent toutefois de trajectoires scolaires assez variées.

Parler de pluralité des mondes ouvriers renvoie aux spécificités socio-productives du système d'activité industriel fougerais, lesquelles sont liées à des périodes ayant marqué l'histoire industrielle de ce bassin d'emploi, mais aussi à l'émergence de nouveaux mondes, qui peuvent cohabiter pendant des périodes parfois très longues, induisant souvent leur hybridation. Cette caractéristique

<sup>2</sup> On pense à Michael Storper et Robert Salais.

<sup>3</sup> En référence à l'école de la régulation.

<sup>4</sup> La branche, le produit, etc.

<sup>5</sup> Cf. les éléments bibliographiques.

<sup>6</sup> Il existe en effet une très importante tradition de travail féminin industriel à Fougères.

<sup>7</sup> Ce département est extrêmement important, puisque son effectif dépasse largement les effectifs des emplois statutaires de l'entreprise.

<sup>8</sup> On retrouve la figure des *immobiles des mondes connexionnistes*, dont parle Boltanski dans son dernier livre.

<sup>9</sup> Soit un ensemble de caractéristiques que l'on prête au milieu populaire et qui se maintiennent très fortement sur Fougères.

marque beaucoup plus l'histoire de Fougères que celle de Redon. On peut reconstituer la succession de ces mondes industriels de la manière suivante :

- Un monde induit par l'industrie de la chaussure et du granit, caractérisé par l'importance des marchés externes du travail, la référence à la professionnalité ouvrière et à la réputation ;
- Un monde de production de masse avec la décentralisation de l'habillement dans les années cinquante, de l'électronique dans les années soixante-dix ;
- Un monde marchand initié par l'ex-grande entreprise fordienne, la Sagem, mettant en concurrence des entreprises locales de sous-traitance depuis les années quatre-vingt.

On perçoit à la fois une succession temporelle de ces différents mondes productifs, et une hybridation et une cohabitation de ces univers entre eux. Les anciens mondes ne disparaissent pas mais se transforment tout en maintenant des rapports entre eux. Parfois ces rapports ne relèvent pas d'une seule coopération industrielle mais d'une dynamique propre au système de relations professionnelles.

Par exemple, quand les entreprises de l'habillement se sont implantées dans un contexte de décentralisation industrielle, les syndicalistes de la chaussure se sont mobilisés pour que les conventions collectives de la chaussure s'appliquent à l'habillement. Ils ont porté la construction de la branche Hacuitex, afin que les normes d'emploi de l'industrie de la chaussure s'appliquent à l'habillement, et non l'inverse. Dans un registre différent, des hybridations entre mondes industriels ont pu avoir lieu lors des mobilités professionnelles exigées par les situations de crise ou de restructuration. Ces hybridations s'opèrent moins par le jeu des initiatives institutionnelles de négociations de normes que par la socialisation d'ouvriers à des univers industriels différents. Cette socialisation peut s'opérer à l'échelle d'une vie ouvrière ou, à l'intérieur d'une même famille, sur plusieurs générations.

Pour tenter de rendre compte de ces relations entre formes salariales concrètes et identités collectives, on est quasiment amené à combiner trois niveaux :

- Le niveau historique : il s'agit notamment de rendre compte, d'une part, de l'histoire de la construction du groupe ouvrier intérimaire par l'entreprise Sagem, en rapport avec ses évolutions socio-productives, ses arbitrages en matière de stratégie industrielle et de gestion de la main-d'œuvre et, d'autre part, de la dimension diachronique de constitution du groupe ouvrier par lui-même : dans quelle trajectoire ouvrière générationnelle s'inscrivent ces jeunes intérimaires qui sont actuellement sur le marché du travail ? Quelles transmissions familiales peuvent-ils opérer ? Quel impact en matière d'identités de groupe, de représentation de soi ?
- Le niveau structurel : quel est l'impact de ces processus de construction de l'emploi en matière de catégorisations sociales du groupe ouvrier et quel est le rôle du système de relations professionnelles là-dedans ? Comment cela influe-t-il sur la structure des emplois et les conditions salariales des ouvriers statutaires et intérimaires ? Quels rapports cela introduit-il entre ces deux groupes de la Sagem ?
- Le niveau biographique : troisième niveau et principale porte d'entrée méthodologique, telle qu'elle a été suscitée par l'appel d'offre et que nous avons complétée par des approches historiques et structurelles : quelle image de soi ? Quelles représentations du groupe ouvrier, en tant qu'ouvrier pris individuellement et en tant qu'appartenant à un groupe ?

Ces représentations du groupe ouvrier se construisent au carrefour d'une conjoncture socio-industrielle extrêmement contraignante et des trajectoires spécifiées. Elles dépendent des origines industrielles, selon que ces jeunes intérimaires sont issus du salariat statutaire de la Sagem<sup>10</sup>, et selon leurs aspirations d'avenir pour ceux qui ont fait des études, etc. Nous avons cherché à étudier

---

<sup>10</sup> Les parents font parfois encore partie des ouvriers statutaires.

comment s'articulent, dans ce contexte-là, logique d'appartenance<sup>11</sup>, défense de leurs propres intérêts dans un monde de plus en plus concurrentiel et logique de subjectivation<sup>12</sup>.

Ces notions sont empruntées à François Dubet. Elles visent à rendre compte de ce qui pourrait être en amont d'une construction identitaire collective. En effet, si les constructions collectives ne vont plus de soi, on peut émettre l'hypothèse que l'activité de subjectivation peut aussi être étudiée comme une réalité en amont de la construction identitaire collective, qui pourrait être saisie dans ses prémisses au niveau des consciences individuelles, même si elle n'émerge pas encore actuellement sur le plan collectif.

## 1.2. L'histoire de la construction du groupe ouvrier à la Sagem

Dans la trajectoire industrielle fougaise, la Sagem occupe une place intermédiaire entre le système des districts et le système marchand. Le système industriel local est fondé sur un esprit entrepreneurial extrêmement vif, qui repose sur un capitalisme local à fondement familial et dans lequel les rapports entre groupes patronal et ouvrier ne sont pas des rapports tranchés. Les passages du statut ouvrier au statut patronal se font assez facilement dans le milieu artisanal.

L'artisanat se préserve durablement (jusqu'aux années cinquante) dans un contexte de développement de mono-industrie de la chaussure, fondée sur le modèle de la manufacture sérielle qui combine organisations industrielle et artisanale du travail. Jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, on assiste à un gonflement ou à une réduction du volume d'entreprises. Ces dernières pouvaient passer de 60 à 100 unités en l'espace de cinq à six ans, selon les variations de la conjoncture économique. Dans le même temps, la population active ouvrière demeurait relativement stable : en effet, en situation conjoncturelle favorable, des ouvriers professionnels, ouvriers hors pair, contremaîtres, partaient avec des ouvriers et s'installaient. Et, quand cela ne marchait plus, ils pouvaient être réembauchés pour partie par la grande entreprise. Le marché externe du travail était extrêmement actif, du fait de cette forte mobilité ouvrière. Il facilitait une progression des salaires : la menace du *départ* des professionnels poussait le patron à surenchérir sur l'offre de rémunération que proposait l'entreprise concurrente afin de conserver sa main-d'œuvre.

Dès le début du XX<sup>e</sup> siècle, l'industrie de la chaussure a développé les contrats collectifs par métiers, lesquels définissaient le prix des salaires aussi bien pour les piqueuses que pour les coupeurs. Le système industriel local reposait sur un entrepreneuriat capitaliste local fondé sur une division localisée du travail, mais sans cet équilibre entre PME qu'explique Béccatini à propos des districts italiens. Fougères se caractérise par une forte présence de grandes entreprises. De cette double présence résultent une tension permanente entre une dimension communautaire, où patrons et ouvriers défendent ensemble la branche ou le produit, et un affrontement classe contre classe. L'histoire fougaise a été très exemplaire du mouvement ouvrier, jusqu'à sa contribution à la construction de la branche. Celui-ci a joué un rôle extrêmement actif jusqu'aux années soixante-dix.

Deux grandes crises de la mono-industrie de la chaussure sont à l'origine de la diversification industrielle de Fougères : l'implantation de l'habillement dans les années cinquante qui ne déstabilise pas vraiment le système mono-industriel ; puis l'arrivée de la grande entreprise fordienne en 1969, avec la Sagem, qui opère une bifurcation réelle dans la trajectoire fougaise en important les rapports sociaux fordiens dans le bassin d'emploi<sup>13</sup>.

Pour situer rapidement ses caractéristiques, les salaires offerts sont de trente pour cent supérieurs aux salaires fougais. Les marchés sont stables et autorisent une redistribution régulière des gains

<sup>11</sup> D'où je viens ? Quelles sont mes identités sociales, professionnelles, familiales ? Quelle est la logique stratégique ?

<sup>12</sup> Quel sens je donne à ma vie, quel engagement critique face à ces contraintes ?

<sup>13</sup> Quelques grandes entreprises de la chaussure avaient initié des accords de productivité négociés, comme l'entreprise Réhault, qui préfiguraient la norme d'emploi fordienne, mais celles-ci sont en crise dans les années soixante-dix et vont disparaître rapidement.

de productivité sous forme d'acquis salariaux et sociaux divers, alors que le granit ou la chaussure ont toujours été des branches professionnelles extrêmement instables, où régnait le chômage partiel et les licenciements collectifs. La sécurité de l'emploi y est de ce fait beaucoup plus grande. Le travail offert par la Sagem est propre et moins pénible que dans le granit ou dans le cuir. Le département métallurgique de l'entreprise Sagem offre des débouchés aux ouvriers professionnels de la métallurgie fougaise et de la chaussure, tandis que le montage ouvre des postes d'OS. Les politiques de formation permettent de passer de la filière de production à la filière professionnelle pour peu que les personnes entrent dans ces logiques-là. La Sagem va donc recruter dans l'ensemble des branches industrielles de Fougères et initier une sorte de brassage social des différents secteurs.

### **1.2.1. Groupe ouvrier et développement de l'emploi intérimaire**

Dans les années quatre-vingt s'opère un virage vers les mondes marchands. La grande entreprise fordienne qui a créé la génération d'ouvriers fordien sur Fougères va également initier très activement le développement de l'emploi intérimaire quasiment inexistant jusqu'alors. Sans s'étendre sur ce point, signalons que la perte des marchés publics et le positionnement de la Sagem sur les marchés concurrentiels amènent cette entreprise à revoir ses conventions de travail.

On assiste à un recentrage sur le cœur du métier. Cela se traduit par la disparition des ouvriers professionnels dans la structure d'emploi de l'entreprise fordienne. On retrouve un phénomène proche de celui analysé par Stéphane Beaud et Michel Pialoux à Sochaux, à savoir l'apparition d'un face à face entre un groupe de techniciens et un groupe d'OS.

Certains ouvriers professionnels sont reconvertis en techniciens à l'aide de la formation. D'autres se retrouvent déclassés dans le groupe des OS. On rejoint la question de la dé-catégorisation du groupe ouvrier. Cette bipolarisation de la structure des emplois exprime la cassure du compromis fordien :

- La disparition des ouvriers professionnels appauvrit le groupe ouvrier et lui ferme les possibilités de promotion honorable.
- En matière de politique salariale, l'entreprise octroie un pourcentage censé suivre le coût de la vie et une prime individuelle ; elle incite en outre à l'épargne salariée ; elle rompt avec le partage de la productivité avec les salariés.

On assiste à la dé-catégorisation sociale dont parle aussi Luc Boltanski. Certains ouvriers sont soumis à des déclassements humiliants quand ils ne veulent pas payer le prix de la promotion, et les primes salariales, attribuées sans régulation négociée, créent la concurrence, le doute et la suspicion<sup>14</sup>.

C'est dans ce contexte d'affaiblissement des règles constitutives de ce salariat statutaire et de ses ressources économiques ou symboliques que se produit la création du département intérimaire du travail à la Sagem. Auparavant, il existait certes un département d'emploi précaire, constitué de CDD, qui avait pour mission de remplacer les ouvriers statutaires pendant leurs congés. Les enfants des ouvriers statutaires avaient une priorité d'embauche. S'ils le souhaitaient, ils pouvaient même au bout d'un certain temps se faire intégrer dans l'entreprise. Dès les années quatre-vingt-dix, ce système disparaît. Tous les nouveaux embauchés doivent passer par l'agence intérimaire : il en résulte un gonflement des emplois d'intérim et la disparition du département externe qui autorisait un processus d'intégration dans l'entreprise.

### **1.2.2. Représentations du groupe ouvrier et système de relations professionnelles**

Dans cette phase de transition, les formes syndicales de représentations du groupe ouvrier construit autour du fordisme se révèlent inefficaces pour résister à ces phénomènes, ce qui freine la construc-

---

<sup>14</sup> Ces phénomènes sont certes très classiques et largement diffusés à d'autres entreprises.

tion de nouvelles identités collectives. En effet, la décentralisation de la Sagem a introduit une culture syndicale et un système de relations professionnelles très différents de la culture syndicale traditionnelle des systèmes industriels locaux. C'est avant tout un syndicalisme très institutionnalisé qui fonctionne sur la base d'une négociation collective centralisée, laquelle se déroule au niveau du groupe. Jusqu'aux années quatre-vingt, les organisations syndicales de la Sagem ont concentré leur activité sur une réelle redistribution des gains de productivité en faveur des salariés du groupe. Et, selon leurs propres points de vue, il n'y avait pas de raisons « de se bouger beaucoup » parce que « ça baignait ! ». Autrement dit, la redistribution se faisait bien. Inversement, dans les systèmes industriels locaux, les syndicats devaient en permanence se battre pour se faire reconnaître dans l'entreprise ; rien n'était jamais acquis. Dans ce contexte, les modes typiques de l'action syndicale reposaient sur des rapports d'affrontements, fortement personnalisés, entre le délégué syndical et le patron. Le délégué syndical disposait de relations fortes avec sa base qu'il devait pouvoir mobiliser si les négociations n'aboutissaient pas. Avec l'arrivée de la Sagem, les ouvriers issus des systèmes industriels locaux doivent passer de ce syndicalisme d'affrontement à un syndicalisme institutionnalisé de négociation.

Nous découvrons des trajectoires particulièrement intéressantes qui montrent que des syndicalistes vraiment acculturés par le milieu familial, vont attendre dix ans à la Sagem avant de se réengager dans l'action syndicale. Ils vont passer le pas - et c'est très intéressant du point de vue des processus de socialisation -, parce qu'à un moment donné, ce sont les anciens *habitus* d'opposition qui vont être sollicités, par exemple lors de « l'engueulade » avec un chef. À cette occasion-là, des salariés s'engagent dans un syndicalisme d'institution. Le syndicat se mobilise et fait contrepoids au rapport d'autorité. La réussite de l'intervention autorise le syndicat à demander à ce salarié de le rejoindre dans l'action syndicale institutionnelle, par exemple au moment d'une élection sociale dans l'entreprise.

Par la suite, lors de la transition vers les mondes marchands, il semblerait que les syndicats en présence n'aient pas réussi à trouver d'alternative, à la fois pour agir sur le mouvement en cours et aussi, peut-être, pour transformer la culture syndicale. La Sagem se caractérise par une très faible autonomie des directions d'établissements dans le domaine de la négociation collective, avec, par conséquent, une faible autonomie du syndicalisme d'établissement. Il y a eu quelques tentatives pour mettre un frein au processus de dualisation de la main-d'œuvre entre salariat statutaire et salariat intérimaire. La CFDT, notamment, avait proposé une action sur les salaires, de sorte que ce soit les groupes sociaux les moins fragiles dans l'entreprise, l'encadrement, qui acceptent une certaine régression salariale. Mais une telle tentative n'a pas abouti. La direction a opté pour une dualisation extrêmement forte de la main-d'œuvre.

Actuellement, le système de relations professionnelles demeure extrêmement centralisé. Cette forme d'organisation n'est plus efficace en matière de redistribution des gains de productivité, du fait de l'affaiblissement de la convention fordienne d'emploi. En revanche, les organisations syndicales détiennent encore un rôle majeur dans les négociations relatives à la gestion de l'emploi et de l'aménagement du temps de travail. Et ces négociations sont à l'origine de transformations majeures des normes productives et des conditions de travail. Ainsi, un accord de réduction du temps de travail a été négocié en dehors des cadres légaux proposés par la loi Aubry. La direction ne voulait pas d'un regard public sur ces négociations. Cet accord a conduit à des flexibilités du travail extrêmement éprouvantes, sans que le syndicalisme d'établissement ait un quelconque pouvoir sur ces négociations.

En termes d'actions collectives, la mobilisation n'a jamais fait partie des traditions de la Sagem, compte tenu du caractère très institutionnalisé de ses relations professionnelles. Cet état de fait ne s'est pas transformé avec le développement de la logique marchande.

On peut malgré tout remarquer quelques frémissements chez les salariés à l'occasion des accords sur la réduction du temps de travail. Lors d'entretiens auprès d'ouvrières, celles-ci déclaraient qu'elles s'attendaient à ce que le syndicat lance un débrayage, durcisse le ton et pose des actes.

Mais la situation était complexe dans la mesure où deux syndicats étaient pour ces actions et deux contre. De leur côté, les syndicalistes hésitaient à se lancer dans des actions de peur de ne pas être suivis par les salariés et d'être en situation d'échec dans la mesure où les années récentes étaient marquées par un manque de mobilisation. Des incertitudes mutuelles pesaient donc sur les engagements des uns et des autres, tant du côté syndical que du côté ouvrier.

Un signe d'évolution des attitudes face à l'action collective est le réengagement syndical d'ouvriers proches de la retraite. Ils exprimaient « un raz-le-bol d'avaler des couleuvres : après tout, on n'a plus que quelques années de travail, on n'a plus rien à perdre, on va donc reprendre l'action dans le cadre syndical ! ».

### **1.2.3. Formes de représentation du groupe ouvrier et rapport entre ouvriers statutaires et ouvriers intérimaires**

Dans le même temps, les rapports entre salariés statutaires et précaires apparaissent très ambivalents, puisque le salariat précaire constitue pour le salariat statutaire un matelas de protection. Les salariés stabilisés ont la possibilité d'émettre des vœux leur permettant d'éviter les secteurs où les conditions de travail sont les plus dures, comme les chaînes. Les intérimaires n'ont pas ces possibilités. Par contre, l'affectation de salariés statutaires à la chaîne, dans les conditions les plus difficiles, constitue une sanction. D'anciens syndicalistes âgés de 40 à 45 ans, ainsi sanctionnés, avaient beaucoup de difficultés à suivre le rythme productif imposé par de jeunes intérimaires. Ces derniers reprenaient parfois à leur compte le discours managérial sur la mobilisation maximale au travail, en espérant une stabilisation des rythmes.

Par ailleurs, les précaires expérimentent les nouvelles normes productives. Ainsi, le nouvel aménagement du temps de travail a été testé pendant quinze jours sur les jeunes intérimaires avant que l'accord ne soit appliqué. Ils ont ainsi servi de cobaye et de cheval de Troie pour l'introduction des nouvelles normes productives dans l'entreprise.

Les rapports entre les deux groupes et entre les intérimaires et l'encadrement sont marqués par leur caractère extrêmement impersonnel. Le processus de réduction des rapports d'intersubjectivité entre les personnes<sup>15</sup> favorise la limitation de la responsabilité morale et lève le sentiment de culpabilité de ceux qui détiennent l'autorité, dans la mesure où les cadres traitent leurs subordonnés comme des objets. Ce phénomène a un poids énorme dans le discours des intérimaires enquêtés. Ils expriment une absence totale de reconnaissance pour le travail qu'ils font, quels que soient les efforts consentis. Ce discours critique vise surtout l'encadrement et semble, malgré tout, plus nuancé vis-à-vis des salariés statutaires, d'autant que des enfants de salariés statutaires se retrouvent dans ce groupe d'intérimaires.

Les intérimaires insistent sur les liens d'interconnaissance existant à l'intérieur du salariat statutaire entre ouvriers et encadrement : ces derniers s'interpellent par leur nom, leur prénom, ils se voient entre eux, alors qu'eux-mêmes font l'objet d'une absence de reconnaissance pour le travail réalisé. Les relations avec les intérimaires apparaissent si fortement atomisées que les deux groupes tendent à se renvoyer mutuellement la responsabilité de l'absence de mobilisation collective. Les ouvriers statutaires de la Sagem reprochent aux intérimaires d'accepter de ne pas « bouger », alors qu'ils sont plus nombreux que les statutaires. Et les intérimaires disent que les statutaires disposent d'une protection pour « bouger » qu'eux n'ont pas.

Les capacités d'action apparaissent moins inhibées dans les entreprises sous-traitantes de l'électronique. Celles-ci sont très dépendantes industriellement de l'entreprise Sagem. Pour garantir sa continuité productive, l'entreprise Sagem a essayé d'obtenir la même organisation du temps de travail de la part de ses entreprises sous-traitantes. Les ouvrières de l'une d'elles se sont alors mises en grève pour préserver l'organisation du temps de travail leur permettant de ne pas travailler le

---

<sup>15</sup> Comme l'analyse si justement Christophe Dejours.

*week-end*. Elles ont obtenu le soutien de la direction locale de l'entreprise, elle-même soutenue par la direction nationale du groupe des entreprises sous-traitantes, face aux pressions de l'entreprise donneuse d'ordres.

#### 1.2.4. Subjectivation, image de soi et image du groupe

Pour illustrer ce point, je partirai d'entretiens de trois jeunes intérimaires.

1) La première situation concerne un ouvrier de 24 ans marié avec deux enfants. Ce qui est frappant dans cet entretien, c'est la difficulté d'identifier les éléments significatifs de l'appartenance sociale au groupe ouvrier et notamment, les modes parentaux de transmission de cette appartenance.

Sa mère est ouvrière de la chaussure. Elle faisait partie de l'entreprise Réhault qui a fait faillite dans les années 1966-67, après avoir tenté de survivre grâce à l'autogestion ouvrière. Cette entreprise était emblématique des expériences fougaises de coopération entre un patronat social éclairé, issu de la résistance, et des forces syndicales chrétiennes modernistes (CFTC puis CFDT). Elle expérimenta, de 1950 à 1965 environ, des rapports sociaux fordiens, avant l'implantation de la Sagem, grâce aux accords négociés de productivité. Réhault créa sur Fougères une véritable aristocratie ouvrière du cuir, dont les salaires étaient sensiblement supérieurs aux salaires moyens de la chaussure. Rien ne transparaît de cette période dans le discours de l'ouvrier interrogé. Il dit que le syndicalisme « n'est pas son truc ». Il est difficile de savoir si cet état de fait renvoie à l'absence de transmission familiale d'une identité ouvrière affirmée ou à un phénomène plus général souligné par les historiens fougais, à savoir une sorte d'amnésie collective du monde ouvrier fougais suite au traumatisme des années soixante-dix, lié à l'échec cuisant des mobilisations ouvrières pour sauver les industries traditionnelles de la chaussure et de l'habillement.

Sur le plan des stratégies, ce jeune entre parfaitement dans la catégorie des *ouvriers immobiles dans un monde connexioniste*, dont parlent Boltanski et Chiapello. Il est ancré dans, et capté par le territoire fougais : sa femme travaille sur Fougères, toute sa famille est là. Lui-même doit faire face à une entreprise qui impose ses conditions sur le marché du travail des jeunes ouvriers du fait de sa position monopoliste. En matière d'image de soi et d'image du groupe, il ressort de l'entretien l'impossible résistance dans le cadre d'une relation intérimaire de travail, où l'intérimaire ne maîtrise pas sa mobilité. Un intérimaire qui ne maîtrise pas sa mobilité est soumis et ne peut pas avoir recours au droit du travail, parce que les risques sont trop grands pour lui.

Sur le plan de la logique de subjectivation, cela produit un discours à la fois très blasé et très lucide sur l'impossible mobilisation du droit du travail et des institutions du personnel, même s'il existe un droit des intérimaires. Cette lucidité sur l'obligation d'être soumis est à la source d'un comportement réflexif sur ce qui produit cette soumission. Il analyse les processus de rationalisation collective de cette soumission : « entre nous, on dit que si on se fait griller, on ne trouvera pas de boulot ailleurs ». Il parle de « l'insensibilisation progressive face aux agressions, comme une anesthésie ». Il évoque les pertes de capacités d'indignation, le report des espoirs sur la société et non sur le syndicalisme : « ce n'est pas le syndicat qui changera les choses ». Ses espoirs vont vers le mouvement des chômeurs « je n'aurais jamais cru qu'ils réussissent cela. Chapeau ! On parle de mai 1968 ». Ses références sont celles des périodes historiques de crise et de climat insurrectionnel, mais elles côtoient la faiblesse des identifications collectives à des groupes sociaux ou à des institutions, et s'accompagnent d'un sentiment d'extrême dévalorisation.

2) La deuxième situation est celle d'une réorientation voulue vers un destin ouvrier et de tentatives de mobilisation *d'habitus* ouvriers, peut-être plus individuels que collectifs, du monde industriel de la chaussure dans le monde marchand. Il s'agit d'une jeune ouvrière qui a fait des études pour obtenir un BTS dans le secteur commercial, mais qui a échoué. Ses parents sont originaires du milieu de la chaussure. Elle se réoriente vers le milieu ouvrier parce qu'elle ne veut pas reprendre ses études et être dépendante de son milieu familial. Elle a un copain, ouvrier dans une entreprise métallurgi-

que fougaise, et veut se donner les moyens de vivre avec lui. On retrouve l'installation matrimoniale précoce.

On reconnaît chez cette jeune femme beaucoup des caractéristiques du monde des systèmes industriels locaux : un goût positif du travail ouvrier et une dynamique concurrentielle forte dans les rapports de travail et d'emploi : « je me défends », « je me débrouille pour trouver de l'emploi » ; une dimension de la dignité, y compris dans les rapports interindividuels : « je veux défendre mes intérêts », « je veux discuter avec le chef », « je ne veux pas me laisser faire », « je n'ai pas peur » ; et, en même temps, une sensibilité aux discours managériaux sur la mobilité, l'autonomie, etc. Il y a un engagement positif dans le travail ouvrier, mais on peut s'interroger sur le devenir de cette jeune femme face au déséquilibre du rapport de force entre intérimaires et encadrement.

Les références collectives (mobilisation, syndicalisme) sont présentes à l'arrière-plan. Elles ont fait l'objet de transmission parentale. Elle parle notamment de sa mère, moins, de son père. Elle dit : « mon père, c'est le contrat, c'est-à-dire c'est l'ouvrier et le patron, et je négociais dur avec lui. Mais lui n'était pas pour les syndicats ». Sa mère adhérait davantage aux dynamiques syndicales et collectives. Elle dispose donc des deux *habitus* du groupe ouvrier fougais : l'*habitus* de classe du groupe ouvrier et l'*habitus* concurrentiel des ouvriers de métiers, transmis au travers de sensibilités parentales différencierées. On peut dire que ces deux *habitus* peuvent être mobilisés selon les situations rencontrées.

3) Le dernier cas concerne une trajectoire de couple. On retrouve, comme pour le cas précédent, une alliance de couple entre deux jeunes ouvriers. Elle, a « la rage » contre son milieu, ce qui révèle la complexité des logiques d'appartenance. Sa mère est originaire du milieu de la chaussure et s'est reconvertie dans l'électronique. Le fonctionnement familial se rapproche du modèle de salaire familial mis en évidence par Tilly et Scott, dans lequel l'ensemble des forces de travail de la famille, y compris les enfants, doit participer à sa reproduction immédiate. Les aînés des enfants devaient travailler très tôt. Dans ce contexte, le droit individuel aux études n'est pas perçu. Cette jeune femme appartenait à une grande famille et devait s'occuper de ses frères. Sa mère s'est opposée à ce qu'elle poursuive des études et a entretenu un rapport économiquement très intéressé à sa fille, notamment pour la perception des allocations familiales. En conflit ouvert avec sa mère, cette ouvrière décide de déserter le domicile parental pour terminer ses études secondaires. Elle assure elle-même le coût de sa formation, habituellement pris en charge par la famille, et le paiement de son loyer en faisant le soir des ménages. Elle fait preuve d'une grande motivation à poursuivre ses études, tout en s'insérant professionnellement. Son ami a un profil inverse : il est fils unique, a été protégé et soutenu dans sa trajectoire scolaire par ses parents, ouvriers statutaires à la Sagem. Il est détenteur d'une licence d'AES.

Ils vont combiner une stratégie de renforcement mutuel : lui va différer son insertion professionnelle de diplômé en acceptant une place d'ouvrier intérimaire à la Sagem, le temps que son amie parvienne à se stabiliser dans une entreprise sous-traitante de l'électronique ; puis, cette place obtenue, il réenvisage sa trajectoire d'insertion pour s'échapper du système intérimaire fougais. On retrouve dans ce jeune couple une très forte combativité pour faire sa place sur le marché du travail. Si les stratégies demeurent essentiellement individuelles et familiales, elles s'appuient toutefois sur des références de solidarité collective, qui semblent davantage exister à l'état de valeurs qu'inscrites dans des réalités sociales.

## 2. L'EXPOSÉ DE NADINE SOUCHARD

Dans la présentation des résultats de la recherche sur le pays de Redon, je vais surtout insister sur le contraste entre les deux zones, pour essayer de comprendre pourquoi ce pays ne semble pas générer de dynamiques collectives, ni même constituer un terreau propice au développement de telles dynamiques.

Mon intervention comportera trois temps :

- Le premier portera sur la difficulté de mettre en parallèle l'histoire industrielle du pays de Redon et les trajectoires ouvrières : je vais essayer de montrer comment cette difficulté s'explique par la place particulière occupée par la société rurale dans les pratiques, les représentations mais aussi les systèmes locaux de valeur.
- Le second insistera sur les caractéristiques de la précarité du pays de Redon, l'intérim, dont les racines locales sont déjà anciennes. Elles remontent en fait aux années soixante-dix et touchent alors plus particulièrement la population féminine. On peut même affirmer que l'initiation des femmes à la condition salariale se fait sous des formes précaires. Leur trajectoire est souvent une succession de contrats à durée déterminée.
- Le troisième temps interrogera l'hypothèse de l'émergence de dynamiques collectives. Deux scénarii se dessinent : un scénario rural, qui est plutôt le scénario du repli ; et, parallèlement, pour l'instant de manière marginale, des velléités d'organiser les rapports salariaux au sein des entreprises<sup>16</sup>. Ces velléités sont peu portées par les intérimaires, mais plutôt par de jeunes ruraux, pourtant sans traditions syndicales familiales.

Une situation donc très différente de celle qui caractérise Fougères.

## **2.1. Caractéristiques actuelles et histoire du pays de Redon**

Au titre des ressemblances dans ces deux zones, on assiste à une offensive de la logique marchande, décrite par R Salais et M. Storper, avec son corollaire, l'externalisation : développement de la sous-traitance, développement de l'intérim, qui ne touchent pas un secteur et une catégorie de population comme sur Fougères, mais l'ensemble du bassin d'emploi. Deux catégories ouvrières sont plus particulièrement ciblées : la population féminine, quel que soit son âge, et les jeunes.

L'objectif de cette recherche était d'essayer de mettre en évidence, à partir des trajectoires ouvrières, une diversité de mondes socio-productifs, avec l'hypothèse qu'au fond, elle aurait généré des *habitus* de précarité variés, car liés eux-mêmes aux différentes traditions industrielles et conventions de travail. Or, sur Redon, cette analyse a achoppé dans la mesure où les trajectoires ouvrières retracent assez peu l'histoire industrielle de la zone. Une bonne part des gens que j'ai pu rencontrer vient du milieu agricole ou de l'artisanat rural. La superposition de l'histoire industrielle et des trajectoires ouvrières s'avère donc compliquée. À travers les entretiens, la socialisation ouvrière paraît avoir été partielle et souvent peu définitive.

Deux constats confirment et enrichissent cette remarque :

- Cette zone a continué très tardivement, et jusqu'à aujourd'hui, à servir de vivier de main-d'œuvre aux industries qui s'y implantent ; les stratégies des nouveaux équipementiers de l'industrie automobile font encore référence à l'origine campagnarde de la population pour justifier leur implantation locale, même s'ils sont animés par des préoccupations plus complexes.
- Cette zone enregistre, par ailleurs, un solde migratoire négatif, comme si la socialisation ouvrière et/ou salariale se réalisait en définitive davantage hors du pays de Redon.

Un autre élément de cadrage et de comparaison entre ces deux zones avive l'intérêt de la comparaison : leurs identités contrastées. Fougères affiche aujourd'hui sa tradition industrielle. Cette histoire a d'ailleurs fait l'objet d'un travail de mémoire collective. Les historiens et les sociétés savantes locales sont très présents sur ce terrain. Il existe une tradition syndicale qui déborde d'ailleurs la zone.

---

<sup>16</sup> Alors que la période précédente avait sapé, voire interdit, l'émergence d'une culture syndicale.

À l'inverse, lorsqu'on commence à travailler sur le pays de Redon<sup>17</sup>, l'image première est celle d'une zone rurale à faible tradition industrielle. *A priori*, peu de travaux historiques importants s'y sont intéressés. En revanche, la folklorisation de pratiques rurales a été portée par une mouvance associative, laquelle relayait également l'idée de pays<sup>18</sup>. Dans les années soixante-dix, cette dynamique associative<sup>19</sup> a essayé de fusionner avec une dynamique syndicale territoriale, mais sans succès : l'alchimie intéressante, qui aurait pu faire évoluer le pays de Redon vers une culture ouvrière davantage affichée, n'a pas fonctionné. Deux raisons principales peuvent l'expliquer : d'une part, le mouvement associatif relayait peu la problématique ouvrière, d'autre part, les élites syndicales se sont assez peu investies sur la zone. Les figures emblématiques du syndicalisme se sont plutôt exportées hors de la zone.

L'absence de tradition industrielle affichée ne signifie donc pas pour autant l'absence d'histoire industrielle. Loin s'en faut ! Les entretiens réalisés ont en effet permis de dresser un tableau, sûrement imparfait, des industries locales.

Ainsi, l'industrie traditionnelle du travail du bois avait généré un système original fondé sur la pluri-activité, alliant agriculture et travail du bois. Ce dernier alimentait principalement les chantiers navals de Saint-Nazaire, situés hors du pays de Redon. La production traditionnelle de cidre a donné naissance à une pectinerie considérée aujourd'hui comme unique en France. Là encore, cette production de cidre permettait le maintien d'une pluri-activité agricole.

À partir de ces industries traditionnelles émerge un pôle productif à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle autour du machinisme agricole, qui va constituer le cœur de la spécialisation productive redonnaise jusqu'aux années soixante-dix : elle s'incarne autour de l'entreprise Garnier. La référence au district industriel, probablement pertinente historiquement pour décrire les liens socio-économiques fougerais, paraît peu adéquate dans le pays de Redon.

À l'écart du pays de Redon, au moment même où l'entreprise Garnier périclite, se développe une autre dynamique industrielle autour d'Yves-Rocher, avec tout le succès que l'on sait. Yves Rocher, fils d'un épicier, comme le raconte la petite histoire locale, va promouvoir une entreprise de cosmétique, à partir de procédés d'ailleurs tout à fait illégaux à l'époque. Cette diversification industrielle va générer une polarisation du marché du travail : le pôle Garnier d'un côté, essentiellement masculin, se restructurant autour de la métallurgie puis, on le verra, vers la sous-traitance automobile, et le pôle Yves-Rocher, essentiellement féminin. Délocalisations et créations d'entreprises vont conforter et alimenter la connotation industrielle des lieux et la réputation manœuvre du bassin de main-d'œuvre.

Le développement de la sous-traitance automobile marque véritablement la troisième période de cette histoire industrielle et s'organise à partir du constructeur automobile Citroën, installé à proximité de Rennes, soit à une cinquantaine de kilomètres de Redon. À l'image de ce qui se joue pour d'autres constructeurs automobiles, Citroën encourage et développe des relations de sous-traitance avec des équipementiers de rang 1 et de rang 2 diffusant sur tout l'Ouest français.

Cette histoire industrielle, marquée par des logiques exogènes, peut se résumer aujourd'hui par ces navettes emblématiques qui, chaque jour, vont de Redon aux usines Citroën pour les unes, de Redon aux chantiers navals de Saint-Nazaire pour les autres. Les établissements Citroën à Rennes ont mis en place un mode de transports de la population ouvrière assez original qui draine ainsi la main-d'œuvre sur cinq départements. Le phantasme patronal de la ruralité ouvrière trouve là une application originale : la dispersion de la population ouvrière et ses liens avec le monde rural continuent aujourd'hui encore de caractériser les établissements Citroën de Rennes, mais aussi plus spécifiquement le bassin de main-d'œuvre redonnais.

<sup>17</sup> Au départ, l'entreprise Yves-Rocher située à La Gacilly, à une vingtaine de kilomètres de Redon, était le terrain pressenti.

<sup>18</sup> Cette référence à la ruralité tend à tenir lieu d'identité locale.

<sup>19</sup> Portée par des gens extérieurs à cette zone et qui viennent s'y installer pour des raisons professionnelles !

Les bassins de la Gacilly et de Redon matérialisent ensemble la réalité du marché du travail local avec, cependant, une forte diversité des modèles socio-politiques qui les sous-tendent. Ainsi, les lieux de rencontre entre les sphères politiques, syndicales et économiques ou associatives sont orchestrés de façon radicalement différente. Sur Redon, elles restent très compartimentées : absence de relations industrielles localisées, absence de système industriel local, une représentation patronale qui se cantonne aux institutions consulaires ; il n'y a pas eu de velléités de la part des directions d'entreprise de prendre le pouvoir municipal et la frontière institutionnelle reste forte entre le champ politique et le champ économique. Les dirigeants, particulièrement ceux de l'entreprise Garnier, ont su cependant peser sur la zone à travers les *Rotary Clubs*, qui sont des espaces où se retrouvent justement le patronat et la bourgeoisie locale détentrice du pouvoir municipal jusqu'aux années quatre-vingt. Un compromis a cherché à limiter toute politique de construction de logements dans la ville de Redon, enclavée par la géographie naturelle des lieux. Cette géographie sert d'alibi pour éviter l'implantation de logements ouvriers d'autant que, parallèlement, la population ouvrière maintient une pluri-activité agricole très tardive par l'intermédiaire, entre autres, de la population féminine, mêlant raisons économiques et attachement patrimonial.

À l'inverse de Redon, le modèle de contrôle social porté par Yves Rocher est celui de l'entrepreneur omnipotent : maire de la Gacilly, il est également conseiller général... Le modèle socio-productif développé a consisté en un essaimage d'établissements entre la Gacilly et Ploërmel. Contrôle territorial et contrôle social caractérisent le modèle Yves-Rocher avec des pratiques qui peuvent paraître d'un autre âge :

- l'adoubement à l'entreprise : rituels qui réfèrent à la société médiévale ;
- la domesticité : lorsque les salariés intérimaires sont invités à venir servir au Château<sup>20</sup>, etc.

Je ne développe pas davantage, mais on a là tous les traits d'un modèle entrepreneurial dynastique : des membres de sa famille ont été placés à la tête des différents établissements industriels.

L'histoire industrielle locale a permis l'implantation de différentes branches : la métallurgie, la plasturgie, les cosmétiques, la chimie, mais ces implantations n'ont pas permis de créer des dynamiques de branches. Les logiques d'entreprises s'imposent. L'unité sociale des lieux réfère davantage aux caractéristiques du bassin de main-d'œuvre qui découle d'une histoire industrielle sciemment maintenue dans un contexte rural, ce que reflètent fort bien les trajectoires ouvrières. De ce fait, les différences de sexe et de génération constituent les seuls points marquants permettant de diversifier les *habitus* de précarité. Ces derniers puissent dans deux mondes socio-productifs identifiables localement<sup>21</sup> : le monde industriel et le monde marchand.

Le monde industriel, avec ses conventions, est plutôt présent dans certaines industries métallurgiques installées dans l'entre-deux-guerres ou pendant l'après-guerre, avec une forte préservation des collectifs de travail, sans pour autant un réel essaimage du fordisme : stratégie de bas salaires des entrepreneurs avec, dans certaines entreprises, interdiction du droit syndical (comme chez Bic).

Le monde marchand tend à s'imposer aujourd'hui à travers l'installation de nouveaux équipementiers automobiles qui instaurent une forte précarité salariale. Mais Yves-Rocher a initié très précocelement ce monde marchand auprès de la population féminine. Le modèle de vente par correspondance repose sur une très forte flexibilité du travail : les CDD y sont courants dès les années soixante-dix, avant de se muer en contrats intérimaires.

La réalité matrimoniale de la zone redonnaise structure de façon originale le marché du travail local : elle diffère la découverte de la précarité statutaire par la population masculine et inscrit la population féminine dans un statut salarial inachevé. Cette structuration très particulière du marché du travail a généré un système original, où le couple constitue le cœur de la régulation salariale : précarité des salaires féminins, mais stabilité jusqu'à une époque récente de l'emploi masculin. La faible

---

<sup>20</sup> Yves Rocher a, localement, comme résidence un château.

<sup>21</sup> D'après la typologie proposée par R. Salais et M. Storper.

prise de conscience de cette précarité est aussi confortée par l'arrivée continue sur le marché du travail de nouvelles couches de population à faible tradition ouvrière.

Si les entreprises ou les branches ne constituent pas en soi un modèle socio-productif, la société rurale donne corps à une perception plus territorialisée de l'univers socio-productif redonnois. Sa cohérence tient à la réputation manœuvrière des lieux. Les individus circulent à l'intérieur de cet espace : la tradition de mobilité masculine jusqu'à l'installation matrimoniale reste assez forte et constitue d'ailleurs aujourd'hui un obstacle à la perception des nouvelles formes de précarités.

Pour donner du poids à cette argumentation, je voudrais juste évoquer ici l'histoire d'un centre de formation. De la même façon que les deux navettes partant de Redon informent sur la structuration du marché du travail, l'histoire de l'IPSOP est très intéressante pour suggérer l'imbrication originale de l'univers industriel et de la société rurale. L'IPSOP est un centre de formation mis en place dans les années soixante. Son objectif, animé par une mouvance jaciste (JAC-Jeunesse agricole communiste), est de favoriser le passage de la condition agricole à la condition ouvrière. L'emploi ouvrier est considéré comme induisant une certaine promotion sociale<sup>22</sup>. L'IPSOP va évoluer dans ses orientations avec la mise en place de formations ouvrières très liées au développement de la zone et à son orientation métallurgique. Il travaille alors principalement avec des entrepreneurs locaux. Dans les années quatre-vingt-dix, le patronat de la métallurgie prend le contrôle de cette structure de formation. Cependant l'interférence constante avec la société rurale<sup>23</sup> ne s'arrête pas là. L'IPSOP prend part à la mise en place d'une association *Entraide rurale* dont la vocation est de former des ouvriers agricoles pour alimenter une nouvelle demande qui émergeait dans ce secteur. Cette structure, constituée sur le modèle des groupements d'employeurs, a fait mouche auprès des milieux industriels : ils ont cependant essayé, sans succès, de transférer ces pratiques au monde de la sous-traitance automobile largement atomisé localement. Ce projet était, il est vrai, davantage relayé par les politiques, en l'occurrence Alain Madelin, maire de Redon.

## **2.2. *Habitus* de précarité et faible subjectivation des populations ouvrières locales**

Le second temps de mon intervention sera consacré à l'examen des *habitus* de précarité sur les pays de Redon et de la Gacilly, ainsi qu'à une tentative d'interprétation de la faible subjectivation des populations ouvrières locales. Certes, les formes de précarité paraissent assez déterminées par la nature des conventions du travail. Mais elles puisent aussi assez fortement dans l'environnement social qui lui donne sens.

Deux types de précarité sont identifiables sur la zone. Leur inscription dans les trajectoires individuelles et locales suggère quelques explications à la faiblesse de la critique sociale localement.

Le pays de Redon a préservé tardivement une société de petits paysans pluri-actifs, entre autres à travers une présence de la population féminine attachée à la ferme. La mobilité masculine est fréquente en fonction des diverses opportunités d'emplois. Ce modèle de pluriactivité, voire d'économie de la pauvreté, commence à s'estomper dans les années soixante à soixante-dix, mais il survit cependant tardivement.

Les entretiens réalisés auprès de la population féminine de plus de 40 ans soulignent la double captation à laquelle elle a été soumise. Captive dans les fermes où les parents la maintiennent tardivement dans un statut proche de la domesticité, elle va devoir faire preuve d'une extrême disponibilité dans le modèle Yves-Rocher. Son recrutement constitue le second temps de sa captation avec des exigences patronales qui confinent à la domesticité.

Ainsi, Yves-Rocher, principal employeur local de la main-d'œuvre féminine, met en place précocelement le système dit des « contrats ». Ce système suppose une extrême disponibilité justifiée au

---

<sup>22</sup> Peut-être faudrait-il ajouter que la caractéristique du pays de Redon est d'avoir préservé de petits paysans relativement pauvres.

<sup>23</sup> Y compris dans les quelques manifestations syndicales des années soixante-dix/quatre-vingt.

nom de l'ordre domestique : les femmes sont supposées attendre le coup de téléphone qui décidera de leur nouveau contrat, tout en s'occupant utilement à la maison. La référence à la sphère domestique, largement préservée par l'employeur, entretient l'idée abusive d'une continuité entre condition salariale et condition de femme au foyer. La précarité est occultée par la référence à la disponibilité. La population féminine la plus jeune perçoit assez différemment sa précarité statutaire. Elle conçoit davantage son mode d'intervention salariale sur le mode de la césure entre l'univers domestique et l'univers au travail, et elle vit donc de façon ambivalente son arrivée sur le marché du travail. Le durcissement de la politique des « contrats » de courtes durées et l'externalisation de leur gestion par des agences d'intérim compliquent les stratégies individuelles et remettent en cause les types de régulation sociale qui s'étaient développés sur la zone.

Il y a donc un durcissement de la politique des contrats pour la population féminine et un développement d'une logique intérimaire qui fait que la précarité touche désormais la population masculine la plus jeune. Cette dernière manifeste pourtant assez peu de discours critiques à l'égard de ce développement de la précarité. La tradition de mobilité masculine avant l'installation matrimoniale limite pour l'instant le spectre de la précarité. Le pays de Redon connaît manifestement une phase de transition où les vestiges d'un autre monde continuent encore d'alimenter les représentations locales et d'éduquer la perception de la précarité. Néanmoins, une période semble désormais révolue dès lors qu'hommes et femmes sont recrutés par les agences intérimaires, sans pour autant faire l'objet d'une captation similaire : alors que la population féminine intérimaire est en quelque sorte attachée à un établissement, la population masculine circule davantage au sein d'un réseau d'employeurs. L'intériorisation par les agences intérimaires des caractéristiques du marché du travail local est forte.

### **2.3. Recompositions sociales, repli sur le privé en milieu rural ou médiations collectives**

Dans un troisième temps, j'ai essayé de réfléchir autour de l'idée de « transition » pour appréhender les dynamiques de la situation redonnaise assez différenciées de celles repérées sur Fougères. Deux scénarii se dessinent : le premier, le scénario rural, est celui du repli ; le second voit émerger des réflexions collectives, portées par des individus le plus souvent acculturés par le syndicalisme et qui souhaitent instaurer à un moment donné des médiations collectives au sein des entreprises.

Le scénario rural est cependant celui qui s'impose massivement, tant les valeurs rurales demeurent inscrites dans les représentations. Le caractère sexué des normes d'activité est ainsi fortement intériorisé et fait office de régulation du marché du travail : la protection du salaire masculin est privilégiée. Dans un contexte d'accroissement de l'aléa, est perceptible un retour vers l'espace domestique de femmes désabusées par la place qui leur est faite dans l'espace salarial. Une nouvelle répartition du travail s'installe, hélas plutôt dans la continuité historique.

Un second niveau de répartition du travail est également perceptible au sein de la communauté des femmes. Il peut être illustré par l'exemple suivant : l'homme et la femme travaillent tous les deux dans un abattoir où est élaboré un plan de licenciements sociaux. En accord avec la direction et la population masculine, les syndicats décident que les licenciements toucheront prioritairement les compagnes des hommes salariés de l'entreprise. La femme licenciée propose ses services aux établissements Yves-Rocher où travaille également sa fille depuis quelques années. À la suite de la maternité de cette dernière, la grand-mère décide d'arrêter son travail pour gérer les fluctuations des rythmes d'activité que connaît sa fille et qui compliquent d'autant l'articulation entre sphère privée et sphère professionnelle. Dans cet exemple, la population féminine joue un double rôle régulateur de la précarité. Cette nouvelle répartition du travail s'instaure à l'intérieur de la famille et reste de ce fait relativement invisible. Elle se traduit pourtant par des ré-agencements parfois douloureux entre sphère privée et sphère professionnelle.

Je voudrais insister ici sur les risques sociaux de ces recompositions. À l'arrière-plan se dessine en effet une réassiguation domestique des femmes, particulièrement problématique dans une zone

comme le pays de Redon, qui cumule une tradition d'activité féminine relativement discontinue avec une mémoire collective des femmes comme pivot du système d'obligation familiale. D'ailleurs, plusieurs femmes, avec beaucoup de pudeur, font mention d'états dépressifs : anxiété, perte de poids, etc.

L'autre scénario, qui concerne davantage la population jeune, est marqué par le sceau de la rupture. Certes, contrairement à Fougères où la mixité des représentations urbaines et rurales permet d'évoquer une hétéro-culture ouvrière, les références rurales prédominent dans les représentations et les ressources mobilisées par la population ouvrière du pays de Redon. L'expérience, souvent ambiguë, de la scolarité et la faiblesse de la socialisation ouvrière ouvrent aujourd'hui la voie à des expériences, inédites sur Redon, de contestation sociale.

Le système de formation redonnais a en effet historiquement organisé la captation de la main-d'œuvre tout en lui dénier une quelconque professionnalisation : les personnes les plus qualifiées sont souvent parties du pays de Redon vers Saint-Nazaire ou près de Rennes chez Citroën. Loin de préparer à l'univers industriel, la formation suivie est porteuse d'une acculturation assez forte. L'arrivée à l'usine est génératrice de fortes déceptions, souvent édulcorées par la nécessité de travailler. Ainsi, les femmes sont-elles principalement formées au secteur tertiaire qui offre localement peu de débouchés. Les débouchés industriels sont pour beaucoup d'entre elles une issue assez dévalorisante. Les tiraillements identitaires qui en découlent ne sont pas sans lien avec l'émergence, certes embryonnaire, de sections syndicales, comme on a pu l'observer dans un des établissements de Yves-Rocher<sup>24</sup>. Dans un établissement comme celui d'Allibert, équipementier local de Citroën depuis dix ans, la population majoritairement recrutée est jeune et sans tradition syndicale. Le syndicalisme était, dès la création de l'établissement, contesté par la direction dans son rôle d'interlocuteur salarial. Dix ans après, la création de la section syndicale est posée par ces mêmes ouvriers.

### 3. LE DÉBAT

**Martine Lurol** (CEE). Je voudrais revenir sur la question de l'apparition de sections syndicales chez Allibert et Françoise Saget. Tu insistais sur le fait que c'était une population de jeunes qui créait des sections syndicales...

**Nadine Souchard**. Oui, effectivement, j'ai pu l'observer dans les deux établissements qui ont pour caractéristiques d'être de création récente, d'avoir une stratégie de recrutement de populations très jeunes, sans tradition syndicale. Dans le cadre de l'établissement Françoise Saget, la création de la section syndicale est liée en fait à la mise en place d'un accord de Robien dans le groupe Yves-Rocher. Ces femmes, constatant l'absence de cadre collectif pour en débattre, ont alors eu recours au syndicalisme. Elles sont allées voir la CFDT, parce qu'elles avaient ce nom en tête.

Chez Allibert, la section syndicale n'était pas encore montée au moment de l'enquête, mais des débats avaient lieu entre ouvriers pour élaborer de nouveaux rapports de force. Ces salariés permanents observaient avec inquiétude le rôle particulier dévolu aux intérimaires. À l'exception d'un établissement où, comme par hasard, avait perduré, contre vents et marées, une section syndicale, trois jeunes intérimaires ont décidé de ne pas se laisser faire et de développer des liens, à certains moments avec la CGT, à d'autres avec la CFDT. Pour ces intérimaires, les mouvements de chômeurs avaient fait date. Ils ne souhaitaient pas fusionner avec les dynamiques syndicales existantes. Il s'agissait plutôt de constituer un corps particulier, à l'instar des chômeurs.

**Annie Gouzien**. On retrouve les mêmes phénomènes à Fougères. Je faisais référence à ce qui se passait dans les entreprises sous-traitantes, qui sont aussi des entreprises très jeunes. Certaines ont

---

<sup>24</sup> Cf. F. Saget.

été quasiment créées de toute pièce par l'entreprise Sagem. Certaines ont quatre à cinq ans et des effectifs de précaires équivalents à ceux des statutaires. La proportion de contrats à durée déterminée est plus grande à Fougères qu'à Redon, l'intérim plus minoritaire. Là aussi, le mouvement a été engagé sur la question de la relation concrète de travail, relativement déserté par le syndicalisme fordien<sup>25</sup>. Les relations concrètes de travail sont au cœur de leur mobilisation pour faire face au risque qu'on leur impose les mêmes aménagements du temps de travail que ceux particulièrement difficiles qui sont imposés aux intérimaires de la Sagem. En effet, l'entreprise a instauré une organisation en 3 x 8 pour permettre un fonctionnement continu des machines.

Cette continuité productive est obtenue en contrepartie d'une réduction du temps de travail. Elle implique des changements majeurs de rythmes de travail sur des périodes de temps très courtes : trois jours en journée puis trois jours de nuit. Ils subissent deux *week-ends* amputés pour un *week-end* long. Ils se retrouvent avec des plages de disponibilité en plein milieu de semaine, dont ils ne savent que faire, et des journées de travail à la chaîne de neuf heures et quart. Ces changements de rythmes ont occasionné des malaises sur les chaînes ou sur le trajet de travail, malaises liés aux rythmes biologiques, et des pertes d'appétit. Les ouvrières des entreprises sous-traitantes voyaient poindre cette évolution-là. Une mobilisation spontanée de personnes non syndiquées a été soutenue par un délégué syndical CFDT, présent dans l'entreprise. Il les a aidées, bien que la section syndicale d'entreprise n'ait pas encore d'existence institutionnelle. On retrouve dans ces situations-là un usage pragmatique des institutions du personnel et du droit du travail, en rupture avec le poids des références idéologiques dans l'histoire sociale de Fougères.

Je dispose également d'un autre exemple : une tentative de création de section syndicale dans une jeune entreprise sous-traitante délocalisée. Elle s'était délocalisée voilà sept ou huit ans, afin de se rapprocher de son donneur d'ordres, la Sagem. Elle affichait un discours d'entreprise moderniste, participative, discours de type managérial. Et lorsqu'un certain nombre de jeunes, dont des techniciens, s'est organisé en toute bonne foi pour constituer une section syndicale, ils se sont fait laminer. La direction et l'encadrement ont développé des comportements symboliquement violents que les syndicalistes fougereais n'avaient jamais vus : intimidations personnelles, vexations, humiliations. Il existait un contraste incroyable entre le discours managérial et participatif auquel avaient cru ces salariés et le comportement de totale incivilité d'une direction manifestement très inquiète par des velléités d'organiser un contre-pouvoir syndical à l'intérieur de l'entreprise. La tentative de créer une section syndicale a donc échoué.

**Catherine Lévy** (Laboratoire Georges Friedmann). Je travaille actuellement sur une recherche européenne « précarité du travail, chômage, etc. ». J'ai deux petites remarques.

La première concerne ce que vous dites sur les créations de sections syndicales dans des entreprises installées sur des zones d'emplois précaires, où l'on aurait pu penser que cela ne pourrait pas se faire, tant dans le bassin de Longwy<sup>26</sup> que dans des entreprises d'habillement en région parisienne<sup>27</sup>. J'ai rencontré des personnes travaillant dans ces entreprises, avec des statuts qui n'en sont pas, mélangées à des personnes sans-papiers, créant leurs propres sections ou syndicats. Mais ces créations ne sont pas, très curieusement, du tout en relation avec l'image d'une confédération, mais en fonction des trajets des salariés qui prennent en charge la lutte collective, de la crèche ou encore de l'épicier. Le choix entre la CGT ou la CFDT va dépendre de telles considérations, et non plus du fait de choix préalables. Et sur ce point, je trouve que vos analyses vont dans le même sens, même si je n'ai pas vraiment creusé la question.

La seconde relève d'un autre registre et concerne la question des transports. Sur les zones que vous décrivez, peut-être davantage Fougères que Redon, mais je n'en suis pas sûre, y a-t-il des problèmes de distance et de mobilité géographique ? Avez-vous rencontré ce type de problèmes ? Dans mes

<sup>25</sup> Au profit de la redistribution de la masse monétaire et de la valeur.

<sup>26</sup> Où je vais assez souvent faire des enquêtes.

<sup>27</sup> Le "sentier" se décentralise en effet actuellement à la Plaine-Saint-Denis.

enquêtes, je les rencontre en permanence ! Et quand il y a des problèmes de transport, comment les personnes s'organisent-elles ?

**Annie Gouzien.** La chaussure, l'électronique, la métallurgie, c'est dans la ville, alors que l'habillement, le granit sont dans des cantons ruraux. Il existe effectivement une population qui, vivant en milieu rural, vient travailler à Fougères. Quand il s'agit des statutaires de la Sagem, ils viennent par leurs propres moyens. Généralement, ils ont suffisamment d'acquis pour avoir leurs propres voitures.

En revanche, il commence à y avoir des problèmes pour les intérimaires en raison de leur statut et de leurs conditions de travail. La Sagem est contrainte d'élargir son rayon de recrutement vers le Calvados, donc vers une zone beaucoup plus lointaine. Les gens viennent par co-voiturage ou par leurs moyens propres. Il est beaucoup question des risques d'endormissement ou de malaises en voiture compte tenu des rythmes du travail à la chaîne. Face à cela, il ne semble pas que l'entreprise ait pris des initiatives pour organiser le ramassage.

**Nadine Souchard.** Pour Redon, cette question n'a pas été creusée. Pour vous répondre, je peux dire que les entreprises redonnaises sont assez regroupées, à l'entrée de la ville. Effectivement, les entreprises Yves-Rocher sont plus disséminées. En fait, lorsque se pose la question du transport, la stratégie du couple vise en général à privilégier la proximité géographique du travail de la femme, même s'il est précaire. Mais Citroën assure un ramassage fin, qui va jusque dans les petits villages.

**Armelle Gorgeu (CEE).** Pour toutes les nouvelles usines de l'automobile, les transports ne sont pas organisés. Les gens doivent recourir à leurs propres moyens pour se déplacer. Pour pouvoir obtenir un emploi dans ces usines, le fait d'avoir le permis de conduire, un moyen de locomotion autonome ou de se regrouper est indispensable.

**Evelyne Perrin (Puca).** Je voudrais revenir sur la question des mobilités. Sur Fougères, vous avez décrit l'ouvrier comme très captif, ayant une très faible capacité de mobilité, comme vissé à son entreprise en raison du travail de sa femme. À Redon, vous avez parlé d'un solde migrateur négatif et d'une mobilité qui s'effectuerait par le départ du pays de Redon. En revanche, la mobilité entre entreprises et établissements resterait très faible. N'est-ce pas un des aspects nouveaux de cette classe ouvrière que de ne plus pouvoir faire jouer la mobilité comme moyen d'ascension sociale ou comme moyen de pression sur les salaires ?

**Annie Gouzien.** Sur Fougères, on peut avancer deux grandes explications à ces phénomènes d'absence de mobilité :

- D'une part, la position monopoliste de l'industrie électronique, comprenant la Sagem et ses entreprises sous-traitantes, où l'emploi intérimaire représente à la Sagem 1 000 personnes environ pour un effectif statutaire de 600 personnes et près de 20 % de l'emploi industriel total. L'essentiel de la mobilité s'opère par ce biais et explique la situation très dégradée de ces jeunes ouvriers intérimaires, sans perspective d'avenir. Cette situation pèse beaucoup dans un contexte où l'industrie électronique a une véritable position monopoliste.

- D'autre part, les ancrages familiaux des jeunes Fougerais jouent également fortement, surtout quand ils sont en couple. Le conjoint est en effet fréquemment intérimaire aussi ou dispose d'un emploi stable sur le bassin d'emploi de Fougères. Ces jeunes ne risquent pas une mobilité ne sachant pas très bien ce qu'ils trouveront ailleurs. En revanche, ils savent que les solidarités familiales peuvent jouer en cas de difficultés. C'est vraiment le modèle, que décrit Luc Boltanski, des « immobiles dans un monde connexionniste », c'est-à-dire ceux sur qui reposent actuellement l'essentiel du coût économique et social de l'organisation connexionniste de la production et du travail.

**Nadine Souchard.** Je voulais juste ajouter un élément... J'ai l'impression que parmi les gens rencontrés au cours des entretiens, les profils psychologiques étaient assez typés, où le fait d'être très

proche de la famille était déterminant dans les itinéraires salariaux des personnes, pour les femmes en particulier.

**Evelyne Perrin.** N'est-ce pas dû à la faiblesse des salaires interdisant le recours à des nourrices payées qui fait que l'on a besoin de la famille pour garder les enfants ?

**Nadine Souchard.** Il s'agit de femmes qui n'ont pas encore d'enfants au moment de la réalisation de l'enquête ou qui ne sont pas en couple. C'est la raison pour laquelle je parle de profil psychologique. Je dis cela parce que ces femmes pouvaient avoir des sœurs qui avaient fait d'autres choix. Aussi, je me suis dit qu'il aurait été très intéressant de voir quelles sont les personnes qui partent de Redon. Je pense que les industries redonaises ne s'appuient pas sur n'importe quel profil psychologique.

**Annie Gouzien.** C'est vrai que la situation locale les met dans un dilemme assez insurmontable :

- D'un côté, si ces jeunes se stabilisent en couple à Fougères, font un enfant ou acquièrent une maison, ils s'interdisent de partir pour obtenir un meilleur emploi.
- D'un autre côté, s'ils décident de partir, c'est au prix, du moins dans un premier temps, d'un élargissement de l'instabilité à l'ensemble des secteurs de leur vie.

**Jean-François Dumontier** (Association nationale des chantiers-écoles). Je suis membre de l'Association nationale des chantiers-écoles et directeur d'une association d'insertion en Seine-Maritime dans une ville qui ressemble étrangement à Redon, où dominait l'entreprise textile Bous-sac.

Nous constatons également une absence de mobilité. La seule implantation industrielle la plus proche est celle de Renault à Sandouville. Il existe des systèmes de collecte de gens, mais sans embauches nouvelles. Nous avons l'impression que cette absence de mobilité est due à la culture locale : « Mon père ne se déplaçait pas ; mon grand-père ne se déplaçait pas. Au nom de quoi, me déplacerai-je ? Tout était dans la ville. On avait l'usine, la maison, le magasin, l'école, le club de sport, et on n'a jamais vu mon père se déplacer, alors pourquoi, moi dans la même situation, me déplacerai-je ? ». On a l'impression que c'est cela plutôt qu'une incapacité à se déplacer. C'est carrément ancré dans les mémoires. Il faut que le travail vienne à moi. Et, par exemple, se déplacer à l'ANPE à dix kilomètres de son domicile pose de sérieux problèmes.

**Nadine Souchard.** À Redon, cela ne va pas jusqu'à ce point. Le pays de Redon a pour caractéristique d'être situé à cheval sur trois départements. La population est très disséminée et possède une véritable tradition de mobilité.

J'ai posé quelques questions sur leur perception du degré de difficulté à trouver du travail ailleurs. Le taux de chômage sur le pays de Redon est un taux de chômage important par rapport à la région de Bretagne. Or, leur réponse était « qu'ici, ce n'était pas pire qu'ailleurs ». Ils avaient le sentiment qu'au regard de ce que leur renvoyaient les médias, leur situation était assez proche de ce que connaissaient les autres ouvriers français.

**Annie Gouzien.** Il m'a également été répondu que les jeunes « galéraient » dans leur recherche de travail. En comparant leur situation avec celle des jeunes de la région parisienne ou d'ailleurs, ils constataient que « c'est la même chose » et se demandaient pourquoi ils devraient prendre le risque de quitter un territoire où, au moins, ils connaissent les gens, pour se projeter dans un ailleurs où ils auraient les mêmes problèmes, en n'ayant pas les fameuses « protections rapprochées ».

**Jean-François Dumontier.** Pourtant, on retrouve avec Yves-Rocher cette sorte d'empire : on protège son personnel, on l'entretient dans un rapport partenaire.

**Nadine Souchard.** Jusqu'à un certain point, parce que maintenant, le fait de travailler pour Yves-Rocher n'est plus très protecteur. Ils ont eu cette image jusque dans les années quatre-vingt, mais pas ensuite !

**Jean-François Dumontier.** Posez la question à ceux qui y travaillent !

**Martine Aublé** (association d'insertion). Je travaille avec Jean-François Dumontier sur l'insertion. Pour compléter son propos, je dirais qu'on travaille tous les jours avec des personnes bénéficiaires du RMI et des jeunes. On est tous les jours dans le substrat qui sert à vos recherches. Le problème est qu'on est en situation d'observer une population en grande précarité, parce que les pouvoirs publics nous demandent de l'envoyer vers le travail. Or, on observe que des gens depuis longtemps en grande précarité, ont développé des stratégies qui leur ont permis de se passer du travail. Ils ont trouvé une identité (ou pas) sociale, mais ont réussi à se passer du travail. Avant que ces gens-là retrouvent leur identité par le travail, il va falloir que du temps passe et mettre en place des actions, dans un contexte où les gens gagnent moins d'argent en allant travailler qu'en restant dans l'assistanat.

Nous venons ici pour comprendre les choses, et une fois décodé votre jargon sociologique, pour adapter nos moyens aux populations auxquelles on s'adresse et tenter de passer à autre chose.

**Patrick Nivolle** (CEE). Existe-t-il une forte dichotomie entre la population des précaires et la population des personnes qui basculent dans l'assistance ou qui le sont déjà ? Est-ce que ce sont les mêmes familles qui sont concernées par l'une et l'autre situation ? Vous parlez des unités familiales où se font des arbitrages avec l'assistance et les revenus liés à l'assistance... Est-ce que vous constatez des passages de chômeurs de longue durée vers des formes de retour à l'emploi ? Qu'observe-t-on de ce point de vue-là ?

**Annie Gouzien**. Il faut déjà partir de la construction de notre échantillon, parce que cela détermine en grande partie ce que nous observons. Nous sommes parties des salariés, donc de gens dont les liens avec l'entreprise sont certes précaires, mais réels. Nous avons eu aussi d'autres entrées : j'ai contacté des personnes licenciées économiquement d'entreprises de l'habillement et du granit. Pour l'habillement, le licenciement datait de moins d'un an. Pour le granit, les personnes avaient ce profil, comme vous le dites, de la rupture. Par exemple, nous avons interrogé un ancien tailleur de pierre qui était bénéficiaire du RMI depuis quatre à cinq ans. Que peut-on en dire ?

Les femmes licenciées de la principale entreprise d'habillement du canton savent qu'elles n'ont aucune chance de retrouver un travail dans l'habillement<sup>28</sup>. On assiste à un lent travail de deuil de l'emploi industriel avec beaucoup d'aigreur et d'amertume liées au sentiment d'avoir beaucoup donné à l'entreprise et de s'être fait renvoyées sans aucun remerciement. Généralement, les femmes se trouvent licenciées pour ne pas avoir pu soutenir une productivité devenue extrême, en raison de la position de sous-traitance de très court terme de ces entreprises. Ces femmes passent par des cellules de reconversion sans perspectives d'avenir. On voit des orientations à minima se faire vers les emplois familiaux<sup>29</sup>, sortie de chômage la plus courante en milieu rural. On peut aussi assister à des installations plus ou moins longues dans le chômage : une partie d'entre elles a beaucoup de difficultés à percer dans l'intérim, qui exige des qualités de réactivité et de rapidité plus fréquemment prêtées aux jeunes.

Ces cas de rupture, comme vous le dites, j'en ai peu trouvé, compte tenu de notre échantillon d'enquête. J'ai toutefois l'exemple d'un ouvrier granitier, licencié économiquement à 40 ans, au moment où l'industrie du granit se désintéressait du travail de taille dans les carrières, au profit de la fabrication de monuments funéraires. Les tailleurs de pierre ne trouvaient donc plus d'emploi. Ce granitier s'est retrouvé bûcheron pendant un an, un an et demi. Il a basculé dans l'économie souterraine propre au monde rural : coups de main à droite et à gauche, tout en vivant du RMI, et en disposant d'une intégration sociale réelle : il vit en famille, pêche et cultive. Il a son champ et ses moutons. Ce mode de vie est très spécifique du monde du granit. C'est un monde où la cohabitation et les interférences entre l'auto-production rurale et l'activité industrielle ne se sont jamais interrompues. Pendant les congés, les ouvriers s'occupaient de leur basse-cour, donnaient des coups de main, etc. On peut parler d'hétéro-culture rurale et industrielle.

<sup>28</sup> Il y a certes quelques entreprises de l'habillement dans ce canton, mais elles ne recrutent pas beaucoup.

<sup>29</sup> Aides ménagères, etc.

**Patrick Nivolle.** Nous ne sommes pas dans le non-travail : nous sommes dans le statut de chômeur, de bénéficiaires du RMI, mais pas dans le non-travail. Avec cet exemple, on n'est pas non plus dans le basculement, qui paraît spectaculaire, de gens vers la non-activité. On est bien dans des continuités historiques, avec des modes de production domestique ou pré-industrielle coexistant avec le monde industriel ou le monde de la précarité économique.

**Martine Aublé.** C'est une conservation de l'identité. Ce qui n'est pas le cas...

**Annie Gouzien.** Je peux parler en revanche de la situation d'une ouvrière licenciée économiquement d'une entreprise de l'habillement qui habitait un village rural. Elle a essayé à tout prix de retrouver un emploi. Elle n'y parvenait pas car elle ne disposait pas de moyen de locomotion. Son mari, également en chômage, utilisait la voiture. Elle se retrouvait contrainte à l'inactivité et vivait, face aux autres personnes du village, son statut de bénéficiaire du RMI de façon très stigmatisante. Elle se sentait vraiment « inutile au monde », comme le dit Robert Castel.

**René Mouriaux** (Cevipof). Je ne suis pas sociologue mais politologue. Comme Catherine Lévy, j'ai beaucoup apprécié votre travail. Je crois qu'il est important, par rapport à des approches économistes, économétriques, de mettre en évidence l'historicité des rapports de travail, le rappel de la diversité du monde ouvrier. Hier, j'étais à la soutenance de thèse de Berthod, sa manière de parler de disparition de la classe ouvrière repose principalement sur une mythification de ce qu'elle était. De ce point de vue, votre travail est donc tout à fait salutaire et montre qu'il n'y a pas d'économie sans politique, sans stratégie patronale, sans intervention de l'État. Il n'y a donc pas de science économique pure, ce qui est aussi un peu iconoclaste !

J'ai une question et une information à propos de la désertification du syndicalisme et des difficultés à transmettre l'héritage. Par rapport aux événements de 1995, aussi bien à Redon qu'à Fougères, y a-t-il eu une mobilisation importante et indépendante de l'implantation syndicale ? Cette région n'a pas toujours été calme. En 1968, l'un des plus beaux slogans maoïstes était « Vive les ouvriers de Redon, qui ont cassé la gueule aux CRS ! » Il fallait du souffle. Nous en avions d'ailleurs sans être forcément maoïstes. Aujourd'hui, ont-ils du souffle à l'occasion de ces mobilisations qui pouvaient échapper aux contraintes de l'entreprise et à la désertification ?

**Annie Gouzien.** Je crois que c'est assez complexe. Il est vrai que l'un des mots fougerais est de rappeler que *mai 1968* a commencé à Fougères, parce qu'au mois d'avril une grande grève avait mobilisé toute la communauté fougaise. On avait donc l'habitude de dire que *mai 1968* avait démarré deux mois plus tôt à Fougères.

En fait, la grande fracture de l'histoire fougaise reste l'année 1970, précédée par la grande crise de la mono-industrie de la chaussure après-guerre. En effet, durant l'année 1970, trois grosses entreprises périclitent : Réhault, Morel et Gaté (chaussure), et la SPLI (habillement), qui représentent près de 1 500 emplois. Une grande mobilisation s'en est suivie dans le plus pur esprit des mobilisations de 1968 : occupation des usines, discours enflammés à connotation révolutionnaire sur la place de Fougères. Mais cette très forte mobilisation ne va pas déboucher. Les Fougerais sortent des années soixante-dix avec le constat d'une faillite de la branche, de l'inefficacité d'un syndicalisme, par ailleurs plus divisé qu'il ne l'a jamais été, et d'une confirmation politique de cet échec avec la victoire de la droite. Dans ce contexte, le maire RPR, Cointat, obtient du ministre du Travail de l'époque, Jacques Chirac, la garantie de la décentralisation d'un établissement de la Sagem pour amortir la crise de l'emploi fougais.

Sur le plan des relations professionnelles, on assiste à un éclatement du front intersyndical fougais qui avait une puissance d'intervention, non seulement dans les entreprises, mais aussi sur le territoire local. Le syndicalisme constituait un acteur majeur du développement local, surtout la CFDT, parfois plus efficace que l'acteur patronal. On a assisté historiquement à une interpénétration importante des champs économiques, politiques et sociaux, en rapport avec les caractéristiques des systèmes industriels locaux. Les acteurs patronaux et syndicaux étaient représentés au conseil municipal. La vie associative était traversée par des clivages politiques et sociaux. Les syndicats se

préoccupaient de sphères d'activité bien plus larges que celles du travail et de l'entreprise. La figure de Réhault, maire de Fougères et industriel de la chaussure, illustre bien ce propos. Monsieur Réhault a sauvé son entreprise et l'a développé de façon extraordinaire, en misant sur une conception négociée du développement de l'entreprise au détriment de la conception cégétiste de l'affrontement de classe. Il a cherché ses alliances du côté des syndicats chrétiens. Un pacte social fougerais est ainsi né pendant cette période. Ce pacte a effectivement contribué au développement des rapports sociaux fordiniens, de façon moins typique, certes, que dans de grandes entreprises.

Mais tout cela éclate à la fin des années soixante-dix, avec la crise puis la faillite de cette branche industrielle et se traduit par un repli des syndicats sur les différentes entreprises. Les dissensions étant beaucoup trop fortes, le front intersyndical disparaît. Et ce mouvement se prolonge dans la décennie quatre-vingt. En 1981, la gauche arrive au pouvoir et Jacques Faucheux prend en 1983 la mairie de Fougères. Ironie du sort, ce maire de gauche consacre la division institutionnelle entre le champ économique et le champ social. La politique économique est en fait quasiment laissée à la chambre de Commerce, tandis que la mairie se préoccupe beaucoup plus des Affaires sociales et culturelles. L'issue de ce partage aboutit à un positionnement hors champ des acteurs syndicaux sur ces différentes questions. Les organisations syndicales ont ainsi définitivement quitté le champ du développement économique du pays de Fougères. Des historiens, qui travaillent actuellement sur la zone, parlent en fait d'un véritable traumatisme du monde ouvrier fougerais avec une occultation de la mémoire ouvrière. On a voulu oublier ce grand échec. Ensuite, la Sagem a occupé le devant de la scène et l'espoir du groupe ouvrier s'est cristallisé sur la recherche d'une plus grande sécurité de l'emploi et d'une promotion salariale. Cet espoir s'est concrétisé pendant dix ans à la Sagem. Mais dans le même temps et de manière paradoxale, cette même grande entreprise a été à l'origine du développement de l'emploi précaire, alors que les cultures syndicales y étaient peu préparées et peu armées pour y faire face.

**Nadine Souchard.** À Redon, je ne suis pas sûre que les slogans maoïstes aient été portés par des Redonnais ! Je n'ai pas pu faire une histoire aussi complète que celle d'Annie sur la façon dont se sont implantées les premières sections syndicales. À Redon, peu de travaux d'historiens sont disponibles sur le syndicalisme local. De la même façon, au sein des sections, personne ne semble porter la mémoire syndicale. Lorsque j'ai interrogé la CGT sur cette histoire syndicale, ils m'ont sorti un papier de trois pages, où un ancien militant avait commencé à écrire quelques éléments de cette histoire. J'ai donc eu un réel problème de reconstitution de la mémoire ouvrière.

Avant la Seconde Guerre mondiale, il semble que les discours contestataires soient portés par les ouvriers de Saint-Nazaire qui essaient de dynamiser syndicalement la zone. C'est encore vrai des mouvements sociaux dans les années cinquante. Une autre filiation syndicale émerge dans ces années-là, celle issue de la JAC. Je ne reviens pas sur la tentative de croisement de la dynamique d'aménagement territorial et de la dynamique syndicale. En 1983, l'arrivée d'une municipalité socialiste se traduit par la représentation du mouvement associatif et de quelques militants syndicalistes, licenciés de l'entreprise Garnier. Ils créeront d'ailleurs la première association intermédiaire de France. En revanche, n'émerge aucun discours politique sur le champ de l'économique, de la part de l'équipe municipale, ce qui va lui être reproché par la suite. Les observateurs locaux disent que l'arrivée d'Alain Madelin à la municipalité de Redon, bien qu'étranger à la zone, s'explique par le fait qu'il avait tenu un discours économique. Il revendiquera l'arrivée d'un établissement Allibert sur la zone, quelle que soit la réalité des choses...

## BIBLIOGRAPHIE

Références tirées de Annie GOUZIEN et Nadine SOUCHARD, avec la collaboration de Marion DEL SOL, 1999, « Trajectoires industrielles, normes locales d'emploi et précarités : comparaison des bassins d'emploi fougerais et redonnais », Travail et Emploi, n° 80, septembre, pp. 9-27.

BAUDOUIN T., COLLIN M., 1983, *Le contournement des forteresses ouvrières (précarité et syndicalisme)*, Méridiens Klincksieck, Paris.

- BEAUVIALA C., ROUSIER N., SAILLARD Y., 1998, « Internationalisation et transformations du rapport salarial. Éléments pour une analyse locale », extrait de *Les régulations de l'emploi. les stratégies des acteurs*, coordonné par B. LAMOTTE avec la collaboration de C. ABATTU, Paris, L'Harmattan.
- BECCATINI G., 1992, « Le district marschallien : une notion socio-économique », dans G. BENKO, A. LIPIETZ, *Les régions qui gagnent : les nouveaux paradigmes de la géographie économique*, Paris, PUF.
- BENKO G., LIPIETZ A., 1992, « Des réseaux de districts aux districts de réseaux », in *Les régions qui gagnent : les nouveaux paradigmes de la géographie économique*, Paris, PUF.
- BERTRAND H., SAILLARD Y. (dir.), 1995, *Théorie de la régulation : l'État des savoirs*, Paris, La Découverte.
- CAIRE G., 1982, « Précarisation des emplois et régulation des marchés du travail », *Sociologie du travail*, n°2/82, pp. 135-158.
- CASTEL R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale : chronique du salariat*, Paris Fayard.
- CLAPIER-VALLADON S., POIRIER J., RAYBAULT P., 1983, *Les récits de vie, Théorie et pratiques*, Paris, PUF.
- COURLET C., PECQUEUR B., 1992, « Les systèmes industriels localisés en France : un nouveau modèle de développement », dans G. BENKO, A. LIPIETZ, *Les régions qui gagnent : les nouveaux paradigmes de la géographie économique*, Paris, PUF.
- DÉCHAUX J.H., 1996, « Les services dans la parenté : fonctions, régulations, effets », in *Faire ou faire-faire ? Famille et services*, sous la direction de J.C. KAUFMANN, Rennes, PUR.
- DUBET F., 1994, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil.
- GESLIN C., 1976, « Provocations patronales et violences ouvrières : Fougères (1887-1907) », in Vivre au pays : « Le combat des chaussonniers de Fougères : 1906-1976 », n° spécial de la revue *Le pays de Fougères*, juin.
- GOUZIEN A., « Mondes industriels, trajectoires ouvrières et expérience de la précarité dans le bassin d'emploi fougerais », à paraître dans l'ouvrage collectif Mire, Dares, Cnaf.
- GOUZIEN A., 1999, *Trajectoire industrielle, formes productives et précarités ouvrières dans le bassin d'emploi de Fougères*, Rennes, Lessor.
- LEBORGNE D., LIPIETZ A., 1992, « Flexibilité offensive, flexibilité défensive : deux stratégies sociales dans la production de nouveaux espaces économiques », in G. BENKO, A. LIPIETZ, *Les régions qui gagnent : les nouveaux paradigmes de la géographie économique*, Paris, PUF.
- MARTIN C., 1996, « Solidarités familiales : débat scientifique, enjeu politique », in *Faire ou faire-faire ? Famille et services*, sous la direction de J.C. KAUFMANN, Rennes, PUR.
- SALAISS R., STORPER M., 1993, *Les mondes de production : enquête sur l'identité économique de la France*, éd. EHESS.
- SOUCHARD N., 1991, *Classe ouvrière et ruralité, la genèse du salariat laitier en Bretagne orientale*, Thèse, Rennes.
- SOUCHARD N., 1999, « Affaire de femmes, histoire d'hommes. Les paradoxes de l'industrialisation du lait dans la première moitié du XXe siècle en Bretagne », in J. Dhombres (dir.), *La Bretagne des savants et des ingénieurs, le XXe siècle*, Rennes, Ouest-France.
- SOUCHARD N., 1993, « Du lait et de ses rapports avec les hommes : une analyse de l'échange marchand dans les bassins laitiers bretons », *Mondes ruraux en mutation*, Rennes 2, PUR.
- SOUCHARD N., 1999, *Trajectoire industrielle, formes productives et précarités ouvrières dans le bassin d'emploi de Redon*, Rennes, Lessor.
- TOURAINE A., 1966, *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil.
- TILLY L.A., SCOTT J., 1987, *Les femmes, le travail et la famille*, Paris, Rivages.

## CHAPITRE 2

### LA FIN DES MILITANTS ?

Jacques Ion (CNRS-Cresal)

---

#### I. L'EXPOSÉ DE JACQUES ION

Le modèle original<sup>30</sup> de groupement associatif combine les exigences de l'idéal républicain et la réalité du terrain. Il allie une dimension horizontale de sociabilité, avec une inscription dans des groupes d'appartenance, et une dimension verticale d'inscription dans des groupements qui ont une traduction sur la scène politique. L'idéal républicain nie les corps intermédiaires<sup>31</sup> : on est dans l'idée de la relation directe, débarrassée de toutes inscriptions familiales, religieuses, professionnelles ou géographiques<sup>32</sup>. Il semble que ce modèle réalise un équilibre entre la réalité sociale existante, faite d'intégration des individus dans des groupes concrets, et une volonté de mise à l'écart de cette dimension d'appartenance.

En France, un groupement est plutôt constitué sur l'axe horizontal : sociabilité de voisinage, professionnelle, syndicale, religieuse, ethnique, etc. Mais cette dimension se trouve prise d'emblée dans une dimension verticale, à travers la fédération, elle-même insérée dans des constellations, c'est-à-dire des ensembles fédératifs de regroupements associatifs dont le propre était d'être reliés à la scène politique nationale. De telle sorte que le militant, dans ce modèle-là, est toujours à la fois inscrit dans une base et en même temps partie prenante dans les débats nationaux. Il ne garde ses qualités de militant que s'il a conjointement ses deux dimensions. S'il perd la dimension nationale, il risque de devenir un individu comme les autres, sans qualité, et inversement, s'il perd l'autre dimension, y compris dans son exercice corporel ou dans ses façons de parler, il risque à tout moment de devenir un *apparatchik*.

À partir de là, j'essaie de repérer les changements : sont-ils dominants, ne sont-ils pas dominants ? C'est à mon avis une autre question. À partir des travaux anciens comme ceux plus récents sur les groupements, il me semble qu'à ce modèle initial apparaît un processus d'affranchissement que l'on peut décliner selon quatre aspects :

- Un affranchissement des réseaux fédératifs.
- Un affranchissement des appartiances et sortie de l'entre-soi.
- Une troisième modalité d'affranchissement : répondre de soi.
- Un quatrième aspect de cet affranchissement : préserver son « quant-à-soi ».

##### 1.1. Affranchissement des réseaux fédératifs

Ce premier affranchissement par rapport aux réseaux fédératifs et constellaires signifie que les groupements qui naissent aujourd'hui paraissent de moins en moins devoir s'insérer dans les réseaux verticaux organisés.

Les liens de nature hiérarchique qui pouvaient exister entre la base et le sommet, pour dire les choses vite, tendent à se disjoindre et les investissements militants se font plus proches du terrain que du sommet de la hiérarchie. C'est, par exemple, très net pour les parents d'élèves : plus on va vers

---

<sup>30</sup> Au double sens du terme.

<sup>31</sup> Cf. loi Le Chapelier en 1789. Il faudra attendre 1901 pour avoir une loi sur les associations.

<sup>32</sup> Débarrassée de tous les systèmes dans lesquels les individus pourraient être définis de façon, on dirait aujourd'hui, communautaire ou communautariste.

les actions locales, autour de la classe, plus on trouve des militants prêts à s'investir. À l'inverse, plus l'action s'éloigne, vers le collège et la ville, moins on trouve de militants. Voilà un exemple un peu simpliste mais une tendance réelle. Les groupements peuvent se développer indépendamment des réseaux structurés, quitte à constituer d'autres réseaux sur une base horizontale. Autrement dit, des réseaux où, par exemple, une association locale va entrer en liaison avec une association de même niveau, sans transiter par la dimension verticale des réseaux fédératifs. Tout cela est renforcé par la modification du paysage extérieur, liée aux lois sur la décentralisation.

Plus fondamentalement, il semble qu'à l'engagement par inscription préalable dans les réseaux verticaux s'oppose l'engagement dans des réseaux horizontaux, créés par les individus eux-mêmes. On passe d'une situation dans laquelle la structure du groupement est primordiale à une situation dans laquelle l'action de l'individu s'avère plus importante.

## **1.2. Affranchissement des appartenances et sortie de l'entre-soi**

Le deuxième aspect concerne l'affranchissement des appartenances, c'est-à-dire également par rapport à la dimension horizontale. Les engagements se font de plus en plus indépendamment des sociabilités géographiques, familiales, locales ou religieuses. On pourrait même parler d'une sortie de l'*« entre-soi »*. Les personnes vont s'investir dans tel ou tel type d'action, pas forcément avec des gens qui font partie des réseaux de sociabilité dans lesquels ils sont traditionnellement inscrits. Ce sont donc de moins en moins les milieux d'origine qui déterminent les lieux de l'engagement, pour soi-même comme pour sa famille.

Du même coup, la dimension affective<sup>33</sup> change un petit peu de nature. Dans le premier modèle, elle était plutôt liée à un partage de valeurs, d'expériences communes, avec des groupes familiers. Dans le second modèle, la dimension affective va se déplacer foncièrement de sorte que deviennent possibles les groupements à distance. Le cas le plus connu est *Amnesty International*, mais il y en a beaucoup d'autres. Les groupements à distance ne signifient pas pour autant la disparition de toute dimension affective dans l'engagement. C'est même souvent le contraire qui se passe, comme on peut le constater dans certains types de mouvements comme les mouvements de patients, tels les malades du sida.

## **1.3. Troisième modalité d'affranchissement : répondre de soi**

*Répondre de soi*, c'est l'affranchissement par rapport aux modalités de fonctionnement de la démocratie représentative, voire aux modalités de fonctionnement des cadres traditionnels des actions publiques.

Il est intéressant de voir comment des groupements se constituent indépendamment et parallèlement à l'action des pouvoirs publics, notamment locaux, et des initiatives comme celles lancées dans le cadre de la politique de la ville. Ces politiques ont certes développé un formidable discours sur le rôle des associations et une offre de participation considérable. Mais, dans le même temps, ces discours ont un faible impact sur les publics pour lesquels cette offre voudrait intervenir. Il est intéressant de constater cependant, alors que ces initiatives paraissent échouer, comme le montrent les nombreuses tentatives dans la banlieue lyonnaise, chambérienne ou stéphanoise, que des groupements de jeunes apparaissent, souvent éphémères, provisoires ou mal organisés. Ces engagements semblent de moins en moins soucieux des règles formelles du juridisme associatif et des instances de représentations.

---

<sup>33</sup> On sait combien, dans le militantisme, il y a une mobilisation considérable d'affects.

Par ailleurs, dans le modèle précédent, on parlait souvent *au nom de...*<sup>34</sup>. Ici, on ne va plus parler *au nom de...*, mais *en son nom propre*. Il faut pouvoir répondre de soi, c'est-à-dire pouvoir dire : « cela, j'assume ». Ce n'est donc plus une parole d'organisation.

#### 1.4. Quatrième aspect de l'affranchissement : préserver son quant-à-soi

Dans ce modèle, l'engagement, même lorsqu'il requiert une forte implication personnelle, se fait en complète connaissance de cause, et n'implique pas forcément de coller au rôle attendu par les regroupements. Une distance est mise entre la personne, les statuts et rôles qu'elle serait amenée à jouer comme membre du groupement auquel elle appartient. Cela ne veut pas dire individualisme<sup>35</sup>, mais cela veut dire mise à distance et maîtrise de ses propres engagements.

#### 1.5. Personnalisation et publicisation de l'action, une recherche plus appuyée de résultats sur le terrain

Bien sûr, ces quatre processus déclinant les affranchissements ne désignent qu'une tendance. Il ne faut pas voir du neuf partout et faire des excès de vitesse ! Mais, derrière ces quatre processus d'affranchissement, assez largement diffusés, s'esquisse une nouvelle configuration associative, non pas au sens de la loi 1901, mais au sens de l'action de s'associer. Dans cette configuration associative, le rapport au politique est de moins en moins médiatisé dans des instances spécifiques, la fonction de porte-parole tend à être contrôlée, la légitimité de l'action passe de moins en moins par le nombre<sup>36</sup>. Le nombre d'adhérents n'est plus le moyen de légitimation forcément principale. En revanche, le témoignage qui réfère à la dimension personnelle de l'engagement peut être mobilisé comme instrument de légitimation et donner force à l'action.

Nous avons donc une configuration associative où l'affirmation de principes politiques, éthiques ou moraux n'est pas séparable d'une visée pragmatique de recherche immédiate de résultats sur le terrain. Configuration associative où la publicisation de l'action est souvent remarquable, et n'est pas forcément séparable d'un fort engagement personnel et où les implications intimes peuvent aller de pair avec une forte médiatisation.

Ce mouvement d'affranchissement semble donc aller de pair avec un mouvement complètement mêlé de publicisation et de personnalisation. D'un côté, on peut avoir un engagement anonymisé qui se développe au nom d'une cause publique, et qui n'hésite pas à recourir aux médias, et de l'autre, on peut avoir un engagement personnel qui use de ressources spécifiques permises précisément par le capital social de l'individu, son histoire, son expérience bibliographique ; personnalisation, parce que l'individu tend à mobiliser les référents de sa propre histoire, de son passé et de ses compétences<sup>37</sup>.

On cherche à privilégier les formes d'expression proches du témoignage. L'enjeu paraît moins ordonné par un principe de regroupement (faire masse, rassembler), que selon un principe de publicité. Par exemple : accès à des droits publics ou mouvements des *sans* ou reconnaissance publique de personnes enfermées dans des statuts stigmatisants. Cela peut venir aussi bien de mouvements de patients ou de malades ou encore de mouvements de jeunes, notamment ceux issus de l'immigration, avec des modes d'action qui aboutissent à un renversement du stigmate.

<sup>34</sup> Il faudrait une réflexion sérieuse sur la question de la langue de bois, non pas en la ridiculisant, dans la mesure où il s'agit d'une parole commune sur laquelle on s'est mis d'accord.

<sup>35</sup> Encore que ce mot-là ne veuille pas dire grand-chose.

<sup>36</sup> Le nombre d'adhérents faisait la force de l'action dans le modèle précédent. La carte et le numéro d'adhérent symbolisent le fait que vous êtes un parmi une multitude. La somme de ces individus anonymisés fait la force du groupement par rapport à l'extérieur. Il faut faire toutes les divisions internes pour précisément être fort vis-à-vis de l'extérieur.

<sup>37</sup> L'une des caractéristiques du modèle affilié était précisément de nier les compétences spécifiques des personnes.

Pour prendre un grand mot à la mode, nous pourrions dire que, dans nos exemples, « le vivre ensemble » n'est plus conviction mais résultat de l'action. Ce qui se joue alors sur la scène publique, c'est toujours la co-présence réelle ou virtuelle de personnes dont on pourrait dire qu'elles agissent *incognito*, mais en même temps comme des *alter ego* dans l'action. D'ailleurs, c'est dans le cours même de l'action qu'elles se découvrent comme partageant un même sort ou exposent des identités qui ne sont pas préalables au départ de l'action, mais qui se révèleraient comme telles dans la mobilisation : mouvement des chômeurs, mouvement des malades, etc. Là aussi, dans ce mouvement de renversement des stigmates, des causes spécifiques aboutissent à faire cause commune.

Pour faire comprendre ce que l'on entend par processus dialectique de publicisation et de personnalisation, la figure que l'on peut évoquer est celle de la silhouette. La silhouette est en même temps une **singularité totale** par ses pourtours, car il n'y a pas deux silhouettes identiques, elle est donc complètement attachée à la personne, tout en restant **anonyme** dans sa visibilité.

Vous voyez comment cette façon de poser les questions aboutit à s'interroger sur les rapports entre individus et collectifs, mais aussi sur le rapport à l'espace public. Et c'est sur ces notions que je voudrais poursuivre mon intervention.

## 1.6. La notion d'« espace public »

La notion d'« espace public » nous vient d'Habermas, au sens *politique* et non pas au sens *interactionniste*. Il s'agit d'un espace ouvert de discussions par la confrontation d'opinions raisonnables, c'est-à-dire d'individus précisément détachés de leurs appartenances. On est en plein dans la tradition républicaine. Le modèle idéal de l'espace public est la loge maçonnique. Ce modèle correspond à l'idée d'individuation au sens où l'individu est censé être raisonnable et débarrassé de ses liens primaires. Mais en se développant, les processus d'individuation concernent aussi des êtres, y compris dans la plénitude de leur affect, qui se révèlent comme des êtres singuliers, des personnes. Sans anticiper sur ce que je vais dire, je précise que Durkheim avait déjà noté cette évolution. Simplement, la notion d'« espace public » ne peut plus être appréhendée selon l'idée de départ. L'espace public ne peut être un lieu d'expression purement abstrait. Il n'est pas non plus seulement un cadre dans lequel s'expriment et se révèlent des expressions, des options ou des acteurs spécifiques.

Une autre conception de l'« espace public » est celle dans laquelle les acteurs participants définissent le cadre en même temps qu'ils sont définis eux-mêmes<sup>38</sup>. Il n'existe pas de cadre préalable avec des acteurs, mais une action et une mobilisation d'acteurs, lesquels créent au fur et à mesure le cadre, et en même temps des entités et des acteurs sociaux qui s'y manifestent. C'est l'action d'association, au sens sociologique du terme, qui crée elle-même les conditions permettant de rendre visible cet espace public.

Ce qui me paraît alors important, si l'on reprend mon schéma sur le processus d'affranchissement, c'est la déconnexion entre ce qui pourrait être les cadres d'expression de l'espace public et la sphère du politique. On n'a plus de liens structurels entre les lieux d'expression des associations ou des syndicats, donc entre des entités organisées, et la sphère politique, par l'intermédiaire des systèmes fédératifs ou des systèmes constellaires. On peut penser cette déconnexion comme un risque qu'il n'y ait plus de lieu central où puissent se capitaliser les revendications et les mobilisations. C'est souvent ce que j'entends. La déconnexion aboutirait finalement à une atomisation des actions.

Mais on peut aussi penser deux choses :

- D'une part, que cette déconnexion de l'« espace public » d'avec *le politique* permet l'expression de nouveaux entrants et autorise de nouvelles expressions.
- D'autre part, que *le politique* n'est peut-être plus là où il se dit être traditionnellement ; la déconnexion notée va peut-être de pair avec un affaiblissement des capacités du politique à être autre

---

<sup>38</sup> Tous les travaux que l'on a fait vont plutôt dans ce sens-là.

chose qu'une instance de régulation, et que le lieu de débat s'est transporté dans d'autres espaces, les espaces publics complètement reconfigurés.

Je vais prendre deux exemples. S'agissant des populations immigrées, le modèle de départ est un modèle de groupement affilié, parlant *au nom de...* à travers les amicales, amicales des Algériens, amicales des Marocains, etc., avec une complicité entre le politique et les fédérations de ces amicales, avec une sorte d'expression obligatoire et obligée des populations étrangères et en même temps un bâillonnement de l'expression des nouvelles générations issues de l'immigration. On va dire pareil pour les femmes. Il me semble que le déclin du *parler au nom de...* permet de libérer des expressions qui, auparavant, n'avaient pas accès à la scène publique.

On peut penser du même coup que l'on doit sortir d'une conception du tout politique où le politique était en quelque sorte le miroir des passions françaises. Ce n'est pas encore totalement validé, mais il me semble que l'on ne peut pas évaluer seulement en termes d'émettement, d'atomisation, le fait de cette déconnexion. On peut même dire que ce qui est important ne se passe pas là où auparavant cela devait nécessairement passer pour être de la nature du politique. Le politique est peut-être hors du politique.

### **1.7. Rapport entre l'individuel et le collectif ou entre le soi intime et le soi statutaire<sup>39</sup>**

Durkheim écrit : « L'accroissement de la division du travail dégage partiellement la conscience individuelle du milieu organique qui la supporte comme du milieu social qui l'enveloppe, et, par suite de cette double émancipation, l'individu devient davantage un facteur indépendant de sa propre conduite. Nul ne conteste aujourd'hui le caractère obligatoire de la règle qui nous ordonne d'être de plus en plus une personne ». Il ne s'agit pas de valoriser un individu qui serait non social, mais il s'agit de dire que les qualifications de l'individu sont en train de changer. Il faut tirer les conséquences de ce processus et se demander si le terme d'individuation<sup>40</sup> reste pertinent quand cette thématique de la personne devient à ce point insistante.

Comment penser l'être social quand se dessinent des liens sociaux qui ne sont plus définissables comme des liens mécaniques ou organiques, pour reprendre Durkheim, quand se trouvent déstabilisés les rôles sociaux, quand c'est l'individu lui-même qui crée des liens potentiellement réversibles, et quand se modifient les mondes d'appartenance ? Peut-on réciproquement parler de société comme d'une entité englobante, alors que se diversifient les univers de référence dans lesquels l'individu se trouve impliqué ?

Simmel s'interrogeait au tournant du siècle sur la pertinence d'un tel paradigme, quand l'individu n'est plus représentable comme interchangeable. La question du rapport entre l'individuel et le collectif qui nous est posée<sup>41</sup> est complexe et l'on voit bien que l'on arrive au bout d'une façon de penser la notion de « désaffiliation », tant à la mode aujourd'hui.

Il me semble qu'avec cette notion de « désaffiliation », le sociologue se trouve confronté à une question redoutable, à laquelle je ne pense pas qu'il ait les moyens de répondre dans sa boîte à outils. La question est quasiment une question anthropologique. Elle n'est pas : qui sont les individus désaffiliés ? Mais, qu'est-ce qu'un être désaffilié ? Qu'est-ce que ce truc étrange ? En quoi consiste donc un tel être ? L'anthropologie des sociologues est quand même caractérisée par un principe de relation interne entre l'individu et la société. L'individu est quelque chose qui a intériorisé une société. Mais mis en présence d'une rupture aussi radicale, plus ou moins absolue ou substantielle, avec la société, qu'en est-il de cette individualité-là ?

<sup>39</sup> Selon la terminologie de *de Singly*.

<sup>40</sup> Tel qu'il ressort par ailleurs, dans d'autres travaux que j'ai conduits sur les politiques sociales.

<sup>41</sup> J'empreinte cela à mon autre champ de travail.

Nous avons là une question qui nous invite à essayer de repenser le problème du lien autrement que dans la logique des appareils intégrateurs : l'école, la famille, le travail, dans l'ordre desquels on trouvera toujours une instance supplétive ou supplémentaire, à savoir le travail social, etc.

Il faudrait peut-être penser que les statuts sont maintenant considérés comme endossés par des personnes dotées d'une existence qui ne se réduit pas à cet habillage. Peut-être faut-il admettre que la question rebattue du lien social ne saurait être considérée seulement comme renvoyant à des processus de désaffiliation externe, mais qu'elle renvoie sans doute aussi à des rapports entre des subjectivités. Peut-être même que l'approche des rapports entre les subjectivités devient essentielle à partir du moment où, précisément, le lien social ne sera plus considéré seulement sous l'angle des solidarités institutionnelles. Il me semble qu'il faut penser le réenclassement des individus dans des liens qui ne sont absolument pas ceux de la contrainte.

## 2. LE DÉBAT

**François Brun** (CEE). Parmi toutes les richesses de cet exposé, il y a un point, abordé d'une manière ou d'une autre, mais qui n'est pas un des angles choisis dans l'exposé, et sur lequel je m'interroge : la possibilité de percevoir des évolutions. Lorsqu'on parle des militants, on voit qu'il existe traditionnellement deux types de militants : le tâcheron de base, celui qui s'inscrit dans la perspective horizontale, et puis celui qui a une sorte de vocation à être un homme d'influence ou de pouvoir. Traditionnellement, pour ce dernier, on voit quatre formes de légitimation qui sont :

- la capacité à être le porte-parole, celui qui s'exprime bien, qui va participer à la médiatisation de l'action ;
- la capacité de témoignage d'une expérience, d'un passé et d'un vécu, où l'on a une identité à défendre ;
- la capacité de mobilisation en termes de travail ; même sans être un tâcheron, il faut être disponible tout le temps ; on conquiert ce pouvoir à travers cette disponibilité ;
- la capacité technique et juridique, comme pour certains syndicalistes vis-à-vis du droit du travail ; tout cela donne une estimation qui permet de ne plus être le simple tâcheron.

Ceci est une vision statique. Est-ce qu'en termes évolutionnistes, dans ces quatre formes de légitimation, mais aussi dans cette distinction entre le militant *tâcheron* et l'autre, on voit des évolutions ?

**Jacques Ion**. Il me semble que oui. C'est le statut de ces formes de compétences qui est en train de changer, ainsi que les rapports qu'elles entretiennent les unes avec les autres. Je suis très frappé par le fait que, dans les associations, on n'hésite plus aujourd'hui à mobiliser des savoirs exportés d'univers professionnels.

Avant, c'était l'instituteur. À part cela, on utilisait plutôt les compétences comme à l'armée, c'est-à-dire « vous êtes dentistes, vous balayez ». On inversait les rôles de telle sorte qu'il fallait apprendre les valeurs propres au groupement, dans des stages de formation encadrés en interne, pour pouvoir monter dans la hiérarchie, et donc faire taire cette capacité personnelle. Aujourd'hui, il me semble qu'on ne nie plus les capacités techniques personnelles, même si elles sont complètement situées à leur place. On va parfaitement savoir se servir des capacités d'accès aux médias ou d'autres. On va utiliser au mieux les compétences techniques.

Mais en même temps, je suis très frappé par le fait que, dans les demandes d'intervention lors des assemblées générales<sup>42</sup>, on en profite de plus en plus pour avoir un débat dit *général*. Les compétences demandées à l'extérieur sont aujourd'hui de l'ordre de la place de l'activité associative dans l'ensemble de la société. On essaie de comprendre le sens de l'action que l'on mène dans une so-

---

<sup>42</sup> Les assemblées générales avec rapports financiers et moraux sont par ailleurs de moins en moins un exercice officiel.

ciété qui se transforme constamment. Et du coup, cela relativise complètement les compétences techniques, etc., qui sont bien sûr nécessaires. Mais elles sont reconnues comme telles et ne sont plus déniées. Et du coup, elles sont remises à leur place.

Deuxième remarque que je voudrais faire : j'insiste beaucoup sur les processus de personnalisation, mais avec une distanciation de l'expérience. Je crois que ce que vous avez dit sur les capacités de l'histoire personnelle et des événements biographiques et des ressources accumulées, et de l'expérientiel, est quelque chose de très important.

Pour autant, il y a bien personnalisation et distanciation. En regardant, par exemple, combien de temps les gens se réunissent pour les bureaux et les conseils d'administration dans une bonne trentaine d'associations. Il est extraordinaire de noter comment on passe de réunions qui avaient lieu le dimanche, à des réunions qui avaient lieu le samedi après-midi, puis en fin d'après-midi le vendredi, puis en fin d'après-midi dans la semaine, puis finalement dans le courant de l'après-midi dans le courant de la semaine. On peut faire la même observation quand on regarde la durée des réunions. Ce sont de petits indicateurs mais qui nous apprennent beaucoup de choses.

Sur une trentaine d'années, on passe de réunions qui, en gros, duraient quatre heures à des réunions d'une durée d'une heure trente. Ce n'est pas rien, parce que, quand on regarde le contexte des réunions d'il y a vingt ou trente ans, ces mêmes réunions commençaient bien avant l'heure officielle et se finissaient bien après, au bistrot par exemple. Des réunions de quatre heures étaient des réunions qui duraient six ou sept heures. Inversement, quand on regarde les réunions aujourd'hui, la tendance c'est une heure et demie, elles commencent plutôt à l'heure, et après, il n'y a pas d'après-réunions. Il me semble que c'est cela le renversement : de plus en plus de soi-même est apporté mais en même temps ce soi-même est auto-contrôlé.

L'expérientiel individuel et biographique est de plus en plus une dimension importante de la légitimité.

**Simon Wuhl** (Université de Marne-la-Vallée). Je voudrais discuter un peu le lien entre appartenances et expression politique, pris au sens très large, c'est-à-dire de la définition du bien public, comme il est précisé dans le papier. Avec la notion d'affranchissement, de libération et de servitude, les appartenances sont considérées comme des obstacles à l'expression politique. Et on touche là le point délicat dans l'approche, qui risque d'apparaître : c'est qu'une fois affranchi de ces appartenances, on est libéré pour intervenir politiquement<sup>43</sup>. Je pense que cela peut être discuté, même à la lumière du schéma d'Habermas de l'« espace public ». Je voudrais repartir de ce point pour clarifier la question.

Je crois qu'Habermas est ennuyé avec cette notion, parce qu'il n'a pas réécrit son bouquin rédigé dans les années soixante-dix, et donc il veut qu'il y ait une expression politique qui ne soit pas institutionnelle. Et il met les syndicats dans l'institutionnel. Il veut qu'il y ait une construction de l'opinion qui permette cette expression. Mais là, où je ne suis pas d'accord avec ta présentation<sup>44</sup>, c'est qu'Habermas ne dit pas que l'individu dans l'espace public doit être un individu républicain. Justement, Habermas s'en moque complètement !

Si on caricature ce débat dans les liens, il existe trois positions entre appartenance et expression politique :

- Une position qui consiste à dire : mes appartenances, c'est du pré-politique, et c'est le levier de l'expression politique. On peut mettre là-dedans, l'approche marxiste et l'appartenance à la classe ouvrière, avec tout l'intersubjectivité de la classe ouvrière, mais on peut mettre aussi dans ce courant tout ce qu'on appelle, au sens très large, le communautarisme ouvert, pas le communautarisme fermé, avec le débat anglo-saxon qui met l'accent là-dessus, dans une idée de politique de masse,

---

<sup>43</sup> Ce n'est pas cela que vous avez voulu dire dans le papier.

<sup>44</sup> C'est simplement pour éclairer le débat !

pas une élite de militants détachés, mais pour faire en sorte que le plus de monde possible puisse s'élever au delà de l'horizon communautaire. Il y a cette idée d'intersubjectivité.

- À l'opposé, le schéma d'Hanna Arendt est un peu celui que tu décris, pour qui l'appartenance se constitue autour du projet et de l'action, c'est-à-dire une vision volontariste de ce lien, et l'appartenance se constitue une fois que l'on a agi.

- Habermas est, à mon avis, dans une situation intermédiaire. Et il le rappelle dans son ouvrage intitulé *L'intégration républicaine*<sup>45</sup>, c'est-à-dire l'intégration de l'autre, où il intègre les cultures, en particulier en Allemagne, celles des communautés turques. Pour Habermas, il convient de partir des appartенноances<sup>46</sup>, parce que la communauté intersubjective est un levier important, qu'ensuite un débat argumenté dans l'espace public permet de prendre une distance ou non avec ses appartenances : soit on s'en libère, et on devient un individu qui peut avoir plusieurs appartenances, soit on la garde. Habermas ne condamne pas les appartenances, ne les voit pas comme quelque chose de rétrograde, un obstacle ou un retour en arrière.

Tu as rappelé et mis en perspective le modèle républicain. Mais il y a en France une rhétorique qui consiste à affirmer que l'appartenance, c'est le communautarisme. Et si l'on élargit le débat, beaucoup de points de vue, y compris en France, considèrent justement l'appartenance comme un point d'appui très fort.

Par exemple, dans le livre sur *Le nouvel esprit du capitalisme*, Luc Boltanski explique qu'on arrive à un troisième capitalisme, le capitalisme en réseaux, que les individus qui sont grands dans ce capitalisme sont des individus mobiles, désengagés, individuels, passant d'un projet à l'autre, etc. Qui sont les petits dans ce modèle ? Ce sont ceux qui sont enracinés, soit dans la même entreprise ou une même structure, soit dans une même communauté. Mais Luc Boltanski affirme dans le même temps que, pour résister à l'ultra-libéralisme, un peu d'enracinement ne fait pas de mal ! Manuel Castells, dit qu'au plan mondial, la résistance à l'ultra-libéralisme mondial, ce sont précisément les identités !

Je ne dis pas qu'il faut choisir. Il n'y a pas de jugements de valeur, mais je veux dire par là, qu'on peut avoir un discours complètement différent sur cette question, et je pense que c'est le lien entre les deux qu'il faut clarifier, parce que l'enjeu est actuellement important

**Jacques Ion.** Luc Boltanski explique qu'il y aurait une sorte d'homologie structurale entre le capitalisme de réseaux et de projet, et des formes de mobilisation ponctuelle, horizontale, mais il ne dit pas cela pour affirmer qu'il faut un enracinement pour pouvoir agir. De la même façon que, dans le deuxième âge du capitalisme, la proximité entre la cité industrielle et certaines caractéristiques du mouvement ouvrier a permis le développement des contradictions. Penser l'opposition au nouvel esprit du capitalisme, ce n'est pas revenir en arrière.

**Simon Wuhl.** Luc Boltanski dit deux choses :

- Il faudrait que le militantisme s'aligne sur l'évolution du capitalisme, devenu capitalisme de réseaux. Dans ce qui tu décris, on est un peu dedans. Il faut sortir du deuxième capitalisme, donc de la forme de militantisme qui lui est associé, pour entrer en réseau.

- Mais en même temps, et ce n'est pas contradictoire, il affirme qu'il faut rehausser les petits, dans l'échelle de grandeur du capitalisme, les « immobiles ».

Pour lui, le militantisme doit être en réseau, mais en même temps, il faut valoriser l'enracinement au sens large, dans une optique ouverte.

**Jacques Ion.** Une remarque dans tout ce que j'ai dit : je parle d'affranchissements des appartenances, mais en même temps de valorisation des expériences. En fait, les expériences ne sont pas pu-

<sup>45</sup> Ouvrage dont le titre est très mal traduit en français !

<sup>46</sup> On peut prendre l'appartenance au sens large.

rement subjectives. Il me semble que ce n'est pas non plus un individu désincarné que je mets en évidence.

Dans ce que nous sommes en train d'écrire, nous insistons beaucoup sur la mobilisation des affects, comme condition de la mobilisation. L'affect a toujours existé dans le militantisme et est toujours présent. Il n'existe pas d'engagement sans affect et les affects renvoient aux expériences.

**Isabel da Costa** (CEE). J'ai deux questions à poser. L'un des points qui m'a particulièrement intéressée dans votre papier, c'est le passage de l'individuel au collectif, et le fait que le groupe se constitue dans l'action. Ma première question porte sur la constitution du groupe dans l'action : où est la différence entre le « faire » et le « en faisant se faire » ? Y a-t-il des différences dans la philosophie ?

Ma deuxième question concerne le passage de l'individuel au collectif, sur lequel vous avez conclu « de l'action collective à l'action publique ». J'ai du mal à voir la différence entre les deux. Une action collective peut-elle ne pas être publique ? Une action publique peut-elle ne pas être purement individuelle ?

**Jacques Ion.** J'avais dit qu'au fur et à mesure que j'avançais, je n'étais pas assuré ! Là, vous pointez des endroits où je ne suis pas bien solide !

Pour la première question, une congruence existe entre une position plutôt théorique et des observations. La position théorique est de dire que l'on va étudier les engagements associatifs au sens large du terme, en sociologue, c'est-à-dire en n'ayant pas une idée préconçue du rôle politique de ces mouvements, ce qui serait la position de Touraine. Avec Alain Touraine, la sociologie tire du côté de l'analyse politique ; en dernière analyse, c'est plutôt le politique qui oriente l'analyse sociologique. Inversement, de l'autre côté, c'est la position économiste et le paradoxe d'Olson du passager clandestin et de l'addition des actions individuelles.

Il me semble que dans les deux cas, le terme de *collectif* empêche de penser. Le terme d'*action collective* empêche d'aller voir ce qu'il y a derrière. Dans un cas, on a agglomération d'intérêts individuels ; l'action collective est alors constituée par la somme des individus faisant quelque chose collectivement. Dans l'autre cas, le collectif existe d'emblée au départ et est préfiguré dans le développement. On voulait éviter ces oppositions. Dans la méthode développée, on a essayé de voir comment tout cela s'aggomère, comment les gens font de l'association. On n'avait pas cette idée-là dans le livre *La fin des militants* ?

Lorsque l'on a regardé les enquêtes menées sur des groupements non institués, plus récents, plus éphémères, plus informels, on s'est aperçu que les phénomènes n'étaient pas compréhensibles si on ne prêtait pas une attention minutieuse à la façon dont ils se construisaient. C'est dans le mouvement qu'il fallait comprendre ce qui était en train de se faire. Les catégories de l'expérience devenaient beaucoup plus importantes, par exemple, que celle de l'appartenance, sans pour autant s'opposer.

**Udo Rehfeldt** (Ires). J'ai des questions, mais peut-être ne vas-tu pas répondre, parce que tu as été très modeste et que tu as dit que tu ne savais pas ce que serait l'aboutissement de ce processus.

Ma première question : est-ce que tu penses que ce que tu vois est d'une radicale nouveauté ? Ne voit-on pas des choses comme cela déjà au XIX<sup>e</sup> siècle, par exemple ? Or, au XIX<sup>e</sup> siècle, des mouvements similaires ont abouti à des formes plus traditionnelles. Même les coordinations ont finalement abouti à des formes plus traditionnelles. Je me demande donc si ta thèse principale sur une radicale nouveauté est tenable comme proposition face à ces constats. Il y a bien sûr une alternative, celle de dire, « je ne décris pas les choses dominantes, mais je décris les choses qui dominent dans un certain segment de la société ». Mais on peut s'imaginer que cela restera sur un certain segment de la société, le fameux tiers dont on se fout !

Cela m'amène à une deuxième question : comment vois-tu l'articulation entre ces choses nouvelles que tu observes et les choses plus traditionnelles ? On a l'impression que, selon toi, les choses plus

traditionnelles sont appelées à dépérir ! C'est une question que je pose plus particulièrement par rapport aux associations sans être un spécialiste du monde associatif. Dans ces associations, il y a quand même des allers-retours vers la scène politique, et qui, eux, sont organisés de façon très traditionnelle, même s'ils ont probablement modifié leur mode d'action. J'aimerais donc savoir comment tu vois l'articulation.

Dernière question : j'ai bien aimé la démonstration dans l'article qui montrait l'intérêt de ne pas regarder les objectifs des groupes mais leur forme d'action. Mais dans ton exposé oral, tu as, hélas, laissé échapper quelques mots comme « on est en train de passer d'une logique de progrès à une logique de prémonition contre les risques ». Dans mon propre langage, je dirais que l'on va vers une *logique défensive* ! Alors, là, je te suggère cette troisième question comme hypothèse : dans un cadre *défensif*, ce que tu dis est possible ; dans une approche très décentralisée, on se moque de ce qui synthétise au niveau politique, parce qu'on est là pour défendre des objectifs peu nombreux, mais la question est de savoir, vu l'expérience historique, s'ils sont quand même obligés de retomber dans le schéma classique, à partir du moment où ces groupes s'engagent dans une option plus complexe, avec non seulement un seul objectif mais plusieurs. Tu vois un peu ma position, je suis l'avocat du diable !

**Jacques Ion.** J'ai bien compris. Il y aurait une sorte de destin irrémédiable qui vouerait le neuf à retomber dans les ornières du vieux. C'est ça. (...). Je vais commencer par dire qu'il y a bien sûr sans cesse une coexistence de toutes les modalités possibles, y compris chez les mêmes individus.

Quand on a fait la première vague d'enquêtes, on a trouvé de très vieilles organisations, qui modifiaient radicalement leur fonctionnement, assez rapidement, et on a trouvé des organisations plus récentes, qui, elles, ne modifiaient pas du tout leur fonctionnement. Il n'y avait pas de rapport entre l'ancienneté ou la fossilisation, et les capacités de fonctionner selon d'autres schémas.

De la même façon, lorsque apparaissent des groupements, ceux-ci peuvent fonctionner selon le vieux modèle. On n'est pas dans une opposition entre le neuf et l'ancien, ce qui va dans le sens de ta thèse, en disant qu'il y a toujours eu quelque chose fonctionnant selon certaines modalités et d'autres fonctionnant selon d'autres. Et je rajoute que cela peut être chez les mêmes individus ! On peut fonctionner un soir de telle façon et un autre soir de telle autre façon.

Tout cela plaide pour dire qu'à partir du moment où se pose la question de la coordination ou de l'offensive par rapport à la défensive, une forme organisationnelle conviendrait à la centralisation, au porte-parole, à la légitimité par la masse, etc. Je n'ai pas d'indications qui plaident pour telle ou telle hypothèse. Mais j'ai deux remarques qui m'invitent à prendre partie pour dire que ce n'est pas la même chose :

- Les caractéristiques de ce processus prennent place sur fond de transformations sociétales de grande ampleur, qui modifient assez fortement la définition des êtres sociaux. Et ces transformations de la définition des êtres sociaux ne peuvent pas être sans influence sur la façon dont ces êtres sociaux s'associent. C'est une première remarque de fond sur le débat, la place des rôles, des statuts, aujourd'hui, mais également les appartenances multiples, qui impriment des configurations différentes.

- Le raisonnement est fondé sur une conception du politique qui l'amène sans doute à se mettre en question, comme si la centralisation des luttes ou la puissance, l'efficacité, la productivité des mobilisations étaient liées à un certain type d'inscription par rapport à la sphère dite *politique*.

On peut faire l'hypothèse que cette sphère politique est elle-même en train de se transformer, ce que j'avançais en disant : « le politique est peut-être aujourd'hui hors du politique ». Et du même coup, j'ai tendance à penser que la déconnexion entre *espace public* et *sphère du politique* permet des expressions beaucoup moins verrouillées qu'elles ne l'étaient auparavant, avec la conscience d'avoir des propos qui ont une dimension plus prophétique que sociologique. Des gens deviennent « audibles », pour reprendre l'expression de Rancière, après deux siècles où ils n'ont pas eu de voix pour s'exprimer. Très concrètement, on fait comme si on oubliait que les femmes étaient exclues du

politique, les jeunes également. Il me semble qu'aujourd'hui le potentiel, c'est une vision optimiste d'expression... Bien sûr, je ne vais pas oublier tout Bourdieu, et je suis conscient des inégalités d'accès à cet espace. Mais je pense que les possibilités d'expression sont beaucoup plus importantes que celles qui existaient auparavant. C'est une opinion politique que j'exprime pratiquement !

**Michel Pialoux** (Paris v-CEE). Est-ce que les transformations de l'école ne sont pas très importantes ? Dès que l'on regarde ce rapport entre générations militantes, ne repère-t-on pas très vite, l'effet du passage par l'école ?

**Jacques Ion.** Je vous parlais tout à l'heure des situations de contre-dépendance des groupements de jeunes. Ce qui me frappe beaucoup dans la cinquantaine de groupements différents de jeunes<sup>47</sup> que nous avons rencontrés dans les régions stéphanoise et chambérienne, c'est l'insistance renouvelée, réitérée et récurrente, à ne pas s'identifier au quartier, et à se manifester comme existant à l'échelle de la ville toute entière par un ensemble de signes (les lieux de réunions, les endroits où l'on convoque publiquement des élus, etc.). Cela me paraît très intéressant par rapport à l'injonction à participer issue de l'offre de la politique de la ville.

Je ne peux pas m'empêcher, au passage, de faire une remarque à ce propos. Il semble que tout le discours sur la citoyenneté qu'on entend en direction des jeunes, et notamment en direction des jeunes de cités, porte l'idée de « Prenez-vous en charge ! Occupez-vous de vos affaires et prenez vos affaires en charge ! ». Or, il me semble que la citoyenneté est précisément le droit de s'occuper des affaires des autres. Ce n'est pas se prendre en charge soi-même, c'est le droit de s'occuper des affaires de tout le monde ! Et effectivement, dans ce que l'on observe, on va s'occuper des affaires des autres, et on va se poser ailleurs, et on va se définir comme autrement, et souvent s'occuper de ce qui se passe ailleurs.

**Martine Hirschauer** (coordinatrice emploi-formation, DDTEFP). De manière très bétienne, je rapporterai cela à la perte de la crédibilité du domaine du politique. Ces nouvelles organisations tiennent obligatoirement compte de cela. Elles ne se retrouvent plus dans un schéma classique et se cherchent de nouvelles organisations, quelque fois ailleurs aussi. Comment cela influe-t-il l'un sur l'autre ? Est-ce la perte de crédibilité qui amène d'autres organisations ? Ou est-ce que ce sont les nouvelles organisations qui ne se reconnaissent plus ou qui ne reconnaissent plus cette organisation politique comme pouvant être leur porte-parole ?

**Jacques Ion.** Je crois qu'il y a en même temps cela, et en même temps une parfaite connaissance des mécanismes du politique. Moi, ce qui me frappe beaucoup, c'est à la fois la mise à distance, et en même temps le fait que l'on se serve du politique. Sur la région stéphanoise, j'ai des exemples d'usages tactiques remarquables des élus municipaux et des conseillers généraux par les jeunes des cités. On ne sait plus qui instrumentalise l'autre. Il existe une défiance entre les deux espaces, mais dans le même temps, une parfaite connaissance !

**François Brun.** Ce qui me frappe par rapport à la question posée tout à l'heure, (...), alors qu'on est réuni depuis maintenant deux heures, c'est que le mot de « parti » n'aït pas été prononcé, mais j'ai pu manquer à un moment donné d'attention ! On a parlé du politique, on a parlé d'organisation, de syndicats, de collectifs, d'association, etc. Alors qu'à un moment donné, c'était une référence forte, et on a tourné autour de l'aspect politique. Là, c'est complètement évacué.

Le schéma opposé ou celui qui s'oppose le plus, c'est le collectif, (...). J'ai l'expérience d'un collectif assez intégriste dans ce modèle. C'était un collectif de *sans-papiers*, structuré autour de *sans-papiers*, mais aussi autour de soutiens par des individuels et quelques personnes représentant des associations. On avait envisagé un mode de fonctionnement qui était de dire, et je pense que c'est intéressant dans tout le débat que l'on a eu : les gens, qui sont là comme soutiens, ne viennent uniquement qu'à titre individuel ; ceux qui ont une appartenance associative, ne peuvent en aucun cas représenter leur association. Et on avait une sorte de vigilance là-dessus qui a pu même conduire à

---

<sup>47</sup> Dans la plupart de ces regroupements non constitués en association loi 1901 !

une rupture avec des gens qui étaient prêts à être des soutiens. Par exemple, des associations spécialisées comme le Gisti, etc. La seule exception que l'on avait faite en tant que telle, c'était dans le bureau<sup>48</sup> où l'on admettait des associations d'étrangers. Elles pouvaient représenter les Turcs, les Tunisiens, etc.

Ce qui est assez drôle, c'est que, pour autant dans ce collectif qui avait poussé assez loin cette vigilance de garanties, il y avait notamment des militants très actifs à la Ligue des droits de l'homme mais qui, en aucun cas, ne devaient représenter la Ligue des droits de l'homme, et le contact a continuellement été recherché avec les politiques, aussi bien au niveau du pouvoir, le gouvernement, et avec l'appui des partis, Parti communiste, les Verts, la LCR, etc. Le contact était non seulement maintenu mais également fortement recherché. Ces liens existent et ont toujours un rôle essentiel dans la conquête du pouvoir. Du côté de la réponse du pouvoir, le gouvernement avait le souci de ne pas reconnaître le collectif en tant que tel. Pourtant, il recevait couramment, ensemble, toutes les associations constituées, qui avaient pignon sur rue officiellement. Il négociait beaucoup de choses avec ce collectif ou avec d'autres, mais discrètement et sur un plan informel. Il y avait toute une articulation et un jeu de cache-cache.

Alors, il me semble qu'il existe une évolution, une tendance lourde dans le sens d'un masquage du rôle du parti politique, comme si c'était quelque chose, non pas qui faisait peur, mais de contrariant... Je me demande si on ne peut pas défendre l'idée que l'on n'est pas dans quelque chose qui... par exemple, au XIX<sup>e</sup> siècle, aurait très vite été entendu au sens de partis.

**Udo Rehfeldt.** La charte d'Amiens disait exactement ce que tu viens de dire...

**Lydie Vinck** (Dares). Je pense que les associations de chômeurs sont également organisées en collectif. On voit comment ils deviennent aussi les interlocuteurs.

**Jacques Ion.** Lorsque Udo mentionnait le fait que je parle en termes de progrès... et lui, en termes de défensif et d'offensif, je ne sais pas si c'est conjoncturel ou structurel. Chez les associations dites caritatives, c'est un secteur particulier, mais cela se trouve aussi dans les associations où ce sont des patients qui se prennent en charge (l'histoire des chômeurs, des malades du sida ou des sans-papiers), on sait bien que, dans ces cas-là, cela ne se fait pas sans militants qui ne sont pas eux-mêmes dans ces situations.

Pour autant, dans les travaux que l'on a pu faire sur les *Resto du cœur*, ou sur les associations d'insertion, on est surpris par la quasi-proximité d'une partie des acteurs avec les bénéficiaires dont ils s'occupent. Pour certains, il s'agit d'une proximité réelle, on pourrait dire une misère de condition, mais pour la plupart, c'est une misère de position, pour reprendre Pierre Bourdieu. Ce sont des phrases que l'on a entendues constamment : « Ah, ça pourrait m'arriver ! ».

Cela signifie que les frontières seraient de plus en plus perméables ! On entend cela d'étudiants de l'école des Mines, dont on peut penser que leur avenir est relativement assuré, mais qui, pour autant tiennent des propos de ce type. Cela veut dire quelque chose sur la manière dont ils se représentent la structure sociale et l'avenir social aujourd'hui. Je ne peux pas m'empêcher de faire un lien entre les lieux d'investissement qui visent à se prémunir contre le pire qui pourrait arriver demain, et la vision d'un avenir, qui est pensé en termes d'incertitude et d'avenir social problématique. Ça indique quand même que les processus de socialisation ne fonctionnent plus comme ils ont fonctionné pendant longtemps. Les carrières individuelles continuent à fonctionner mais la perception que les gens en ont, n'est plus la même ! On n'est plus sur du rectiligne. Le risque envahit nos représentations sociales.

**Sylvie da Silva** (Droits devant). Est-ce que vous avez rencontré des militants dans des associations caritatives ? Moi, la représentation que j'en ai, c'est qu'il n'y a pas des militants dans le caritatif,

---

<sup>48</sup> Pour le bureau, on ne procédait pas à des élections. Il était complètement informel, mais on appelait cela quand même le bureau !

mais des gens qui sont touchés par telle ou telle personne, pour aider l'individu, mais il n'y a pas de dimensions militantes, revendicatives, etc.

**Jacques Ion.** Là, il faut revenir sur le point de départ, sur ce que l'on appelle « militant ». Je me demande si votre question ne renvoie pas au départ de nos enquêtes, avec l'anecdote que je relate au début de l'ouvrage sur *La fin des militants* ?

Allant pour les besoins de l'enquête à l'UD<sup>49</sup> d'un syndicat, voir le secrétaire général, qui n'était pas là, je tombe sur deux permanents dont un retraité et un autre bientôt retraité. Je leur expose l'objet de ma visite, le tutoiement vient vite : « Ah, mon pauvre Ion, quand je pense à tout ce que nous avons fait, et nos enfants, tu as bien raison (mais je n'avais rien dit), il n'y a plus de militants, tout cela est bien fini ! ». Même discours sur la montée de l'individualisme et la fin du militantisme. Et puis après deux ou trois semaines, je découvre que les cinq enfants des deux personnes que j'avais en face de moi, étaient tous impliqués dans des actions, l'une en Afrique du Sud, l'autre aux Indes, la troisième au Sahel, et les autres dans les *Restos du Cœur* et je ne sais plus où... Mais, pour leurs militants de pères, ce n'était pas des militants ! Le militantisme était pour eux une forme bien déterminée d'action à laquelle ne participaient pas leurs enfants. Et pour autant, ils passaient beaucoup plus d'heures que leurs pères dans leurs actions. Sont-ce des militants ou non ?

**Patrick Nivolle (CEE).** Sur la question du militantisme, ce que voulait soulever Sylvie est le fait que lorsqu'une personne est dans les *Restos du cœur*, elle n'est pas dans un contexte de contestation politique de la société, elle est bien là pour répondre à un besoin d'urgence. Dans un cas comme dans l'autre, il y a militantisme, mais le sens du militantisme n'est pas le même. On est dans le caritatif sans volonté de transformer un certain nombre de mécanismes économiques et sociaux qui font que des gens se trouvent démunis. La question est relativement importante, notamment parce qu'aujourd'hui le politique s'appuie énormément sur le caritatif dans le domaine de l'expertise. Combat d'expertise que l'on peut voir apparaître dans d'autres mouvements sociaux pour faire reconnaître aux politiques l'existence du groupe mais qui est aussi pour l'expression de la mémoire du collectif. Par exemple, les malades du sida, mouvement où l'on fait passer l'expérience, mais, pour *Act Up-Paris*, une expérience avec la dimension homosexuelle revendiquée dans les engagements. D'où ma question de savoir si, derrière l'expérience individuelle, on ne réactive pas une mémoire collective, qui finalement préexiste.

Est-ce que l'action collective ne permet pas de réveiller la mémoire ouvrière ? Entre les militants des hautes écoles et d'autres militants, a-t-on une réelle proximité ? N'est-elle pas plus apparente que réelle ? Le fait de se réinvestir dans une association, pour des gens issus des milieux populaires, n'est-ce pas une manière de faire réapparaître une mémoire collective, qu'on a besoin de réactiver pour agir ? Ne voit-on pas émerger ces formes de mémoires collectives réactivées à travers ces participations militantes ?

Dernière question : le lien entre le marché du travail, l'entreprise et plus généralement le système productif. Qu'on prenne le mouvement des *sans-papiers* ou le mouvement des *sans-....*, quelque part, la question du travail est très présente dans le mouvement des *sans-papiers*. Ne voit-on pas apparaître des questions de défense des droits du travail, de l'accès au travail ? Ce sont des lieux qui pointent les transformations du capitalisme, donc qui nécessitent de faire le lien avec l'économie.

**Jacques Ion.** Je ne suis pas sûr que le fait d'agir dans une situation de suppléance, infirme la capacité à être reconnu comme militant. Ou alors, quel est l'instrument de mesure qui permet de définir la dimension revendicative par rapport à la dimension d'assistance ou d'aide ?

**Patrick Nivolle.** On peut prendre un autre exemple, celui des mouvements de chômeurs et le monde de l'insertion. Ce dernier a été pendant un long moment l'expert reconnu qui pouvait influencer le contenu des politiques de l'emploi. En revanche, avec le mouvement de chômeurs, on est sur des formes d'expertises différentes quand il réclame une augmentation des minima sociaux.

---

<sup>49</sup> Union départementale.

Pour les gens de l'insertion, cela ne semblait pas être leur priorité ! Mais ils sont militants tous les deux !

**Jacques Ion.** Je ne me sens pas qualifié pour interdire de considérer l'un comme militant et pas l'autre !

**Simon Wuhl.** Ce ne sont pas les mêmes catégories militantes. Celles des réseaux « jeunes de banlieue », ce n'est pas la mémoire ouvrière. En tout cas, il y a une interrogation.

**Jacques Ion.** Le rapport au travail, forcément, mais en creux. Les groupements plus ou moins informels de jeunes sont des rassemblements apparemment hétéroclites. On ne peut donc pas les définir par une condition commune. Par ailleurs, ce qui est étonnant, c'est que cette question-là n'apparaît pas de manière très prégnante dans les actions que mènent ces groupements. En dernière instance, il y a peut-être le travail et l'économique, mais par quelles médiations ? Des cultures communes traversent des situations de travail très différentes.

**Evelyne Perrin** (Puca). Je voudrais revenir sur le rapport au travail dans les mouvements de chômeurs et précaires, et sur le rapport au politique.

Sur le rapport au travail. On pourrait dire qu'au sein des mouvements de chômeurs et de précaires, la question du travail s'est déplacée vers la question du revenu. De plus en plus de chômeurs, voire même de précaires, disent ne pas vouloir travailler à n'importe prix, dans n'importe quel emploi. Ils veulent avoir le droit à l'existence parce qu'ils s'estiment utiles socialement. Ils veulent pouvoir déployer leurs compétences de multiples façons et pas forcément au sein du travail salarié classique, assujetti, asservi, etc.

Actuellement, une réflexion est en cours sur les mouvements de chômeurs, sur les types de régimes d'assurance. Ils veulent sortir de l'éclatement entre le régime d'assistance et celui de l'assurance-chômage. Ils ont repris la balle au bond du chantage patronal. Ils revendiquent une couverture d'assurance-chômage ouverte à tous, y compris aux plus précaires, et à ceux qui ont le moins travaillé, soit une même couverture pour tous avec un revenu décent pour tous. Tout un travail d'expertise est en train de se faire sur cette question.

Sur le rapport au politique. Au sein des mouvements de chômeurs et de précaires, se définit un nouveau type de rapport. Un papier très intéressant d'*AC !* explicite ce point et éclaire sur une autre façon de faire de la politique. Pourtant, certains militants sont dans des partis. Par exemple, au sein du MNCP, plusieurs militants sont chez les Verts, et portent la double casquette. Dans *AC !* la Ligue<sup>50</sup> est assez présente ; l'APEIS a été créé par le PC mais s'en distancie de plus en plus. On l'a bien vu lors de la manifestation du 11 décembre 1999 : les mouvements de chômeurs ont demandé à être distincts et en tête de la manifestation, alors que le PC voulait être en tête de cette manifestation. Il y a donc eu une solidarité entre l'APEIS et les autres mouvements de chômeurs et de précaires contre le PC. Mais ce qui est surtout très manifeste, c'est une très forte méfiance à l'égard de tous les partis politiques, qui traversent quand même ces mouvements. Ils ont la volonté de ne surtout pas s'enkyster dans un fonctionnement de parti politique, mais de garder un autre rapport au politique, une autre façon de faire de la politique, beaucoup plus en réseaux, beaucoup plus en coordination, sans porte-parole fixe, sans hiérarchie, sans système de représentation codifiée, et donc avec une contestation des porte-parole et leaders historiques - par exemple, au sein d'*AC !* l'association revendique que n'importe quel chômeur ou précaire puisse prendre la parole - avec des porte-parole spontanés et au gré des actions.

**Jacques Ion.** La question est celle du loup !

**Jean-Michel Denis** (Gip-Mis/UMLV). L'intérêt de cet article était d'accorder de l'importance aux formes de l'action et pas forcément aux enjeux, et je trouve cette idée très intéressante et très forte. La construction de l'article repose essentiellement sur une enquête dans le milieu associatif. Je

---

<sup>50</sup> Ligue communiste révolutionnaire.

voulais savoir si cette construction est valide pour la sphère syndicale, soit une sphère de la militance actuellement cruciale, puisque le syndicalisme est confronté à un problème de relève extrêmement important.

Mes remarques tiennent à un point qui m'a posé problème dans l'article : c'est l'idée d'effacement des collectifs, une idée avec laquelle je ne suis pas forcément d'accord ; et celle des questions sur la représentation, aussi. Concernant le phénomène des coordinations que j'ai un peu travaillé, on s'est aperçu en faisant des lectures transversales des phénomènes de coordination, que la représentation et la figure du porte-parole étaient au centre. Toutes les coordinations avaient leurs porte-parole, toujours les mêmes, toujours des syndicalistes. On trouvait au sein de ces mouvements ou de ces formes d'auto-organisation, les mêmes phénomènes que l'on retrouve au sein d'organisations plus institutionnalisées, comme les organisations syndicales, par exemple des phénomènes de délégation.

La question de l'effacement du collectif pose problème. Je suis tout à fait d'accord avec l'idée selon laquelle la question de l'appartenance pose problème, que l'appartenance n'est peut-être plus un support pour l'action. Pour autant, ce n'est pas parce que l'appartenance pose question que le communautaire disparaît complètement de la mobilisation et de l'action. Lorsqu'on s'intéresse au mouvement social, on a l'impression que le communautaire est très présent. On voit cette percée du réseau, très contemporaine, mais ce réseau n'est pas seulement un réseau d'individus, c'est aussi un fort réseau d'organisations. Même, quand il s'agit d'un réseau d'individus, les fameux experts, bien souvent se réfèrent à leur organisation, alors que, dans les associations, on demande à ce que l'appartenance soit mise de côté. Cela n'empêche pas que revient sans cesse la question de l'appartenance.

Ensuite, ces réseaux mobilisent de la compétence. Il se pose une question nouvelle, celle de l'expertise. Pourtant là encore, la question de l'expertise fait problème, parce que la compétence renvoie d'une certaine façon à l'institutionnel. Pour les acteurs engagés dans le mouvement social, ils veulent se positionner d'une manière assez différente, et sont en faveur de l'action collective. Un hiatus se produit entre une logique de la compétence ou de l'expertise, qui n'est pas « mobilisatrice », et leur seconde casquette de militants politiques ou de syndicalistes, etc., où la mobilisation collective reste encore présente.

Enfin, j'ai l'impression que dans les actions de grévistes, sur lesquelles nous travaillons depuis quelques années, le politique et le communautaire ont toute leur place. Je fais référence à un article de Didier Déchis dans *Sociologie du travail*, qui fait une comparaison entre le mouvement SNCF de 1986 et celui de 1995. Dans ces deux mouvements, il montre comment les pratiques des assemblées générales étaient dominantes mais avec des différences. En 1986, ceux qui animaient ces assemblées générales étaient pour l'essentiel des militants syndicaux, mais ceux-ci avaient tendance à cacher leur casquette syndicale, à avancer masqués. En 1995, ce n'est plus du tout cela : ceux qui animent les assemblées générales revendentiquent leur appartenance syndicale et la mettent en avant, notamment à la SNCF. Les militants de la CFDT quittent la CFDT pour créer Sud-Rail et mettent en avant la question organisationnelle et celle de l'appartenance syndicale, pour essayer de montrer leur expertise, par rapport à l'action gréviste ou collective.

À chaque fois, j'ai l'impression que le communautaire a encore un rôle à jouer et qu'il ne disparaît pas comme cela.

**Jacques Ion.** J'ai envie de dire : « oui ! » Je ne voudrais pas qu'on lise dans ce que j'ai dit une opposition entre le spontané et l'institutionnel. Ce serait complètement stupide ! Je n'oppose pas des formes stabilisées et des formes mouvantes. Il s'agit bien de formes stables ! Mais elles ne fonctionnent pas de la même façon.

Je n'ai pas travaillé sur le mouvement syndical. Je ne me sens pas en mesure de dire que, ce que j'analyse, s'applique ou non au mouvement syndical.

Pour ce qui est de l'effacement du collectif et des coordinations, je suis complètement d'accord avec vous. Dans *La fin des militants ?*, l'exemple de groupements que je prends, pour lequel on a

coexistence des deux modèles, ce sont précisément les coordinations. J'insiste beaucoup sur la dimension de sociabilité que l'on retrouve dans les coordinations des infirmières, mais on pourrait prendre d'autres exemples. Du même coup la question qui est posée, est de savoir si on ne confond pas sociabilité, partage de mêmes appartenances et collectif. Cela ne va pas forcément de pair. On peut avoir des fonctionnements de sociabilités fortes, sans avoir une dimension collective.

Dans le deuxième modèle, c'est la dissociation de ce que l'on pourrait appeler le collectif et des phénomènes de sociabilités. C'est à l'intérieur des sociabilités qu'on assiste à la dissociation possible entre ce qui est de l'ordre du partage d'expérience de sociabilité, et de ce qui est la mobilisation d'affects personnels.

Dans une présentation de trois quarts d'heure, on accuse les traits. Il reste des questions que l'on n'arrive pas à trancher. J'ai du mal à répondre aux questions que posent Simon ou Udo !

**Philippe Vrain** (CEE). Je voudrais revenir sur certaines questions déjà posées, mais en les inscrivant dans une problématique du pouvoir. Nous sommes en face de phénomènes de confiscation du pouvoir de plus en plus importants, par les grandes institutions économiques et les grands groupes. On assiste corrélativement à l'affaiblissement des pouvoirs politiques que l'on connaît bien, et à tout niveau, national avec les délégations, régional. Et il n'existe pas encore de contre-pouvoirs réels, même si des esquisses apparaissent avec les réseaux. En même temps, les regroupements qui se constituent, ont comme vocation d'agir, de constituer des contre-pouvoirs. Mais quelles sont leurs perspectives réelles par rapport à ces formes de concentration croissante de pouvoir, dont l'actualité nous donne chaque jour des éléments de plus en plus importants ?

Les bénévoles qui participent aux « restaurants du cœur » investissent de leurs personnes, mobilisent des affects, font preuve de dévouement. Il y a des investissements divers dont ceux que vous évoquez à travers les cinq exemples donnés dans votre encadré. Mais comment ces investissements peuvent-ils déboucher, sans une fédération qui permette d'établir un pouvoir à un niveau plus élevé ? Même si ces groupements posent des problèmes politiques, et ils les posent... J'ai des expériences où, effectivement, des actions locales posent des problèmes politiques en termes d'intérêt général... Mais comment débouche-t-on face à des substitutions du pouvoir politique qui peuvent prendre un aspect de plus en plus clientéliste ? Je ne donnerai pas le nom d'une ville que je connais bien, où l'on peut observer ces aspects. Mais face à l'affaiblissement des partis reconnus par la constitution, qui sont en principe porteurs de pouvoir politique, comment les maires et les représentants élus réagissent-ils ? Un ensemble de questions m'interroge beaucoup et me fait beaucoup douter de ces perspectives de regroupements que vous évoquez, même si, on peut en reconnaître l'intérêt, la richesse et l'efficacité locale.

**Jacques Ion.** Je m'interroge autant que vous. Je n'ai absolument aucune certitude ! Et, en plus, je ne suis pas sûr, et là vous ne serez peut-être pas d'accord, qu'il faille forcément raisonner en termes de regroupements.

**François Brun.** Si on essaie de répondre en termes offensifs, et même avec une volonté de contre-pouvoir pour se prémunir contre des risques, en termes de capacité de nuisance ou de stratégie du caillou dans la chaussure, ce caillou peut empêcher quelqu'un de marcher par rapport à un pouvoir en marche décrit par Philippe Vrain. Peut-être faut-il rechercher de ce côté-là, même si cela a ses limites ? Les cailloux n'ont pas alors besoin de se regrouper ou de former une grosse pierre, la grosse pierre n'entre pas dans la chaussure, c'est le caillou qui, à un moment donné, peut véritablement gêner. Et ce n'est pas simplement une image, c'est quelque chose qui mérite d'être réfléchi.

**Jean-François Dumontier** (Association nationale des chantiers-écoles). Il y a une chose qui me choque dès qu'on cherche... Moi, je vois deux frontières, du moins une frontière avec deux pans. J'ai envie de dire qu'il y a celui qui a envie et celui qui subit. On dit que les syndicats et les partis politiques se cassent la gueule, tout cela, ce sont des gens qui en vivent. Moi, je suis celui qui a envie, je suis un professionnel qui défend des choses, mais il y a tout un schéma avant d'arriver à un

aspect militant, qui veut faire bouger les choses, un cheminement qui fait que l'on est assis sur sa position avant de pouvoir être pertinent.

On essaie de monter un collectif, et on sait bien que tant qu'on est à ce point, c'est informel. Il y a débat intellectuel et l'on réfléchit, etc., pas de problème, tout le monde adore réfléchir. À partir du moment où l'on veut passer à la vitesse supérieure, c'est-à-dire que l'on structure un peu les choses, que l'on va avoir un message clair, écrit, identifiable, pour le politique, il y a déjà beaucoup moins de monde. Et ça nous pose beaucoup de problèmes, parce que ce sont toujours les mêmes qui portent les choses, et qui sont le caillou dans la chaussure, et qui en fin de compte, finissent par se discrediter, alors que le message au départ était de qualité, par manque de mobilisation. Il y a ceux qui subissent, ce sont les gens d'*AC* !, les chômeurs qui, eux, ont beaucoup moins de moyens pour s'exprimer, je vais dire volontairement intellectuellement, parce qu'ils n'ont pas le temps de la réflexion, ils n'ont pas les moyens et ils n'ont pas les outils. Et ce fait-là, on le prend souvent dans nos campagnes, comme un message qui n'est pas un message de qualité alors qu'il crie peut-être autant, si ce n'est plus que le nôtre !

**Jacques Ion.** Moi, je n'ai pas l'impression que le message d'*AC* ! ou d'autres ne serait pas entendu !

**Evelyne Perrin.** Dans les mouvements de chômeurs, une transformation s'opère et les gens ne se veulent plus comme subissant ou victimes, mais s'assument comme acteurs et exposent des revendications offensives. Ils se font entendre. Après, il y a un résultat ou il n'y en a pas, ça c'est autre chose. Mais ils formulent des revendications qui n'existaient pas avant. Tous ces chômeurs font un sérieux travail de maturation politique, et d'expression de revendications nouvelles. Ils ne se posent pas du tout en victimes.

**Jean-François Dumontier.** Ce que je voulais dire, c'est comme si on ne voulait pas les reconnaître, parce qu'ils ne sont pas dans les structures normales.

Quelqu'un disait tout à l'heure que le PC voulait défiler devant ! C'est ce que je retiens du débat. Quand on a quelque chose qui semble intéressant, où les gens revendentiquent une autonomie, comme par hasard, ceux qui ne pensent qu'à leur intérêt... Et là je vais plus loin quand je dis cela. Prenez le salaire, parce qu'ils sont payés quand ils militent ces gens-là..., ils veulent récupérer le mouvement... La seule façon que l'on a de discréder une action, c'est de dire que les personnes n'ont pas de cadre sérieux, qu'on ne va pas comprendre...

**Patrick Nivolle.** Il me semble que là, avec l'intervention de Jean-Michel Denis et l'intervention de Jean-François Dumontier (de l'Association nationale des chantiers-écoles), ce sont des collectifs de travailleurs sociaux, nous sommes dans un autre univers, que celui de Jacques Ion à travers ses enquêtes. Pouvez-vous nous préciser cela ?

C'est intéressant de montrer que l'on a une diversité d'univers et des formes de liens avec l'institutionnel qui sont beaucoup plus forts qu'on ne le pense *a priori*. Et c'est vrai que l'on a étudié les collectifs de travailleurs sociaux, parce qu'ils ont peut-être été moins reliés à l'appareil syndical, dans le domaine de l'insertion notamment. On a des collectifs autour des coordinateurs emploi-formation, de directeurs d'entreprises d'insertion, etc. Ce sont des univers professionnels avec des revendications plutôt professionnelles et de défenses d'intérêts professionnels. Mais l'autre univers est hors du champ professionnel, avec peut-être un problème de liens entre les deux ?

**Jacques Ion.** Je suis moins sûr de ce que vous dites... Il me semble que le mouvement auquel on assiste depuis quelques années est d'accepter une pluralité des formes d'expression. Il me semble qu'il y a plus de légitimité qu'avant à accepter des formes d'expression qui ne font pas partie de celles dont on a l'habitude... Moi, je serais plutôt pour dire qu'il y a une variété de formes et qu'elles sont toutes légitimes...

**Isabel da Costa.** Ce que je retiens aussi du débat, c'est qu'on a besoin de préciser ce que l'on entend par des termes qui sont de sens commun, comme *collectif*, parce que, dans le texte, et c'est l'une des choses intéressantes, on parle de toute sorte de collectifs, dont des cercles de lecteurs

d'ouvrages, etc. Nous ici, vu le groupe que l'on est, on a tous en tête des choses plus militantes au sens classique du terme, et alors, le problème est la rencontre de ces deux choses-là. Le papier a-t-il une portée universelle, c'est-à-dire traite-t-il aussi bien des associations de lecteurs que des syndicats, des coordinations, etc. ? Ou ne faut-il pas distinguer différents types de collectifs ? Et on revient à la question qui était posée ici, sur le sens à donner au collectif.

Dans le schéma donné ici, il y a trois niveaux : le niveau des individus, ce qui est marqué fédération, pour moi le niveau du groupe et du collectif, et puis il y a le niveau national. Or, tous les collectifs, tous les groupes ne sont pas à visée nationale. Un cercle de lecteurs et de donneurs de voix, n'a rien à revendiquer. Il existe en soi et cela suffit. Il a atteint son but. Il n'a pas besoin de s'organiser et de se donner un porte-parole et de revendiquer quelque chose au niveau national.

**Jacques Ion.** C'est peut-être moins sûr...

**Isabel da Costa.** Oui, d'accord, mais bon. Par contre, un syndicat est peut-être autre chose, avec des interlocuteurs multiples à chaque niveau. Je pense que cela renvoie à la question de ce qu'est un collectif. Un collectif a-t-il toujours pour but une action publique, qui, dans votre discours, est équivalent à politique ? Or, pour moi, public n'est pas synonyme de politique. C'est un autre débat. Mais pourriez-vous revenir sur la notion de collectif qui me semble importante dans ce passage, que vous analysez, de l'action individuelle à l'action collective ?

**Jacques Ion.** Je ne vais rien vous cacher. Un travail de recherche est toujours foisonnant, en chantier et inachevé ! Au début, on essaie de cadrer, de définir un objet, d'avoir une méthode pertinente, puis cela déborde de partout, on le sait bien en allant sur le terrain ! Ce que l'on constate vaut pour ce que l'on a étudié, et en même temps j'ai tendance à penser que ce que l'on observe va bien au-delà de ce qu'on a étudié !

Par exemple, le fait que, dans la première vague d'enquêtes, on n'ait travaillé que sur des groupements bien institués, solides, et ayant une bonne expérience, et que, dans la deuxième vague, on ait volontairement enquêté sur des groupements très différents, et que pourtant l'on retrouve des processus similaires... On a beau dire que l'on ne veut pas appliquer les résultats au-delà du champ de l'enquête, on a quand même fortement tendance à vouloir le faire. Et donc à penser qu'il y a des processus à l'œuvre qui dépassent les champs dans lesquels s'inscrivent les groupements que l'on a étudiés... !

## BIBLIOGRAPHIE

Références tirées de l'article de Jacques ION et Bertrand RAVON, 1998, « Causes publiques, affranchissement des appartenances et engagement personnel », Lien Social et Politiques, RIAC, n° 39, printemps, pp. 59-71.

BOLTANSKI L., 1990, *L'Amour et la justice comme compétences*, Paris, Métailié.

BOURDIEU P., 1987, *Choses dites*, Paris, Minuit.

BOURDIEU P., éd. 1993, *La misère du monde*, Paris, Seuil.

CAILLE A., 1997, « Don, association et solidarité », in Mire, *Produire les solidarités. La part des associations*, Paris, Mire/Fondation de France, pp. 25-36.

CASTEL R., 1995, *Métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

CHAZEL F., éd. 1993, *Action collective et mouvements sociaux*, Paris, PUF.

DOURLENS C., 1995, *Une action plurielle : l'engagement des étudiants pour la ville*, Rapport pour l'Association de la Fondation des étudiants pour la ville, Lyon, CERPE.

DUBET F., 1994, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil.

DURKHEIM E., 1997, *Leçons de sociologie*, Paris, PUF.

EHRENBERG A., 1996, « Subjectivité publique », *Adolescence*, 14/1, pp. 153-170.

FILLIEULE O., PÉCHU C., 1993, *Lutter ensemble. Les théories de l'action collective*, Paris, L'Harmattan.

- FILLIEULE O., éd. 1994, *Sociologie de la protestation*, Paris, L'Harmattan.
- GOFFMAN E., 1968, *Asiles*, Paris, Minuit.
- HASSENTEUFEL P., 1991, « Pratiques représentatives et construction identitaire. Une approche des coordinations », *Revue française de science politique*, 41, 1, février, pp. 5-26.
- ION J., 1997, *La fin des militants ?*, Paris, éd. de l'Atelier.
- LAVILLE J.-L., 1996, « Pour une problématique de l'analyse des associations », in Bernard ROUDET, éd. *Des jeunes et des associations*, Paris, L'Harmattan, pp. 247-265.
- LYET P., 1997, *L'Organisation du bénévolat caritatif*, Paris, L'Harmattan.
- MANN P., 1995, *L'Action collective. Mobilisation et organisation des minorités actives*, Paris, A. Colin.
- MOUFFE C., 1991, « Vers un socialisme libéral ? », *Revue du Mauss*, n° 14, pp. 28-42.
- NEVEU E., 1997, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte.
- PAUGAM S., 1997, « La dynamique de l'engagement humanitaire », in Mire, *Produire les solidarités. La part des associations*, Paris, Mire/Fondation de France, pp. 246-268.
- PAUGAM S. (sous la direction de), 1997, *La Relation humanitaire*, Rapport de recherche pour Médecins du Monde, Paris, Observatoire sociologique du changement.
- PERONI M., 1997, « Engagement public et exposition de la personne : l'acteur, le spectateur et l'auteur », in Jacques ION et Michel PERONI (coordonné par), *Engagement public et exposition de la personne*, La Tour d'Aigues, éd. de l'Aube, pp. 249-265.
- RAVON B., RAYMOND R., 1997, « Engagement bénévole et expérience de soi. L'exemple des Restos du cœur », dans Jacques ION et Michel PERONI (coordonné par), *Engagement public et exposition de la personne*, La Tour d'Aigues, éd. de l'Aube, pp. 99-109.
- RETIÈRE P., 1994, « Être sapeur-pompier volontaire. Du dévouement à la compétence », *Genèses*, juin, pp. 94-113.
- REYNAUD E., 1980, « Le militantisme moral », in H. Mendras (éd.), *La Sagesse et le désordre*, Paris, Gallimard, pp. 271-286.
- SEGRESTIN D., 1980, « Les communautés pertinentes de l'action collective. Canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue française de sociologie*, XXI, pp. 171-203.
- TASSIN E., 1997, « Qu'est-ce qu'un sujet politique ? », *Esprit*, mars-avril, pp. 132-150.
- TASSIN E., 1992, « Espace commun ou espace public ? L'antagonisme de la communauté et de la publicité », *Hermès*, n° 10, pp. 23-37.
- TARRIUS A., 1997, *Fin de siècle incertaine à Perpignan. Drogues, pauvreté, communautés d'étrangers, jeunes sans emplois, et renouveau des civilités dans une ville moyenne française*, Cenet, Libres del Trabucaire.
- TAYLOR C., 1989, *Sources of the Self*, Cambridge, Harvard University Press.



## CHAPITRE 3

# RATIONALITÉ NORMALISATRICE DU DROIT ET PERSPECTIVES DE REFONDATION DES POLITIQUES SOCIALES

Christophe Guitton (Céreq)

---

### *Avertissement*

*Contrairement aux autres chapitres, l'exposé ci-dessous reprend un texte que Christophe Guitton nous a remis à la suite de la séance.*

## I. L'EXPOSÉ DE CHRISTOPHE GUITTON

L'influence croisée du modèle de l'assistance par le travail et du modèle de la réadaptation professionnelle offre un cadre d'analyse original des politiques contemporaines d'insertion par le travail et de leur évolution au cours des vingt dernières années. En effet, le caractère dérogatoire et souvent précaire des statuts d'activité proposés aux chômeurs dans le cadre des aides à l'emploi renvoie moins à un impératif de flexibilité, même si la politique de l'emploi contribue au mouvement général de recomposition du modèle salarial, qu'au caractère fondamentalement intermédiaire, transitoire des politiques d'insertion par le travail. La *transition professionnelle*, transposée des politiques d'intégration des travailleurs handicapés, constitue en quelque sorte, par analogie avec la hiérarchie des sources du droit, un « principe général » du droit de l'insertion. Autre principe général, hérité cette fois du modèle historique de l'assistance par le travail, le contrôle de la *réciprocité des engagements*, qui constitue le cadre juridique du fonctionnement du marché du travail et justifie aussi bien le droit du contrôle de la recherche d'emploi que l'attribution du RMI sous la forme synallagmatique du contrat d'insertion. Nous voudrions montrer, dans le cadre de cette seconde partie, en quoi la rationalité juridique qui gouverne les politiques contemporaines d'insertion par le travail condamne paradoxalement toute tentative de refondation du droit du travail et de la politique sociale. Cette rationalité est en effet dominée par les deux principes généraux de la *transition professionnelle* et de la *réciprocité des engagements* qui constituent l'expression même de la logique normalisatrice du droit social.

Avant de procéder à l'analyse critique de ces propositions, nous nous proposons de revenir un instant sur la distinction entre normalité et normativité, ce détour constituant en quelque sorte un préalable théorique à la compréhension des limites rencontrées par les récentes tentatives de rupture avec la rationalité normalisatrice du droit du travail et de la protection sociale. L'insertion par le travail - entendue comme l'action conduite depuis le début des années quatre-vingt par les pouvoirs publics dans le domaine de la lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle - est à l'origine d'une importante production normative. Nous employons ici le terme de « norme » dans le sens général que lui conférait Hans Kelsen, c'est-à-dire comme un ensemble « d'éléments coordonnés et hiérarchisés qui constituent un système de droit ou un "ordonnancement juridique", dans lequel les normes supérieures engendrent directement les normes inférieures (constitution, lois, règlements, etc.) jusqu'à et y compris les situations juridiques particulières (responsabilité de l'auteur d'un dommage, obligation née d'un contrat) »<sup>51</sup>. En d'autres termes, le concept de « norme » permet d'englober dans un cadre théorique commun l'analyse des transformations qui affectent les systèmes de règles (re-

---

<sup>51</sup> Cf. Cornu, 1990, *op. cit.*, p. 540.

composition entre le droit de la sécurité sociale et le droit de l'aide sociale par exemple, ou encore entre le droit du travail, le droit de l'emploi et le droit de l'activité) et l'analyse des interactions entre ces règles et l'ordre juridique dont elles émanent (articulation entre le niveau constitutionnel, le niveau législatif et le niveau réglementaire).

Dans le prolongement de la définition kelsenienne de la norme, les travaux récents de D. Lochak sur la distinction entre normativité et normalité<sup>52</sup> permettent d'éclairer l'interface entre l'analyse juridique et l'analyse sociologique des règles. D. Lochak différencie en effet deux types de normes en fonction de leur usage social. Le premier renvoie à l'idée de « normalité », c'est-à-dire à ce qui est communément admis dans une société. Le droit érige alors en principe juridique ce qui relève du « normal », des comportements courants, des pratiques habituelles ou encore de la moyenne statistique (par assimilation du normal au moyen). Autrement dit, le droit transforme le modèle social dominant (normal) en modèle prescrit (normalité) et élabore un dispositif juridique susceptible d'y faire accéder des populations cibles (individus ou groupes) : c'est un droit de la « normalisation ». À l'inverse, le second type de normes renvoie à la notion de « normativité » Plutôt que de formaliser dans l'ordre juridique un modèle directement inspiré de la réalité sociale, le droit définit un « idéal », la norme visant alors à orienter l'action, le droit à infléchir les faits, de manière à faire advenir dans la réalité sociale des principes, moraux ou éthiques, qui en sont absents : c'est un droit de la « normativité ». La réalité se dérobant toujours en partie aux modèles explicatifs, la distinction entre normalité et normativité est rarement tranchée, le droit transformant parfois en « idéal » ce qui n'est que « normal » et inversement. Il reste que les différents systèmes juridiques procèdent généralement de l'un ou l'autre de ces deux types de rationalité juridique. Que ce soit dans le cadre de la protection sociale ou du droit du travail, l'enjeu des transformations en cours depuis deux décennies peut en effet s'analyser comme une tentative inégalement aboutie de passage d'une rationalité normalisatrice à une rationalité de type normatif.

## **1.1. L'échec de la tentative de refondation de la protection sociale à partir du revenu minimum d'insertion**

La loi du 1er décembre 1988 instaurant le RMI marque la volonté du législateur d'inscrire la protection sociale dans une rationalité de type normatif en posant les prémisses d'un nouvel idéal de solidarité et en concrétisant cet idéal par l'élaboration d'un dispositif juridique inédit en droit positif. Or, on l'a vu, le droit de l'insertion est indissociablement un *droit de la transition et de la réciprocité*. Le principe de la réciprocité des engagements suppose la définition d'une *contrepartie* à l'allocation du revenu minimum, conformément à l'exigence de contrôle hérité du modèle de l'assistance par le travail. Contractualisée et formulée en termes « d'insertion », cette exigence renvoie du même coup au schéma théorique de la transition, issu du modèle de la réadaptation professionnelle. Dès lors, l'effectivité du droit à l'insertion est conditionnée par l'efficacité économique des politiques d'insertion sociale et professionnelle, ce qui constitue sa limite intrinsèque.

### **1.1.1. La protection sociale : une conception normalisatrice de la solidarité**

L'ancrage de la protection sociale dans le champ de la rationalité normalisatrice a été mis en évidence par R. Lafore : « Le droit social et le système prestataire qui lui est attaché s'articulent jusqu'à massivement dans ses fondements à la normalité : le droit et la prestation, en réparant une rupture dans les mécanismes de prise en charge, visent en fait à réinsérer les ayants droit dans la "vie normale" entendue essentiellement comme l'accès, à défaut de travail productif, à un minimum de moyens pour figurer dans un standard de consommation »<sup>53</sup>. Ce que montre Lafore, c'est que le droit social a conservé du droit civil et pénal, c'est-à-dire du droit de la responsabilité, sa rationalité nor-

<sup>52</sup> Cf. Lochak D., 1988, *op. cit.*, p. 127-145.

<sup>53</sup> Cf. Lafore R., 1992, *op. cit.*, p. 84.

mative. Le droit social reste fondamentalement un droit de la réparation dont le déclenchement repose sur l'objectivation de faits générateurs. Ce qui caractérise la solidarité normalisatrice, dans le droit du risque comme dans le droit de la responsabilité, c'est la permanence du principe de la réparation : la survenance d'un événement préjudiciable, dès lors qu'il est juridiquement qualifié (faute, risque ou aléa), déclenche un processus de réparation (dédommagement, assurance, assistance). Le droit de l'aide sociale, en particulier, s'inscrit dans la rationalité normalisatrice dès lors qu'il vise à rétablir une situation matérielle et sociale détériorée. Lafore identifie toutefois deux limites à l'hégémonie de la solidarité normalisatrice. En premier lieu, en faisant du droit des travailleurs le droit commun de la protection sociale, cette forme de solidarité se délite avec la persistance du chômage. En second lieu, en présupposant une frontière nette entre risque et non-risque, « le droit du risque s'exténué lorsque l'exclusion sociale ne se circonscrit plus dans des ruptures identifiables des liens de prise en charge et de solidarité, ne se ramenant plus uniquement à un individu (la victime, le responsable, l'ayant droit) mais sont au résultat de processus longs et énigmatiques, inscrits dans la durée, qui mettent progressivement à l'écart du jeu social des groupes sociaux entiers »<sup>54</sup>. La solidarité, dans la forme que lui a conférée l'État-providence, s'assimile pour Lafore à une « solidarité réifiée et monétarisée » reposant sur la vision d'une société de « producteurs salariés » homogène ou en voie d'homogénéisation, « dans laquelle il n'y a d'exclusion que marginale, provisoire et réparable ». En instaurant le RMI, le législateur a entendu faire prévaloir une toute autre conception de la solidarité.

### **1.1.2. Le RMI : une conception normative de la solidarité**

L'enjeu central de l'instauration du RMI tient à la tentative du législateur de renouer avec la logique normative, c'est-à-dire de réintroduire une forme de normativité dans le droit, d'une part en proposant un nouvel idéal de solidarité fondé sur la référence à la philosophie et au système juridique des droits de l'homme, d'autre part en articulant la mise en œuvre de ce droit sur l'organisation concrète d'une politique d'insertion sociale et professionnelle. En premier lieu, l'idéal de solidarité inscrit dans la loi instaurant le RMI est posé en référence à la doctrine des droits de l'homme, dont Lafore note qu'à la faveur du développement du contrôle de constitutionnalité des lois en France, elle tend « à refonder l'ordre démocratique autour de la notion d'État de droit »<sup>55</sup> : repenser le rapport entre le tout et ses parties sur la base de l'affirmation de la prééminence de l'individu sur la société. Le second aspect novateur du RMI tient à l'organisation concrète de la solidarité entre la collectivité et le pauvre auquel est reconnu le droit fondamental à des moyens d'existence : « Il s'agit de créer un véritable échange social à l'intérieur même de la société, dans l'espace concret de l'entreprise, du quartier, de la ville ou du pays ; il s'agit de réinscrire le lien social dans le foisonnement des rapports sociaux pour substituer à la solidarité mécanique du système prestataire, une solidarité irriguée des gisements d'imagination, d'intelligence ou de convivialité que contiennent les rapports humains »<sup>56</sup>.

Cette solidarité nouvelle repose presque tout entière sur l'organisation concrète de l'insertion, c'est-à-dire sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques d'insertion sociale et professionnelle. D'où une configuration originale des rapports entre droit et politiques, le premier renvoyant sur les secondes les conditions de sa réalisation, et plus encore de son effectivité. Les potentialités novatrices du RMI sont nombreuses, on l'a vu : annonce d'une philosophie politique renouvelée de la solidarité, élaboration inédite en droit français de ce que l'on pourrait appeler une « économie juridique du lien social », rupture avec le principe de spécialité qui gouverne le droit de l'aide sociale au profit d'un principe de solvabilisation globale des personnes sans ressources, abandon du paradigme clinique qui caractérise l'action sociale (le pauvre comme objet de soins) au profit d'un modèle d'intervention

<sup>54</sup> Cf. Lafore, *op. cit.*, p. 82.

<sup>55</sup> Cf. Lafore, *op. cit.*, p. 85.

<sup>56</sup> Cf. Lafore, *op. cit.*, p. 85.

sociale de type participatif (le pauvre comme sujet de droit)<sup>57</sup>. La rupture avec les modèles anciens de l'aide sociale et de l'action sociale n'est pourtant pas totale. Il s'agit en réalité plus d'une inflexion volontariste que d'une véritable rupture, ce que l'incapacité des politiques sociales à rendre effectif le droit à l'insertion a mis en évidence au cours des années quatre-vingt-dix.

### **1.1.3. Une tentative inaboutie en raison de la subordination de l'effectivité du droit à l'efficacité des politiques**

Pris dans son ensemble, comme un « panier de droits » articulé à une politique d'insertion sociale et professionnelle, le dispositif du RMI ne s'apparente ni à une nouvelle prestation d'aide sociale, ou même de sécurité sociale, ni à un nouveau programme d'action sociale. Mais si l'on considère uniquement l'allocation de revenu minimum, sa dimension novatrice apparaît moindre. En particulier, « la prégnance du modèle assistantiel »<sup>58</sup> est sensible tant dans l'économie générale de l'allocation, qui se présente comme une prestation d'aide sociale légale, que dans les nombreux mécanismes juridiques empruntés au droit de l'aide sociale. Le fait même que l'allocation de RMI soit techniquement conçue comme une prestation différentielle, en fait une allocation sous condition de ressources, ce critère constituant le révélateur de l'état de besoin de l'individu ou du ménage. Expression du principe de la réciprocité des engagements hérité du modèle historique de l'assistance par le travail, l'introduction d'un mécanisme contractuel dans un dispositif relevant du droit de l'aide et de l'action sociales pose problème. Deux questions en particulier ont retenu l'attention. La première portait sur l'identification des fondements juridiques de l'engagement respectif de l'allocataire et de son partenaire au contrat, la commission locale d'insertion. La seconde question était relative à la qualification juridique de ce que la loi du 1er décembre 1988 dénomme *contrat d'insertion* : fait juridique (délit, quasi-délit, quasi-contrat) ou acte juridique (acte unilatéral, bilatéral ou multilatéral) ? Le contrat d'insertion constitue « la traduction même de l'idée de solidarité participative ». Ce caractère plus social que juridique du contrat d'insertion est confirmé par les promoteurs du RMI. Pour B. Fragonnard, alors délégué interministériel au revenu minimum d'insertion, le contrat d'insertion est l'expression simultanée d'une « chance » pour le bénéficiaire et sa famille, d'un « devoir » pour les pouvoirs publics en charge de la politique d'insertion et d'une « exigence » de la collectivité vis-à-vis de l'allocataire, exigence sanctionnée le cas échéant par la suspension de l'allocation ou par sa mise sous tutelle<sup>59</sup>.

L'effectivité du « droit à l'insertion » (non formulé formellement dans la loi de 1988) résulte de l'architecture juridique propre au dispositif du RMI qui associe l'expression d'un droit constitutionnel à des moyens d'existence, l'affirmation d'un impératif national d'insertion et l'exigence d'un engagement formalisé des allocataires dans une démarche d'insertion. Seule la politique d'insertion sociale et professionnelle peut donc donner un contenu concret au droit à l'insertion. Car dans l'esprit de la loi de 1988, le contrat d'insertion est par excellence un contrat synallagmatique, créateur de droits et d'obligations réciproques entre les parties. Autrement dit, si l'engagement de l'allocataire dans une démarche d'insertion constitue la *contrepartie* de l'engagement, notamment financier, de la collectivité publique à son égard, l'engagement de ce dernier trouve sa *contrepartie* dans l'engagement de la société à lui fournir les moyens de sa réinsertion. La réalisation effective du droit à l'insertion est donc étroitement subordonnée à l'efficience de la politique d'insertion sociale et professionnelle, faute de quoi le contrat d'insertion ne serait qu'une fiction juridique. Or, « il est d'autant plus difficile de donner un réel contenu à l'engagement de la société qu'elle n'est pas, le plus souvent, en mesure de lui donner une traduction réelle dans ce qui constitue, dans nos sociétés, la manifestation même de l'insertion : l'accès au travail »<sup>60</sup>. En d'autres termes, l'effectivité du droit à l'in-

<sup>57</sup> La distinction entre *objets de soins* et *sujets de droit* est proposée par A. Supiot (1988, *op. cit.*, p. 199).

<sup>58</sup> Cf. Lafore, *op. cit.*, p. 574.

<sup>59</sup> Cf. Fragonnard, 1989, *op. cit.*, p. 584.

<sup>60</sup> Cf. Lenoir, 1996, *op. cit.*, p. 64.

sertion est conditionnée par la réalisation du droit au travail, lequel apparaît aujourd'hui pour une bonne partie des allocataires du RMI comme un objectif hors d'atteinte, et pour la société dans son ensemble comme un idéal de plein emploi en recul. À cet égard, les débats récurrents sur le relèvement des minima sociaux illustrent bien la complexité de la situation pour les pouvoirs publics. À la nécessité comptable de repenser les équilibres internes de la protection sociale à partir d'une distinction plus nette entre le contributif (assurance sociale) et le non contributif (solidarité nationale) se superpose en effet la nécessité également impérieuse de repenser les termes mêmes de la solidarité nationale (définition, montant et conditions d'attribution des minima sociaux, dissociation ou non entre revenu et activité, etc.) en période de sous-emploi massif et durable.

## 1.2. Les limites des perspectives ouvertes à la refondation du droit au travail

Le droit du travail, expression de la conception abstraite et marchande du travail qui a prévalu à la formation de la société salariale, s'est constitué sur la base d'un modèle de relation d'emploi considéré comme la forme *normale* de l'activité productive : l'emploi salarié, à temps plein, à durée indéterminée, régi juridiquement par un contrat et protégé par des conventions collectives garantissant des droits acquis pour l'essentiel par ancienneté. Avec la montée du chômage depuis une quinzaine d'années, une matière nouvelle est en cours de constitution au sein du droit du travail : le droit de l'emploi. L'objet de cette discipline n'épuise pas toutes les significations possibles de la notion d'*« emploi »* ; il renvoie à la définition du travail salarié telle qu'elle s'est imposée à partir de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle<sup>61</sup>. La formation d'un droit de l'emploi et son autonomisation relative par rapport au droit du travail pourraient laisser pressentir un changement de rationalité dans l'appréhension juridique des relations de travail en période de crise de l'emploi. Il n'en est rien si l'on considère, à l'instar de F. Gaudu, que « la résistance de la notion d'emploi à la crise s'ancre dans la croyance à la possibilité d'un retour à la normale (la "sortie du tunnel"), d'un retour franc au plein emploi »<sup>62</sup>. Le droit de l'emploi s'inscrit pleinement, tout comme le droit du travail dont il est issu, dans la rationalité normalisatrice de la convention keynésienne de plein emploi.

C'est en réalité dans le cadre de la réflexion initiée depuis quelques années par les économistes sur les conditions du passage du plein emploi à la pleine activité que s'esquiscent aujourd'hui les contours d'un nouvel idéal de relation d'emploi (l'activité), à partir duquel pourrait être envisagée une refondation normative du droit du travail<sup>63</sup>. Les propositions relatives à la constitution d'un droit de l'activité, qui émanent aussi bien des pouvoirs publics que de la doctrine, s'articulent autour des deux catégories du contrat (contrat d'activité) et du statut (statut de l'actif). Le fait que les propositions de refondation du droit du travail à partir de l'activité s'inscrivent dans la dialectique du contrat et du statut témoigne encore une fois de la prégnance des modèles historiques de l'assistance par le travail et de la réadaptation professionnelle. Les politiques traditionnelles d'assistance répondent à une logique statutaire : offrir à tout individu dans le besoin un minimum de revenu et de protection sociale. Mais cette logique statutaire est prolongée par une dimension contractuelle, plus ou moins formalisée, qui constitue la traduction du principe de la réciprocité des engagements, permet son contrôle et autorise sa sanction. À l'inverse, le droit du travail s'inscrit dans une logique contractuelle : le contrat de travail formalise avant tout l'échange d'une rémunération contre un service sur un marché. Mais cette logique contractuelle est tempérée par un cadre statutaire (le code du Travail) qui règle les conditions de conclusion du contrat de travail. Dans le cas des politiques d'insertion par le travail, la logique contractuelle tend à l'emporter, en raison de la prégnance du modèle de l'assistance par le travail, fondé sur la réciprocité des engagements et son contrôle, mais également au nom du principe de la transition professionnelle, par assimilation

<sup>61</sup> Cf. Gaudu , 1987, *op. cit.*, pp. 414- 425.

<sup>62</sup> Cf. Gaudu, 1996, *op. cit.*, p. 570.

<sup>63</sup> Pour être novatrice, la démarche n'est cependant pas nouvelle. En 1952, le professeur Paul Durant consacrait un article à ce thème : *op. cit.*, p. 438-441.

de l'insertion à l'emploi et de l'emploi au contrat de travail. Or, cette assimilation constituant à bien des égards une fiction juridique, la dimension statutaire des politiques d'insertion par le travail demeure prépondérante<sup>64</sup>. À travers la distinction entre contrat et statut, c'est donc une nouvelle fois à la lumière de l'influence croisée du modèle de l'assistance par le travail et du modèle de la réadaptation professionnelle qu'il convient d'analyser les récentes propositions de refondation du droit du travail et de la politique de l'emploi à partir de la notion d'« activité ».

### **1.2.1. L'économie générale des rapports juridiques d'emploi : la conception normalisatrice du droit du travail**

Au niveau constitutionnel, le préambule de la Constitution de 1946, repris par le préambule de la Constitution de 1958, affirme que « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Si l'on rapproche ce principe constitutionnel d'un autre principe, également contenu dans le préambule de 1958, en vertu duquel « tout être humain qui, en raison de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler, a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence », on se trouve alors en présence non pas d'un simple couple constitutionnel (la liberté du travail et le droit au travail), mais bien d'un quadruple énoncé : la liberté de travailler, le devoir de travailler, le droit au travail et, à défaut, le droit à des moyens convenables d'existence.

L'effectivité des principes constitutionnels est recherchée à travers la mise en œuvre de la politique de l'emploi : « Le droit constitutionnel français transpose en définitive dans le langage des droits, l'orientation qui doit être celle de la politique de l'emploi ; c'est l'histoire et la politique qui ont donné du préambule constitutionnel l'interprétation exacte »<sup>65</sup>. À un niveau général, l'affirmation du principe constitutionnel du droit au travail est une composante centrale de la norme de plein emploi dont la recherche est « un impératif dicté au législateur par la constitution »<sup>66</sup>. Sur le plan pratique, la mise en œuvre de la politique de l'emploi constitue à la fois la traduction concrète du droit d'obtenir un emploi et la possibilité de concilier deux principes constitutionnels qui ne se situent pas sur le même plan normatif : la liberté du travail et le droit au travail. La liberté du travail appartient en effet à la première génération des droits de l'homme. Il s'agit d'un droit-liberté impliquant jusqu'à un certain point l'abstention de la puissance publique dans la conclusion des relations de travail. Le droit d'obtenir un emploi, au contraire, constitue un droit-créance qui s'inscrit dans la problématique contemporaine des droits économiques et sociaux et dont la traduction concrète nécessite une intervention active de l'État. Comme le souligne J. Pélissier : « C'est l'adoption d'une politique active de l'emploi qui est la traduction du principe constitutionnel selon lequel "chacun a le droit d'obtenir un emploi". Le droit au travail n'est nullement en contradiction avec la liberté du travail : c'est au contraire une concrétisation de cette liberté. Le droit au travail se traduit en effet par l'obligation pour l'État d'agir pour lever les obstacles de fait à la liberté de travailler »<sup>67</sup>.

Les faits résistant parfois au droit, il arrive que l'économie impose sa loi au raisonnement juridique. Malgré l'intervention des pouvoirs publics sur le marché du travail, par le développement de la formation professionnelle, l'organisation du marché de l'emploi et l'instauration de politiques d'insertion spécifiques, la progression du chômage invalide en partie le schéma en fonction duquel la réalisation du droit constitutionnel au travail est assurée dans le cadre de la politique de l'emploi.

<sup>64</sup> C'est en particulier la raison pour laquelle les statuts juridiques intermédiaires du début des années quatre-vingt (TUC, SIVP), qui organisaient l'accès à l'emploi dans le cadre du statut de stagiaire de la formation professionnelle, ont été réintégrés dans le cadre juridique du contrat de travail au bout de quelques années (les TUC sont devenus les contrats emploi solidarité et les SIVP les contrats d'orientation). Mais l'assimilation du contrat à l'emploi constitue très largement une fiction juridique dès lors que les conditions économiques d'une insertion professionnelle stabilisée ne sont pas réunies.

<sup>65</sup> Cf. Lyon-Caen, 1996, *op. cit.*, p. 205.

<sup>66</sup> Cf. Lyon-Caen, *op. cit.*, p. 205.

<sup>67</sup> Cf. Pélissier, *op. cit.*, p. 20.

Au niveau législatif et réglementaire, l'émergence du droit de l'emploi au milieu des années quatre-vingt ne s'est pas traduite par la rupture avec le modèle de l'emploi salarié et avec la rationalité normalisatrice du droit du travail, dans la mesure où elle vise précisément à maintenir et à prolonger ce modèle. Au terme du processus de diffusion de la norme de plein emploi, dont R. Salais a retracé la genèse et les caractéristiques dans le cadre de ses travaux sur la construction sociale de la catégorie moderne de « chômage »<sup>68</sup>, la notion d'« emploi » désigne par extension la situation de la quasi-totalité des actifs dont la prestation de travail s'inscrit dans un réseau de règles (droit du travail) et de garanties (protection sociale). C'est cette représentation dominante des relations de travail qui est inscrite dans l'avènement du droit de l'emploi comme actualisation du droit du travail en période de difficultés économiques<sup>69</sup>. Schématiquement, le droit de l'emploi se structure en amont et en aval du droit du travail entendu comme le droit des rapports individuels et collectifs de travail. En amont, il s'agit en quelque sorte d'un *droit du travail recherché*, un droit de l'accès à l'emploi (placement, recherche d'emploi, incitations à l'embauche et actions de formation, contrat d'apprentissage, contrats d'insertion en alternance, stages de formation professionnelle, etc.). En aval, il s'agit d'un *droit du travail menacé*, un droit du maintien de l'emploi<sup>70</sup> et du reclassement professionnel (chômage partiel, Trild, temps partiel, droit du licenciement, plans sociaux, reconversion, indemnisation, préretraites)<sup>71</sup>. Droit de l'insertion professionnelle<sup>72</sup> en amont de l'emploi, droit de l'adaptation professionnelle<sup>73</sup> en cours de vie active, droit du reclassement professionnel en aval : dans tous les cas, l'emploi dont le droit se propose d'organiser l'accès, la préservation ou la succession reste marqué par la représentation de l'emploi salarié qui fonde la norme de plein emploi et en dehors de laquelle l'intervention correctrice du droit du travail perd sens et effectivité.

### **1.2.2. Le « droit de l'activité » ne s'inscrit pas fondamentalement en rupture avec la rationalité normalisatrice du droit du travail**

Le débat sur la nécessité de passer de la notion d'« emploi » à la notion d'« activité » a été impulsé par les économistes à la fin des années quatre-vingt. La division du travail entre économistes et juristes sur la question de l'emploi et de l'activité ne se réduit pas au clivage schématique entre réflexion sur la solvabilisation des activités et la structuration de l'offre, pour les premiers, et réflexion sur le statut juridique des activités, pour les seconds. La démarche des juristes procède en réalité d'une ambition beaucoup plus grande que celle des économistes. Ces derniers explorent les confins de l'économie marchande, à la recherche de *nouvelles activités*, plus ou moins rentables, pour lesquelles ils proposent ensuite des modes de valorisation susceptibles de les faire passer du statut économique d'activité à celui d'emploi. En d'autres termes, ils situent leur réflexion à la périphérie de l'emploi classique et cherchent à développer ce qui constituerait en quelque sorte le halo de l'emploi salarié, permettant ainsi par addition de rétablir le plein emploi ou la pleine activité, selon l'expression retenue. La démarche des juristes s'inscrit, quant à elle, au cœur du processus de conceptualisation juridique de la relation d'emploi, dans un effort global pour repenser le droit du travail à partir d'un déplacement de la notion d'emploi vers celle d'activité.

La démarche des juristes s'inscrit dans une rationalité de type normatif puisqu'elle consiste à repenser les fondements du droit du travail sur la base d'un déplacement de la notion d'emploi vers celle d'activité. Un rapport du Commissariat général du Plan consacré à la prospective du travail à vingt

<sup>68</sup> Cf. Salais et alii, 1986, *op. cit.*

<sup>69</sup> Cf. l'intervention de F. Gaudu lors de la réunion de l'Association française de droit du travail du 15 juin 1990, *L'impact des difficultés économiques de l'entreprise sur les conditions de travail*.

<sup>70</sup> Cf. Lyon-Caen, 1996, *op. cit.*, pp. 655-659.

<sup>71</sup> Cf. par exemple, J.-E. Ray, 1993 et 1994.

<sup>72</sup> Cf. par exemple, G. Gouturier, 1990, *op. cit.*, pp. 89-100.

<sup>73</sup> Cf. la communication présentée par A. Lyon-Caen à la réunion de l'Association française de Droit du travail, le 15 décembre 1990, intitulée : *Vers un droit de l'adaptation professionnelle*.

ans propose ainsi de remplacer à terme le contrat de travail par un « contrat d'activité »<sup>74</sup>, tandis que F. Gaudu propose de passer « du statut de l'emploi au statut de l'actif »<sup>75</sup>.

La principale caractéristique du **contrat d'activité** serait d'élargir le cadre d'organisation de la relation d'emploi au regard de ses trois principaux éléments constitutifs : son objet, son espace temporel et son champ personnel. Il s'agit avant tout « d'une relation d'emploi élargie pour permettre la mobilité », c'est-à-dire la construction de parcours professionnels faisant alterner, dans le cadre d'un statut unique, des périodes correspondant à des situations juridiques différentes (formation, activité salariée, indépendante ou même associative) tout en garantissant à son titulaire la continuité d'un minimum de rémunération et de protection sociale. Aux *actifs*, le contrat d'activité offrirait une relation contractuelle stable, en même temps que des perspectives de mobilité, puisqu'il serait conclu avec un collectif d'employeurs (réseau d'employeurs ou groupe d'entreprises) et s'inscrirait dans un horizon temporel de moyen terme (une durée minimale de cinq ans est proposée). Aux *entreprises*, le contrat d'activité offrirait des marges de flexibilité et un marché interne élargi permettrait la mutualisation des charges sociales au niveau du groupe d'entreprises employeur et se traduirait par un allégement des contraintes liées à la formation et à la rupture du contrat.

La réflexion engagée par F. Gaudu s'inscrit dans une démarche rétrospective de repérage des éléments constitutifs d'un **statut de l'actif** résultant soit de l'évolution interne du contrat de travail (notamment en matière de rupture ou de suspension), soit des transformations opérées de l'extérieur sous l'effet des politiques d'insertion et de formation professionnelles, ces différentes modifications aboutissant d'ores et déjà à atténuer l'opposition stricte entre chômeur et titulaire d'emploi par la socialisation de périodes d'inactivité ou par l'intégration au contrat de travail de périodes de non-travail. Parallèlement à l'essor des contrats de travail de type particulier dont l'objectif est de faciliter la transition professionnelle des jeunes, le développement de structures d'emploi de type particulier (entreprises d'insertion et associations intermédiaires notamment), rend compte de la formation d'un droit « conçu comme essentiellement provisoire », justifié par la nécessité de trouver des employeurs de transition pour des demandeurs d'emploi en « situation intermédiaire » sur le marché du travail. La mise en perspective de ces différentes évolutions liées à l'essor des politiques d'emploi et d'insertion autorise à évoquer la constitution en cours d'un statut de l'actif.

Dans les deux cas, la démarche procède du constat de faillite de la norme de plein emploi et du modèle d'organisation juridique des relations de travail qui lui est associé. Il s'agit donc d'opérer le dépassement non seulement du droit du travail, mais également du droit de l'emploi, en tant « qu'il a pour principal objet le contrat de travail, dont il cherche à faciliter la conclusion et à préserver l'existence »<sup>76</sup>. Mais que l'on prenne la question du droit de l'activité sous l'angle du contrat d'activité ou sous celui du statut de l'actif et *a fortiori* quand on l'aborde du point de vue de l'articulation entre contrat et statut, les difficultés restent nombreuses.

L'approche contractuelle (contrat d'activité) permet d'inscrire la réflexion sur l'émergence d'un nouveau modèle de relation d'emploi dans le cadre de ce qui est l'objet même du contrat du travail, à savoir une relation d'échange sur un marché entre un travail et une rémunération. Dans l'hypothèse de la mise en place du contrat d'activité, l'effort porte sur la reformulation des termes de l'échange et de leur contenu (quel travail, quel mode de rémunération ?), ainsi que sur leur articulation (comment définir les droits et obligations réciproques de l'actif et du collectif employeur ?). Le recours à la technique contractuelle présente l'avantage de rompre avec le paradigme clinique du traitement du chômage et de la pauvreté (ce qui était déjà l'ambition du contrat d'insertion dans le cadre de la mise en œuvre du RMI), mais laisse entière la question de ceux avec qui aucun groupement d'entreprises n'accepterait de contracter. Surtout, il semble qu'une évolution soit perceptible dans les intentions des promoteurs du contrat d'activité. Alors que la tonalité du rapport Boissonnat était au rem-

<sup>74</sup> Rapport de la Commission présidée par J. Boissonnat, 1995, *op. cit.*, pp. 278-304.

<sup>75</sup> Cf. Gaudu, 1995, *op. cit.*, pp. 536-544.

<sup>76</sup> Cf. Gaudu, *op. cit.*, p. 535.

placement du contrat de travail par le contrat d'activité et la refondation du droit du travail en un droit de l'actif<sup>77</sup>, ses auteurs ont tenu à préciser depuis que l'institution d'un contrat d'activité, « sans supprimer la catégorie du contrat de travail salarié avec lequel il doit trouver une articulation appropriée (...) aurait pour conséquence un profond remaniement du droit du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle »<sup>78</sup>. Revenir sur l'ambition initiale du rapport Boissonnat reviendrait à renoncer à la potentialité normative contenue dans ses propositions et à donner raison aux critiques selon lesquelles l'institution du contrat d'activité conforterait « l'abandon de la normalité du contrat de travail à durée indéterminée et légitimerait la précarité généralisée du travail sous prétexte de répondre aux mutations en cours »<sup>79</sup>. Refonder le droit du travail suppose d'aller au-delà des exigences de son actualisation pour inventer une forme de relation d'emploi qui se substitue à l'éclatement actuel du contrat de travail et permette d'unifier les statuts d'emploi et d'insertion. Ce qu'autorise précisément la logique statutaire.

Appliquée au concept d'activité, plus global que celui d'emploi, l'analyse statutaire offre en effet un cadre juridique uniifié permettant d'articuler « sur l'ensemble d'une vie active, des périodes de travail productif (indépendant ou dépendant, dans le secteur public ou dans le secteur privé...), des périodes de formation, des périodes d'activité bénévole, des périodes de travail domestique, des périodes de recherche d'emploi (l'ensemble de ces activités correspondant à l'exercice d'une fonction sociale) »<sup>80</sup>. Pour autant, l'élaboration d'un statut de l'actif distinct du statut du travail salarié n'est pas sans comporter de difficultés. Certaines, recensées par Gaudu, ont trait à la définition des « droits de l'actif » et sont de nature technique : comment lisser la rémunération sur la vie active, afin d'éviter les variations liées au passage d'une situation à une autre, comment organiser sur la durée de la vie active l'ouverture des droits à la protection sociale et à la retraite et, surtout, comment assurer le financement de l'ensemble, compte-tenu que tout ne doit pas être à la charge des entreprises ? D'autres difficultés, plus considérables encore, sont liées à la définition des « devoirs de l'actif » dans un système juridique qui ne connaît guère de mode de détermination des droits et des obligations qu'en référence au travail salarié. Faute de cet effort d'élucidation des devoirs de l'actif, le recours à la technique contractuelle s'avérerait une nouvelle fois artificiel et la fiction du contrat céderait, le statut de l'actif renouant alors avec la logique de l'assistance. En effet, conclut F. Gaudu, « pour qu'un statut de l'actif puisse s'affirmer, il faudra nécessairement que le droit réapprenne à définir les devoirs de celui qui n'est ni salarié ni étudiant. À défaut, tout ce qui n'est pas travail subordonné continuera d'être dévalorisé ; en définitive, on ne parviendra à coordonner de façon harmonieuse les phases nécessairement diverses d'une vie professionnelle que si l'on cesse de réduire l'actif aux deux catégories marchandes que sont le salarié et le consommateur (fût-il RMiste) »<sup>81</sup>.

## Conclusion

La rationalité des politiques d'insertion par le travail est fondamentalement correctrice et palliative. Ces politiques interviennent en amont des politiques sociales traditionnelles pour maintenir et prolonger autant que possible le modèle dominant de l'intégration par le travail issu du compromis keynésien de plein emploi. La confusion entre emploi et contrat de travail illustre bien le décalage entretenu par les politiques d'insertion par le travail : l'objectif implicite de ces politiques reste en effet l'accès à l'emploi assimilé au contrat de travail et non l'insertion professionnelle stabilisée. Faire en sorte que l'insertion ne reste pas une fiction suppose donc de s'interroger ouvertement sur la nature des liens entre activité, revenu et protection sociale dans une société marquée par la disso-

<sup>77</sup> Aux termes du rapport Boissonnat, il s'agissait de « rechercher la simplicité des règles d'organisation de la relation d'emploi à travers le contrat d'activité et les inscrire dans un nouveau partage du pouvoir normatif d'ordre social entre l'État et les partenaires sociaux », rapport Boissonnat, *op. cit.*, p. 281.

<sup>78</sup> Cf. Priestley, 1995, *Le travail dans vingt ans*, p. 955.

<sup>79</sup> Cf. Priestley, 1995, *Le travail dans vingt ans*, p. 957.

<sup>80</sup> Cf. Gaudu, 1995, *op. cit.*, p. 543.

<sup>81</sup> Cf. Gaudu, 1995, *op. cit.*, p. 544.

ciation croissante de la fonction économique et de la fonction sociale du travail, ce qui suppose de conduire en parallèle une entreprise de reformulation de la doctrine solidariste qui constitue le substrat historique et théorique de l'État-providence.

## 2. LE DÉBAT

**François Brun** (CEE). Les questions que soulève votre intervention sur emploi, activité, normes, droit..., nous les retrouvons dans une étude que nous faisons actuellement sur le devenir des étrangers régularisés dans le cadre de la circulaire Chevènement. Ces questions ont donné lieu à un certain nombre de discussions, parfois conflictuelles, avec nos commanditaires.

Plus précisément, dans le cadre de cette étude, nous sommes amenés à évoquer les conditions de travail des étrangers régularisés dans le secteur de la confection, où ils se trouvent concentrés et où les règles de droit du travail ne sont guère respectées. Ce sont d'ailleurs les règles habituelles de fonctionnement dans ce secteur. On en est venu ainsi à parler de « normes hors droit », ce qui a fait bondir certains de nos interlocuteurs. Ma première question est donc la suivante : compte tenu de ce fonctionnement, où le non-respect du droit est la règle courante, parler de normes *hors droit* est-ce une idée complètement insoutenable pour un juriste ?

Ma deuxième question, proche de la première, tourne autour de l'« effectivité du droit ». Selon nos observations, la politique de lutte contre le travail illégal rend inefficace un large pan du droit du travail, par le jeu de sélection des règles ou normes soumises au contrôle des agents de la lutte contre le travail illégal. D'où mon interrogation : peut-on dire que le droit du travail a une effectivité soumise à celle des résultats de la politique de lutte contre le travail illégal et de l'activité des services de l'inspection du travail ?

Une troisième question, en lien également avec les précédentes, se situe autour de l'application de droits développés par la Constitution, à savoir le droit au travail et la liberté de travailler. En effet, en matière de renouvellement des titres temporaires de séjour, la loi ne prévoit pas l'obligation de travailler. Pourtant, dans la préfecture où nous faisons des entretiens, nous savons que les étrangers montrent leurs bulletins de salaire. Sur ce point, les agents préfectoraux nous répondent que « ce n'est pas une obligation de la loi, mais que, quand même, le travail est un point important et qu'en conséquence on demande aux gens de montrer leurs justificatifs prouvant qu'ils travaillent ». Du coup, les personnes intègrent cette dimension et acceptent les conditions de travail qu'on leur propose pour pouvoir justifier qu'elles travaillent. Ne peut-on dire alors que les préfectures appliquent un des principes de la Constitution, le devoir de travailler, le ministère donnant le droit et disant la loi ? Sur la base de ce schéma, est-il absurde de penser que la Constitution pose une *normativité* qui serait précisément le devoir de travailler, ce droit au travail, et que la loi en l'occurrence est dans la *normalité* pure ?

**Christophe Guitton.** Questions redoutables, et sur un champ un peu connexe sur lequel je n'ai pas encore travaillé.

Sur la première question, celle autour des « normes hors droit », on peut parler de normes sans parler de lois. La norme est tout ce qui introduit des règles dans des organisations qu'elles soient économiques, sociétales ou familiales. On peut tout à fait avoir un groupe professionnel ou un secteur régi par des normes se situant en dehors du droit.

Le droit est un système juridique qui se construit à partir de l'agencement d'un certain nombre de sources du droit qui vont de la Constitution en passant par les traités, la loi, le règlement, jusqu'au contrat individuel de travail. Il y en a six ou sept. L'agencement entre ces différents niveaux dans la hiérarchie des sources du droit instaure ce que l'on appelle un ordre public. En droit du travail, on peut tout à fait imaginer que des communautés de travail se situent en dehors de cet ordre juridique, avec leurs propres systèmes de normes, parce qu'aucune organisation ne peut fonctionner sans un

minimum de règles de jeu et de normes. Mais le cas échéant, l'État, garant du fonctionnement du système juridique, fera tout pour que les normes de la communauté professionnelle en question réintègrent progressivement le système juridique.

Parler de « normes hors droit », ne me gêne pas en soi, puisque la notion même de « normes » se situe, en réalité, à la frontière de la sociologie et du droit. La norme n'est pas une catégorie du droit.

**Claude-Emmanuel Triomphe** (Université européenne du Travail). Pour compléter ce point, il faut ajouter qu'il existe en droit du travail la notion d'« usage », qui a toujours été très négligée par la théorie dans la mesure où l'on pensait qu'elle allait complètement disparaître.

Au contraire, mes observations de terrain m'amènent à constater que les usages reprennent, depuis plusieurs années, une importance phénoménale dans les secteurs mal encadrés par le droit du travail. Tu as cité le secteur où le travail illégal est important, mais on pourrait également citer les secteurs des nouveaux services ou des services liés aux nouvelles technologies. Ainsi, les relations de travail dans le monde des consultants ou des informaticiens n'ont pas grand chose à voir avec le modèle prescriptif du code du Travail ou même des conventions collectives théoriquement applicables à ces secteurs. En revanche, il existe de nombreux usages, comme par exemple un usage très fort du non-licenciement. Il est très mal vu d'être licencié dans ces secteurs, où l'usage des départs de l'entreprise est plutôt la transaction négociée. Cela ne relève donc ni du code du Travail, ni des conventions collectives. Mais c'est un usage massif dans le secteur des sociétés de services de consultants et d'informatique.

L'usage n'est certes pas la norme. Le droit du travail a finalement accepté et reconnu l'usage qui a une force juridique, à condition qu'il satisfasse à trois caractéristiques, celles de la permanence, de la généralité et de la fixité. À ces conditions, le droit du travail a intégré l'usage, comme un élément issu d'un monde ancien, sur lequel s'est progressivement construit le droit du travail moderne.

Du même coup, on pensait que l'usage allait se réduire fortement ou même disparaître. Or, les constats de François Brun ou les miens à propos des services liés aux nouvelles technologies convergent au contraire vers leur maintien, voire leur développement, comme une forme moderne de relations du travail, ce qui redonne une vigueur absolument imprévue à la notion d'usage.

En conséquence, le concept de « normes hors droit », ne me paraît pas forcément incongru, en tant que juriste praticien du travail.

**Patrick Rémy** (CNRS). Tes propos laissent croire que l'on peut faire n'importe quoi. Mais les tribunaux ne reconnaissent la validité d'un usage que pour autant qu'il s'inscrive dans l'ordre public social. La Cour de cassation le rappelle très régulièrement.

Je prends un exemple tout à fait récent : si le contrat ne comporte pas de période d'essai, l'usage ne peut pas en créer une qui s'imposera obligatoirement aux deux co-contractants. Ceci montre que même si l'usage était constant, sa validité n'est pas reprise.

**Claude-Emmanuel Triomphe**. C'est le caractère licite ou illicite de l'usage qui est interrogé. Par ailleurs, c'est un concept qu'il conviendrait de réexaminer à la lumière de nouveaux développements dans la société du travail et de l'activité.

**Christophe Guitton**. La notion de « normes hors droit » évoquée à propos du secteur de la confection fait allusion à la fois à des usages, mais aussi à leur caractère licite ou pas. D'où la question : à quelles conditions des normes peuvent-elles devenir des usages ? Le droit organise ces conditions en fonction des critères qui ont été évoqués, l'autre condition étant que ces usages et ces normes soient licites. Il n'y a pas de contradiction *a priori*. Mais la norme est par définition *hors droit*, puisque la norme n'est pas une catégorie juridique.

**François Brun**. À propos de l'« effectivité » du droit, on a pu constater sur le terrain que l'absence de résultats dans la lutte contre le travail illégal va à l'encontre de l'effectivité du droit du travail. L'importance de l'offre de travail illégal est telle dans certains secteurs, comme ceux de la confection, du bâtiment, de la restauration, etc., qu'elle crée une force d'attraction, même auprès des gens

qui sont dans un contrat légal. L'ensemble du secteur est aspiré par ces noyaux durs et denses de travail illégal. Dans ce secteur, l'ensemble du droit du travail se délite. Peut-on alors parler d'effectivité du droit du travail vu l'absence de succès, voire l'absence, d'une réelle politique de lutte contre le travail illégal ? Peut-on penser la notion d'« effectivité » de façon aussi large ou est-ce une notion plus précise ?

**Christophe Guitton.** J'ai personnellement peu travaillé sur la notion d'« effectivité » du droit. Elle m'est donc relativement étrangère dans sa définition ou dans son approche juridique.

**Patrick Rémy.** On peut parler d'effectivité d'une règle à partir du moment où l'on veut absolument obtenir des résultats, dès lors, par exemple, qu'une politique de l'emploi cherche à créer des emplois par un assouplissement du droit du licenciement ou une réduction du temps de travail. Dans ce contexte, la question de l'effectivité se pose. Elle fait intervenir des notions comme les effets pervers d'une loi, les effets d'aubaine, etc. Des travaux d'Antoine Jeammaud sur cette question montrent que la notion même d'« effectivité » n'a pas trop de sens. Mais ensuite, on peut en discuter...

**Christophe Guitton.** Classiquement, le débat sur l'« effectivité » renvoie à la notion d'« instrumentation » du droit du travail, comme si le droit du travail ou le droit social étaient subordonnés ou instrumentés par le droit économique. On peut citer sur cette question un texte de Jean-Emmanuel Ray qui défend ce point de vue.

**François Brun.** Et sur l'idée de savoir si la Constitution oppose une *normativité* du droit et une *normalité* de la loi ?

**Christophe Guitton.** Je n'ai pas formulé les choses tout à fait comme cela. Je pose le rapport entre *normalité* et *normativité* en regard de l'objet du droit. L'objet du droit du travail classique est une représentation de la relation d'emploi, normalisatrice, fondée sur une représentation dominante de l'emploi classique stable et à durée indéterminée. La question est donc de savoir si on peut lui substituer un autre objet, qui serait une nouvelle représentation de la relation d'emploi, fondée sur un autre paradigme que celui du CDI. La distinction entre *normalité* et *normativité* n'est donc pas entre le niveau constitutionnel et le niveau législatif ou réglementaire, elle est entre deux conceptions de l'objet même du droit, ce droit s'organisant à partir de la structuration entre les niveaux constitutionnels et les niveaux inférieurs.

Par ailleurs, le devoir de travailler est une sorte d'injonction constitutionnelle. Dans les formes d'organisation du droit, en ce qui concerne le travail illégal, cette injonction constitutionnelle l'emporterait sur d'autres, comme la liberté de travailler ou le droit au travail...

**François Brun.** ... ou les conditions mêmes du travail. N'y a-t-il pas une tension entre ces deux principes ? Est-ce que ce principe selon lequel on doit travailler et à n'importe quel prix, peut mettre en cause le droit du travail ?

**Christophe Guitton.** La réalité montre l'importance de cette tension. Quand on soumet à l'analyse les principes constitutionnels, on se rend compte que la relation au travail est polarisée par quatre principes, et pas simplement par une dialectique entre droit et devoir de travailler.

Ensuite, le droit et les politiques organisent et trouvent des éléments de réponses, proposent une solution pratique à la résolution de tensions liées par cette polarisation à quatre éléments. Comment organiser à la fois la liberté de travail, notamment la liberté pour les employeurs de recruter ou de ne pas recruter, la liberté pour les salariés d'accepter ou de refuser un emploi, et l'injonction constitutionnelle du devoir de travailler ?

Dans mes travaux, j'ai focalisé mon attention sur la tension entre droit et devoir de travailler, dans la mesure où celle-ci est au cœur des politiques d'emploi et d'insertion par le travail et où ces politiques essaient d'apporter des éléments de réponses. Mais, autour de la liberté du travail, on a d'autres tensions et des éléments de réponses, tout aussi problématiques et incertains.

**Claude-Emmanuel Triomphe.** Pour ajouter une petite remarque et en même temps poser une interrogation personnelle incidente... Dans ton exposé, tu as parlé des quatre énoncés constitution-

nels : liberté de travailler, devoir de travailler, droit au travail et droit à des moyens de subsistances convenables. Mais quand on revient à l'énoncé textuel, le droit au travail est le droit d'obtenir un emploi, et je me demande si les juristes ont suffisamment exploré les liens entre le travail et l'emploi. Alain Supiot dans sa critique du droit du travail est d'ailleurs revenu sur cette question souvent restée peu explorée.

L'analyse que tu as faite soulève une interrogation ayant des retombées très concrètes. En effet, un certain nombre d'arrêts sur les revenus de remplacements des Assedic portait sur la question de savoir si on peut retirer les Assedic à des personnes qui, découragées par la recherche d'un emploi salarié classique, se lancent dans une activité bénévole. Cela avait fait du bruit : l'une de ces personnes s'était dédiée aux *Restaurants du Cœur* et cela avait eu un succès médiatique. Et derrière cette question, il y avait le fait de savoir si l'activité bénévole pouvait être considérée comme du travail. Les tribunaux saisis ont répondu négativement parce que ce type d'activité ne pouvait pas être considéré comme un emploi. Je tenais à faire cette remarque incidente parce qu'il me semble là qu'il y a, dans l'état de la société, des potentialités que les juristes n'ont pas complètement explorées.

Un dernier élément. Selon les travaux d'Alain Supiot, le mot *emploi* dans la langue française est apparu pour désigner la *charge* que conférait le prince à un certain nombre de ses serviteurs dans la société féodale. Il est très intéressant de voir comment ce mot s'est transféré dans la civilisation du travail industriel, alors que sa signification était d'abord d'ordre politique. Là encore, il serait tout à fait intéressant d'occuper ce champ, et pas seulement pour les juristes d'ailleurs.

**Patrick Rémy.** Pour revenir à la terminologie, le rapport Supiot a fait un effort important pour parler du « en dehors de l'emploi ». Il distingue l'activité et le retour vers le travail, en définissant le travail comme une activité qui serait exercée dans le cadre d'un lien juridique qui pourrait inclure le bénévolat.

**Emmanuelle Marchal (CEE).** Je voudrais revenir sur le même sujet. François Gaudu donne dans son rapport une extension considérable à la notion d'« actif » et il considère le travail bénévole comme un travail domestique. Quand on essaie d'instaurer un statut d'actif comme celui-là, la question se pose de savoir quel est le contenu d'un statut d'inactif. Ne risque-t-on pas de voir le droit social s'étendre, et manger le droit civil et tous les autres droits ? Cela me semble une extension considérable. Alors que reste-t-il ?

**Christophe Guittot.** Il reste peu de choses de la diversité des activités humaines. Dans le cadre des travaux de François Gaudu, une acception aussi large de la notion d'« activité » renvoie à toutes les formes de travail ou de l'activité humaine au-delà de l'emploi et se justifie dans la mesure où ce cadre permet d'englober des activités fort éloignées de l'emploi et limiter tous les phénomènes de discontinuités possibles dans l'organisation d'un cadre de vie professionnelle. Il ne s'agit pas dans l'esprit du rapport d'étendre l'emprise du droit du travail sur les autres disciplines.

**Emmanuelle Marchal.** Il faut quand même qu'il y ait un stade d'ouverture du droit de l'activité...

**Christophe Guittot.** Dans les travaux de Gaudu<sup>82</sup>, le statut de l'actif démarrait justement au moment de la vie active. On est dans une représentation assez statistique de l'activité : l'« actif » serait l'ensemble des actifs occupés ou pas, dans une acception très large du terme, mais à l'exception des seuls élèves et étudiants. Dès lors que l'on démarre la vie active, les situations, y compris de formation en cours de vie professionnelle, rentreraient dans le cadre du statut d'actif.

De ce point de vue-là, il faudrait procéder à une comparaison plus terme à terme entre les conclusions de Gaudu et Supiot sur cette question. Mais l'activité chez Gaudu et la notion de « travail » chez Supiot me semblent très proches. La réputation du terme « activité » dans le rapport d'Alain Supiot renvoie plutôt au caractère a-juridique ou étranger au droit de la notion d'activité.

---

<sup>82</sup> Mais il faudrait le vérifier plus précisément !

**Patrick Rémy.** C'est pour exclure le travail domestique justement...

**Christophe Guitton.** L'exclusion du travail domestique serait effectivement la principale différence entre les deux rapports...

**Annie Fouquet** (CEE). Dans ses quatre cercles, Alain Supiot intègre un cercle *travail domestique*. Dans son rapport, il ne s'agit pas forcément d'étendre le droit du travail, mais il s'agit d'étendre la source des droits sociaux attachés au travail, et donc aux emplois.

Alain Supiot trace quatre sources d'avantages sociaux et de droits :

- ceux liés à l'ensemble de l'existence, qui sont des droits plutôt citoyens ;
- ceux liés à un engagement de travail, qu'il soit salarié ou indépendant ;
- ceux liés au bénévolat ;
- ceux liés au travail domestique, lequel est appelé « travail » à partir du moment où il y a un engagement.

Dans le bénévolat ou le travail domestique, c'est l'engagement qui déclenche un droit ou un avantage. Est-ce que le mariage est le déclencheur ? Ce n'est pas du tout analysé ! Cela pose problème. C'est une idée qui est jetée mais pas encore conclue. C'est problématique. Ceci dit, Alain Supiot est un philosophe du droit qui trace des pistes de réflexions à creuser et à poursuivre.

**Christophe Guitton.** Alain Supiot est un philosophe du droit et, le cas échéant, un juriste... Pour tenir compte d'un certain nombre de critiques qui lui ont été adressées à la suite de son rapport, il a produit un article très conséquent dans la revue *Droit social* sur la notion de « subordination », où il revient à des analyses très juridiques de l'emploi. La subordination caractérise le contrat de travail au sens normatif. À partir de ce critère de subordination, il revisite cette notion d'« emploi » et montre que l'on est devant un choix qui consiste :

- soit à étendre le champ de l'emploi salarié, en desserrant les critères de la subordination pour étendre l'emprise du droit du travail ;
- soit à resserrer ou parfois à disqualifier le critère de la subordination pour ouvrir le champ du droit civil et du droit commercial.

Pour Alain Supiot, nous sommes devant une alternative entre travail salarié et travail indépendant. Il montre bien où sont les curseurs, comment on peut les faire jouer, soit sur le plan législatif, soit sur le plan jurisprudentiel. Il ne se prononce pas plus que cela d'ailleurs, mais montre comment on peut faire varier la notion d'« emploi » en jouant avec le critère de la subordination.

**Patrick Nivolle** (CEE). Je voudrais revenir sur les notions de « travail », « emploi » et « activité ». La protection sociale a été construite sur le salariat et toutes les questions qu'on se pose sur la protection sociale, depuis vingt ans, sont liées à l'état du marché du travail et à la disparition du plein emploi. Les refontes successives de la protection sociale ont été faites sur des bases matérialistes, et la question de son financement est survenue à un moment où la protection sociale risquait d'éclater faute de financements suffisants.

Dans les années 74-76, les politiques publiques d'emploi ne remettaient en cause ni le statut de salarié, ni la conception de la protection sociale. Pour exemple, le licenciement pour motif économique : il donnait droit à 90 % du salaire antérieur brut, ASA, pendant un an, et à une protection sociale complète. Mais, depuis les années quatre-vingt, on assiste à un basculement de plus en plus large des politiques d'emploi vers l'assistance qu'accompagne un accès plus restreint aux assurances sociales avec des durées d'indemnisation plus courtes.

Or, ce qui me gêne dans ce débat sémantique sur activité, emploi, salarié, c'est qu'il a lieu dans un contexte où le salariat n'a jamais été aussi important, où les formes de travail indépendant sont relativement faibles, si on le compare aux années cinquante ou soixante. Et c'est bien parce que le système d'indemnisation du chômage, notamment, s'est resserré en termes d'accès et en termes d'indemnisation, qu'on voit des gens basculer dans l'assistance, avec le RMI...

Je voulais rappeler cela pour poser ma question : est-on en train de remettre en cause le salariat lui-même, à travers son système de droits et de protection, tel qu'il a été construit, pour faciliter la précarité de l'emploi ?

**Christophe Guitton.** Avec les rapports Boissonnat, Gaudu ou Supiot, les débats ou les propositions sur le contrat d'activité, les réflexions sur les marchés transitionnels du travail sont plutôt des travaux qui s'inscrivent dans le cadre d'une réflexion sur l'aménagement de l'instabilité de l'emploi. C'est plutôt dans une logique d'*insiders*, même si dans l'instabilité, le chômage est une composante parmi d'autres. À ma connaissance, les propositions ne concernent pas directement les situations des chômeurs, des exclus ou des pauvres ! Ce n'est pas l'orientation initiale des travaux.

De ce point de vue-là, il y a un article récent de Christophe Ramaux dans *Droit social*, un économiste, qui opère une critique en règle de toutes ces propositions. La principale critique concerne le postulat de départ sur lequel elles reposent, à savoir l'instabilité inéluctable de la relation d'emploi, sorte de prémissse que lui, en tant qu'économiste, discute.

Pour Christophe Ramaux, toutes ces propositions s'inscrivent dans une théorie économique sous-jacente, de nature néo-libérale qui vise à corriger les dysfonctionnements structurels du marché du travail en organisant une instabilité de l'emploi, avec des garanties statutaires encadrant une instabilité structurelle de la relation d'emploi.

Christophe Ramaux critique ce point de vue et affirme qu'il existe d'autres analyses économiques possibles sur le fonctionnement du marché du travail. Il renvoie notamment aux travaux des régulationnistes. Selon ces théories, la flexibilité du marché du travail est relativement circonscrite, soit à certains secteurs, soit à certains modes d'organisation des marchés. L'instabilité de l'emploi ne serait donc pas un postulat généralisable à l'ensemble de l'économie ni voué à une évolution inéluctable. Ceci étant, Christophe Ramaux réfléchit sur la relation entre l'analyse économique et l'analyse juridique du fonctionnement du marché du travail.

Alors qu'il est économiste, sa conclusion est de dire qu'il faut créer un *méga-cadre* juridique qui viendrait englober toutes les situations, tous les états, tous les statuts, en étendant la notion de su-bordination, très au-delà de l'emploi salarié. Il propose donc d'unifier un maximum de statuts d'activité, de situations de travail dans le cadre de l'emploi salarié. C'est une vision parmi d'autres, mais qui réfute cet argument de départ, celui d'une instabilité structurelle de la relation d'emploi.

À ma connaissance, les travaux qui partent plutôt des politiques d'assistance ou des politiques de protection sociale, font relativement peu le lien avec l'analyse économique des politiques d'emploi et des politiques du marché du travail, y compris dans le rang des experts qui réfléchissent à l'évolution de la protection sociale, sur les questions de l'assistance et des minima sociaux. La réflexion est menée de telle manière qu'ils disjoignent sur le marché du travail, la relation d'emploi et l'activité...

**Annie Fouquet.** Je ne peux que partager l'expérience de la séparation des expertises, y compris celles des administrations, pour penser ensemble le fonctionnement du marché du travail et de la protection sociale.

Dans le rapport du Commissariat général du Plan que tu cites, l'objectif était effectivement de se dire que des raisons financières liées au niveau de chômage expliquent le mauvais fonctionnement du système d'indemnisation du chômage mais qu'au fond, il vaudrait mieux régler le problème par la suppression du chômage et donc une meilleure régulation du marché du travail. La solution serait plutôt la prévoyance que la réparation. C'est l'essentiel du rapport. Mais pour y arriver, il faut faire se rencontrer des administrations du champ social et celles du champ de l'emploi qui ne se comprennent même pas.

D'un côté, des juristes emploient le terme de « contrat » d'une certaine façon, et les économistes d'une autre. Tous les mots sont piégés. La notion de « normes » a fait l'objet de réunions entières

pour savoir ce qu'était une norme, la norme sociale, vue par les uns comme un idéal type, et pour les autres comme une moyenne.

Ceci ne clôt pas le débat. On le voit bien dans les propositions d'étendre très largement le champ de la subordination ou du statut professionnel. En reprenant la notion d'« emploi » dans l'histoire, comme l'a fait tout à l'heure Claude-Emmanuel Triomphe, la norme d'emploi salarié est une sorte de modèle dominant, dans les représentations tout au moins : emploi CDI, à temps plein, à vie, et dans la même entreprise, plutôt industrielle, dans une subordination totale. La protection sociale est tout entière assise sur le salariat, avec l'échange entre subordination et sécurité : j'accepte la subordination en échange d'une sécurité.

Or, le salariat est lui-même remis en cause, non pas dans sa forme statutaire, versement d'un salaire contre toutes les garanties statutaires, mais plutôt dans la réalité de la subordination : les employeurs demandent de plus en plus aux salariés des prises de risques, y compris en termes de rémunération, avec l'individualisation des salaires et autres formes d'intéressement aux résultats.

D'un autre côté, d'anciens salariés, ingénieurs ou informaticiens par exemple, sont encouragés par leur entreprise à devenir indépendants, ce que certains inspecteurs du travail requalifient parfois en salariat. La subordination peut se retrouver davantage posée pour certains travailleurs indépendants que pour certains salariés. La question de l'échange entre subordination contre sécurité se transforme parce que les deux termes de l'échange se transforment, et du coup, le fondement sur lequel était assise une certaine forme juridique de constitution de droit peut être aussi remis en question. C'est tout le sujet des débats.

Sur l'autre terme qui est la sécurité, l'équation « salarié = subordination contre sécurité » ne fonctionne plus comme avant et mérite d'être repensée. Dans cette perspective, Alain Supiot ou Marie-Laure Morin font des réflexions intéressantes sur la question du partage des risques. Si on croise le risque d'entreprendre et l'organisation du travail, on a plein de possibilités, dans la mesure où il existe du travail subordonné pour des travailleurs ayant un statut d'indépendant, et inversement, des organisations du travail libre et responsable pour des salariés. Il va de même pour le partage des risques ! Il faut réfléchir sur d'autres façons d'associer la source du droit du travail, à savoir la subordination.

**Christophe Guittot.** Effectivement, de ce point de vue, les travaux de Marie-Laure Morin sont très intéressants. J'attends que cela aboutisse. On peut discuter à l'infini pour savoir comment positionner le curseur du critère de la subordination : selon que l'on fait jouer ou évoluer ce curseur, on exclut ou fait entrer au contraire des catégories entières dans le travail salarié. Alain Supiot revient sur cet aspect des choses dans un article récent. Quant à Marie-Laure Morin, elle essaie de repenser la notion même de « subordination » et affirme que cette notion n'a rien à voir aujourd'hui avec celle de la relation d'emploi des Trente Glorieuses, c'est-à-dire l'emploi salarié, à temps plein, à contrat à durée indéterminée, modèle sur lequel on a élaboré le droit du travail et celui de la protection sociale. Pendant cette période, l'emploi salarié échangeait de la subordination contre de la sécurité. La sécurité sociale était construite sur ce modèle d'emploi. L'assurance-chômage en 1958 était également un mécanisme assurantiel. Il faut relire François Ewald sur la genèse de l'État-providence. On a un modèle assurantiel co-substantiel à cette définition de l'emploi salarié stable : les conditions sont assises sur les salaires, les prestations versées en fonction du niveau des salaires antérieurs et les durées de versement en fonction des durées de cotisations antérieures. Ce paradigme assurantiel n'est compatible qu'avec ce modèle d'emploi et de relation d'emploi. C'est pourquoi, ce modèle s'est délité en période de crise de l'emploi.

Il existe là une piste de recherche importante, à savoir : qu'est-ce que la subordination et comment croise-t-on les critères de subordination, critères à la fois juridiques, économiques, de risques et de répartition des risques entre individus et l'entreprise. Le chantier est vraiment intéressant.

**Patrick Nivolle.** Il s'est construit autour de cela, mais la période sur laquelle on a eu sécurité contre subordination a été extrêmement courte dans l'histoire... et ça ne concernait pas tous les salariés.

**Annie Fouquet.** Il était aussi limité dans l'espace... Mais il y a eu une extension de ce modèle qui était pensé comme devant se généraliser à tous. C'était la logique...

**Christophe Guitton.** ... de la Sécurité sociale de 1945. C'est une protection sociale des salariés qui a vocation à se généraliser progressivement à l'ensemble des situations de travail.

## BIBLIOGRAPHIE

Références tirées de Christophe GUITTON, 1998, « *Travail et ordre social. Une étude historique et juridique des politiques d'insertion par le travail* », Travail et Emploi, n° 77, pp. 15-39.

ABEL O., RICOEUR P., 1996, *La promesse et la règle*, Ed. Michalon, collection Le bien commun.

APPAY B., « Précarisation sociale et restructurations productives », in B. APPAY et A. THÉBAUD-MONY (sous la direction de), *Précarisation sociale, travail, santé*, pp. 509-553.

BAREL Y., 1990, « Le grand intégrateur », Revue Connexion, n° 56, pp. 34-47

BOISSONNAT J., 1995, *Le travail dans vingt ans*, Commissariat général du Plan, Éditions Odile Jacob.

BLOCH-LAINE F., 1968, *Étude du problème de l'inadaptation des personnes handicapées*, La documentation Française, Paris, janvier.

CASTEL R., 1991, « De l'indigence à l'exclusion : la désaffiliation – Précarité du travail et vulnérabilité professionnelle », *Esprit*, avril, pp. 65-73.

CASTEL R., 1989, « La question sociale commence en 1349 », in *Le social aux prises avec l'histoire*, vol. 1, De l'assistance à l'action sociale, les *Cahiers de la recherche sur le travail social*, n° 16, pp. 9-28.

CASTEL R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

CROS-COURTIAL M.L., 1989, *Travail et handicap en droit français*, Publications du CTNERHI, 2 tomes, septembre.

DANIEL C., 1988, « Les politiques de l'emploi : une révolution silencieuse », *Droit social*, n° 1, janvier.

DAYAN J.-L., 1995, « Que faut-il attendre des politiques de l'emploi », *Revue de l'IRES*, n° 18, printemps-été.

DONZELLOT J., 1984, *L'invention du social – Essai sur le déclin des passions politiques*, Fayard.

CORNUT G., 1990, *Vocabulaire juridique*, PUF, deuxième édition, février.

DURANT P., 1952, « Naissance d'un droit nouveau - Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Droit social*, n° 7, juillet-août.

EWALD F., 1986, *L'État-providence*, Grasset.

FOURASTIE J., 1979, *Les Trente Glorieuses*, Fayard, collection Pluriel.

FRAGONNARD B., 1989, « Le revenu minimum d'insertion : une grande ambition », *Droit social*, n° 7/8.

GAUDU F., 1987, « La notion juridique d'emploi en droit privé », *Droit social*, n° 5, mai.

GAUDU F., 1995, « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Droit social*, n° 6, juin.

GAUDU F., 1996, « Les notions d'emploi en droit », *Droit social*, n° 6, juin.

GOUTURIER G., 1990, « L'insertion professionnelle des jeunes : l'expérience du droit français de l'emploi », *Revue française des Affaires sociales*, n° 5, juin.

GRANGEAS G. ET LE PAGE J-M., 1993, *Économie de l'emploi*, PUF.

GUITTON C., 1996, *Droit, action publique et travail – Étude juridique des politiques d'insertion par le travail*, Thèse pour le Doctorat en Droit de l'Université de Paris X, sous la direction de M. le professeur A. Lyon-Caen, décembre, 752 p.

HATZFELD H., éd. 1989, *Du paupérisme à la sécurité sociale*, Presses Universitaires de Nancy, collection Espace Social.

LAFORE R., 1992, « La pauvreté saisie par le droit », in R. Castel et J.-F. Lae (dir.), *Le revenu minimum d'insertion : une dette sociale*, L'Harmattan, collection Logiques sociales.

LENOIR D., 1996, « L'exclusion face au droit », in S. PAUGAM, *L'exclusion : l'état des savoirs*, La Découverte.

LOCHAK D., 1988, « Le droit : du normatif à la normalisation », in *Le sujet et la loi*, Éditions Érès.

LYON-CAEN A., 1996, « Le maintien de l'emploi », *Droit social*, n° 7/8, juillet-août.

- MATHIEU-CABOUAT S., 1989, « Le revenu minimum d'insertion : allocation ou contrat ? Un choix nécessaire », *Droit social*, n° 7/8, juillet-août, pp. 613.
- MEDA D., 1995, « La fin de la valeur travail ? », in L'avenir du travail, *Esprit*, n° spécial, août-septembre, p. 80.
- MOURANCHE S., 1988, « Le revenu minimum garanti : l'apport des études françaises récentes », *Revue française des Affaires sociales*, n° 2, pp. 61.
- OUTIN J.-L., 1995, *Politiques d'insertion et justice sociale*, bilan d'activité du Set-Metis, Université de Paris I.
- RAY J.-E., 1993, « Du droit du travail au droit de l'emploi : libres propos sur l'avant-projet de loi quinquennale », *Semaine sociale Lamy*, n° 661, 6.9.93, pp. 3-4.
- RAY J.-E., 1994, « Plans sociaux et modification du contrat (du droit du travail au droit de l'emploi) », *Liaisons sociales*, n° 95, janvier, pp. 45-47.
- REYNAUD J.D., 1989, *Les Règles du jeu*, Armand Colin.
- SALAISS R. et alii, 1986, *L'invention du chômage*, PUF.
- SUPIOT A., 1994, *Critique du droit du travail*, PUF, Collection Les voies du droit, pp. 215- 216.
- SUPIOT A., 1988, « Les inégalités entre chômeurs », in *Les sans-emploi et la loi*, Calligrammes, septembre.
- TOPALOV C., 1990, « Indemnisation du chômage et construction de la catégorie de chômeur : étude comparative France, Grande-Bretagne, États-Unis (1900-1914) », rapport de recherche, MIRE, septembre.
- STICKER H.J., 1984, *Corps infirmes et société*, Aubier.

## CHAPITRE 4

# PRATIQUES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET RECOMPOSITIONS SOCIALES DANS LA FILIÈRE AUTOMOBILE

**Armelle Gorgeu, René Mathieu (CNRS-Centre d'études de l'emploi) et Michel Pialoux (Paris V-en délégation au CEE)**

---

## I. L'EXPOSÉ DE ARAMELLE GORGEU, RENÉ MATHIEU ET MICHEL PIALOUX

*Armelle Gorgeu* : Les pratiques de gestion de la main-d'œuvre mises en relief dans ce papier ne sont pas spécifiques à la filière automobile, mais concernent aussi beaucoup d'entreprises d'autres secteurs industriels et peuvent même concerter les services. Beaucoup d'entreprises industrielles ont des exigences de qualité et de juste-à-temps, réorganisent leur activité pour, à la fois, réduire leurs coûts et améliorer la qualité de leurs produits, objectifs souvent contradictoires. Ces innovations ont fait l'objet d'une enquête statistique récente réalisée par l'Insee<sup>83</sup>. Celle-ci montre que beaucoup d'entreprises de l'industrie ont des pratiques comparables. De la même façon, on assiste à une diffusion de la sous-traitance élargie et de l'intérim dans toute l'industrie et dans l'ensemble de l'économie.

René Mathieu va d'abord parler de la constitution de la filière automobile, de l'organisation du travail et des pratiques de gestion de la main-d'œuvre dans cette filière. Michel Pialoux et moi-même allons aborder les conséquences de ces pratiques sur les groupes ouvriers, notamment celles liées au rajeunissement et à la précarisation des opérateurs, nouvelle appellation des ouvriers dans cette filière.

*René Mathieu* : Je vais donc développer deux points : le premier concernera la *filière automobile*, c'est-à-dire comment s'est construite la filière, et puis un deuxième point, *l'usine d'aujourd'hui*.

### 1.1. La filière automobile

Sur la constitution de la filière automobile, nous ne parlerons que du cas français, et de la filière en France, à partir des deux constructeurs français que sont PSA et Renault. Je ne rentrerai pas dans les spécificités de stratégie de chaque constructeur, parce que chaque constructeur a aussi sa stratégie. Je vais insister sur les points communs. S'il y a des questions, on pourra ensuite entrer dans les particularités.

Je vais faire un rapide historique. Pourquoi aujourd'hui « filière automobile » ? Qu'y avait-il avant cette filière ? Parler en termes de filière revient à aborder les relations entre entreprises. S'il fallait mettre une date, je dirais que la naissance officielle de cette création de filière serait 1987, avec l'apparition de la norme des deux constructeurs français, PSA et Renault, norme-qualité, assurance-qualité-fournisseur. Tout débute à partir de cette norme officielle et de son application.

Qu'avait-on avant 1987 au niveau industriel ? De grandes entreprises concevaient et fabriquaient leurs produits. Ces grandes entreprises pouvaient être aussi bien les constructeurs automobiles qu'IBM ou la Télémécanique. Ces grandes entreprises savaient faire. Mais la question récurrente était « faire » ou « faire faire ». C'était un problème de coût. Pour certaines parties de leurs produits,

---

<sup>83</sup> Changements organisationnels et informatisation (COI).

devaient-elles faire ou faire faire ? Le prix était un élément déterminant dans leur choix. Face à ces grands groupes, et toutes activités confondues, une kyrielle d'entreprises sous-traitantes, généralement des PME, travaillaient en direct avec ces grandes entreprises ou en cascade de sous-traitance<sup>84</sup>. Cette cascade était sans limite de nombre ou de niveau et sans formalisation<sup>85</sup>. Dans le secteur de l'automobile, on n'avait pas d'équipementiers travaillant pour les constructeurs, à l'exception d'une entreprise allemande, Bosch, elle-même considérée comme équipementier, une exception à la règle.

À cette période, on était dans une production à *flux poussé* : on produisait, on stockait et on essayait de vendre. La vente ne tirait pas la production. On produisait en grande série. On constituait des stocks à tous les niveaux. C'était le modèle taylorien-fordien, modèle dominant pour la construction automobile.

La concurrence internationale entre constructeurs automobiles a fait apparaître que les véhicules automobiles japonais prenaient des parts de marché de plus en plus importantes. La qualité, la productivité et le prix étaient l'explication du succès de ces véhicules. Une recherche du MIT montra que le « modèle japonais » expliquait ce succès par l'efficacité de son système de production. Le « modèle japonais », tel que le MIT l'entend, est une construction intellectuelle se référant à l'entreprise Toyota. Le succès japonais a mis en difficulté les constructeurs mondiaux. Il y a donc eu une réaction d'imitation, et surtout une réaction d'adoption du *nouveau modèle*.

En 1987, la norme-qualité « assurance-qualité-fournisseurs » apparaît pour les constructeurs français, avec pour corollaire une « évaluation de l'assurance-qualité-fournisseur ». Cette « assurance-qualité-fournisseurs » va enchaîner une série de transformations dans les rapports entre constructeurs et fournisseurs de l'automobile. Les constructeurs vont mettre en application ce fameux « modèle japonais » et donc procéder à une sélection immédiate des entreprises sous-traitantes : les meilleures entrent dans les fichiers des deux constructeurs. Il leur est demandé dorénavant de livrer des produits complets. Dans la période précédente, les sous-traitants livraient des produits simples, non terminés, que les constructeurs montaient ensuite dans leurs usines. Maintenant, on leur demande des produits complets, prêts à entrer dans le véhicule.

Les directions « Achats » des constructeurs choisissent un certain nombre d'entreprises sous-traitantes à partir de critères d'évaluation des normes de qualités. On leur demande également de livrer des produits complets et en juste-à-temps. Les entreprises retenues par les constructeurs font partie du niveau 1. Cela veut dire qu'elles sont en relation directe avec les constructeurs. Alors que dans la période précédente, tous les sous-traitants pouvaient être en relation directe avec les constructeurs, maintenant seules les entreprises retenues le sont. Les autres passent au deuxième niveau ou disparaissent complètement de la filière, ferment leurs portes ou vont sur d'autres activités. Mais elles ne travailleront plus pour l'automobile.

Cette sélection et cette exigence de livrer à la fois des produits complets et en juste-à-temps vont induire une phase de regroupement d'entreprises à activités complémentaires. Apparaît alors l'*équipementier*. On assiste à l'application progressive, régulière mais rapide du modèle japonais avec le transfert d'ateliers de production des constructeurs vers ces équipementiers, vers ces entreprises de niveau 1. C'est l'externalisation de fonction. Le premier des produits externalisés est le siège. Le précurseur a été Citroën à Rennes en 1988. Maintenant, on demande aux équipementiers qui viennent de se créer par regroupement d'activités, de produire non plus la mousse ou l'armature avec montage des sous-ensembles dans les ateliers du constructeur, mais de fabriquer carrément le siège.

Avec l'externalisation, les constructeurs ont mis en place le modèle *juste-à-temps*, avec le *flux tiré*. Ce n'est donc plus le *flux poussé*. L'aval tire dorénavant l'amont : le constructeur a besoin du siège pour le mettre dans la voiture, il appelle donc l'équipementier qui a fabriqué le siège. Les construc-

<sup>84</sup> Car ces sous-traitants pouvaient avoir aussi des sous-traitants.

<sup>85</sup> C'est-à-dire le sous-traitant donnait encore une partie à un sous-traitant qui lui-même donnait à un sous-traitant, etc.

teurs nouent des relations dites de *partenariat* entre entreprises, plus précisément entre constructeurs et entreprises de niveau 1, entre entreprises de niveau 1 et entreprises de niveau 2, et entre celles de niveau 2 et celles de niveau 3<sup>86</sup>.

Ainsi, entre constructeurs et équipementiers, on assiste à une collaboration active des équipes d'ingénieurs des services *recherche-développement*, en particulier entre constructeurs et entreprises de niveau 1. La filière évolue très rapidement. Le niveau 3 a aujourd'hui périclité au profit du niveau 2, puisque les entreprises se sont regroupées pour produire un produit fini : si une entreprise ne faisait pas de traitement de surface, elle cherche progressivement à en faire en absorbant une entreprise performante ou en créant un atelier de traitement de surface. Ainsi, les entreprises de niveau 3 sont soit absorbées, soit disparaissent à défaut d'être compétitives. Le niveau 2 est encore composé de PME ou de petits groupes. De nouveaux critères de sélection ont été mis en place par les constructeurs, avec, entre autres, celui du chiffre d'affaires, critère de sélection très récent puisqu'il date de deux ou trois ans.

Maintenant, les entreprises de niveau 1 doivent avoir un chiffre d'affaires d'au moins un milliard de francs, avoir une dimension internationale, alors qu'au début de la décennie quatre-vingt-dix, les petites et moyennes entreprises faisaient encore partie du panel des constructeurs. Les équipementiers appartiennent aujourd'hui souvent à de très grands groupes. Le niveau 1 est encore hétéroclite avec de petits groupes d'un chiffre d'affaires d'un milliard. Mais on trouve également des entreprises dont le chiffre d'affaires est de 100 milliards et plus. Les phénomènes de concentration ne sont donc pas clos.

En conclusion, la filière est constituée d'entreprises concourant directement à la fabrication du véhicule, c'est-à-dire les constructeurs et les fournisseurs de niveaux 1 et 2.

## 1.2. L'usine d'aujourd'hui

L'organisation en flux tendu concerne toutes les entreprises de la filière. Cette organisation oblige à reconstruire les bâtiments et favorise la construction d'établissements de montage de proximité. Cette organisation a supprimé des ateliers chez les constructeurs, et en supprime encore. Il suffit de voir le cas de Peugeot à Sochaux, qui est en train de liquider ses ateliers de siège et de montage câblage.

*Michel Pialoux* : ... Cela va même plus loin. La fonderie, l'outillage ou même certains secteurs de l'*emboutissage disparaissent des usines chez les constructeurs*...

*René Mathieu* : ... puisqu'on supprime les ateliers chez le constructeur et que le produit n'est pas supprimé, quelqu'un doit donc le faire. Les équipementiers créent de nouveaux établissements de proximité, pour pouvoir livrer dans le temps imparti les produits qu'ils ont maintenant récupérés. Par exemple à Peugeot-Sochaux, on prévoit des créations, même les terrains sont retenus, entre autres pour le siège. Faurecia va se trouver dans le périmètre de l'usine de Sochaux. À Renault-Sandouville, des établissements de proximité vont carrément arriver au grillage de Renault. Au Brésil, ces entreprises se situeraient même sur les chaînes de montage.

### 1.2.1. L'organisation des locaux

Que ces usines soient de création récente ou qu'il s'agisse de réaménagement de locaux, tout est fait pour donner une vision d'un lieu de travail accueillant et convivial. Si je prends les créations pures, elles se font dans un cadre de verdure : c'est un cube plus ou moins *design*. On n'entend rien de l'extérieur. On ne sait pas que c'est une usine. Aucun bruit, un cadre de verdure. Il n'y a pas de vi-

---

<sup>86</sup> Je parle encore de niveau 3, mais bientôt je n'en parlerai plus parce que tout va vite.

tres. On ne voit rien. Ces créations nouvelles sont situées<sup>87</sup>, soit en pleine campagne avec des champs, soit à proximité des villages, soit en zone industrielle spécialement aménagée. C'est le cas, pour la région de Montbéliard Sochaux, du « Technoland ».

*Michel Pialoux* : Ce cas-là est intéressant parce que c'est à la fois une zone de pleine campagne verdoyante avec des lacs qui, en même temps, touche de très près la zone industrielle. Il reste que c'est en pleine campagne, et, j'y reviendrais peut-être tout à l'heure, il n'y a aucune ligne de bus qui desserve la zone...

*René Mathieu* : Dans cette campagne ou zone industrielle, il n'y a pas de café, ni de restaurant, ni lignes de bus, rien ! En revanche, chaque usine possède un grand parking pour le personnel. On pourrait se croire dans un supermarché. Vous avez le grand parking pour le personnel, un parking pour les visiteurs et un pour la direction.

*Armelle Gorgeu* : La situation géographique et la configuration des lieux posent un gros problème au personnel, parce qu'il faut forcément une voiture pour venir jusqu'à l'entreprise. Avec la reprise économique, cela peut accroître les difficultés de recrutement, d'accès à l'emploi. Pour la grande majorité, il n'y a pas deux voitures par ménage, d'où un réel problème de transport dans une usine qui n'utilise que des femmes...

*René Mathieu* : L'aménagement intérieur laisse place à un espace paysager pour tout le personnel de bureau ou de production. Toute la visibilité se fait à l'intérieur. À l'intérieur de ce cube, il n'y a pas de cloisons. Certaines entreprises ont essayé de mettre les bureaux carrément au milieu de la production. Une forte luminosité se dégage du plafond, faite de lumière artificielle et naturelle. Les zones de production sont délimitées par des traits de couleurs ou des superficies de couleurs, avec des machines également de couleur pour différencier les différentes productions, des zones de circulation piétonne et des zones pour la circulation cariste. La propreté est totale et fait d'ailleurs partie de la norme-qualité. De telles configurations spatiales ne sont pas le fruit du hasard ! Une zone « café », où tout le monde peut aller, où se situent aussi toutes les statistiques de l'usine, ainsi que des graphiques, affichés sur des panneaux. On peut prendre son café et constater que la courbe de productivité n'est pas ce qui était prévu, etc. Ces statistiques sont très lisibles pour tout le monde.

*Michel Pialoux* : Surtout celles de l'absentéisme.

*René Mathieu* : Le tableau de polyvalence est dans cet espace « café » ou dans le bureau du chef. Le bureau du chef est aussi à côté du café. Un ouvrier de Sochaux nous a expliqué que « maintenant, on prend le café dans le bureau du chef ». Bien sûr, quand on décrit ainsi les choses et qu'on visite les usines, c'est idyllique ! Il peut même y avoir des fonds musicaux ou une radio particulière, c'est toléré à Peugeot-Sochaux ou à Renault-Douai.

### 1.2.2. L'organisation productive

L'usine est organisée en îlots autonomes de production : une ligne de produit va de la matière première entrante jusqu'à la livraison du produit fini. Autant de lignes et autant de produits. On peut donner l'exemple de l'Unité élémentaire de travail (UET) de Renault : au câblage, la coupe se situe d'un côté et le montage de l'autre, la continuité n'est pas totale mais on s'en rapproche. Dans le plastique, le moulage des pièces s'effectue d'un côté, et le montage comme la finition de l'autre. Comme ces ateliers peuvent fabriquer plusieurs types de produits, il n'y a forcément pas une continuité.

Cette organisation productive laisse une large place au *kan ban* interne : le montage final appelle tout le reste. On applique le cinq « S », selon un terme japonais dont la traduction en français est : débarrasser, ranger, standardiser, tenir propre et respecter. On trouve aussi une automatisation importante du *process*, notamment chez les constructeurs et les équipementiers.

---

<sup>87</sup> Toyota dans le Nord fait pareil.

### 1.2.3. L'organisation du travail

On a un personnel qui se divise en « MOI » et « MOD »<sup>88</sup>. La main-d'œuvre directe participe directement à la fabrication du produit. Des techniciens peuvent faire partie de la main-d'œuvre directe. On ne peut pas toujours donner d'équivalent à ce qui se passait à l'époque du taylorisme. La main-d'œuvre directe prend de l'importance avec l'élargissement de l'activité de fabrication. L'agent de production ne fait pas que fabriquer. Ce n'est plus l'OS du temps du taylorisme. La main-d'œuvre directe est l'élément essentiel de l'usine. La hiérarchie y est allégée, l'application de la polyvalence et de la polycompétence domine.

*Armelle Gorgeu* : La polyvalence consiste plutôt en rotation sur les postes. La polycompétence vise, à poste donné, à élargir les fonctions. On ne fait pas que produire. La qualité est toujours au niveau des postes de travail. On peut s'occuper de première maintenance. On peut s'occuper de gestion de production. Cela signifie un élargissement des responsabilités.

*Michel Pialoux* : La main-d'œuvre directe représente plus de 90 % du personnel de l'établissement.

*Armelle Gorgeu* : Dans les usines-fournisseurs, ce chiffre peut être en effet extrêmement important.

*René Mathieu* : Ce sont des usines d'OS. En revanche chez les constructeurs, les OS ont pratiquement disparu, la qualification minimale est en général P 1 de fabrication. Les OS sont passés professionnels de fabrication, P 1. On trouve également des conducteurs d'installation et un personnel de maintenance très qualifié, au minimum de niveau BTS pour accompagner l'automatisation et la robotique.

*Michel Pialoux* : Les conducteurs d'installation sont quantitativement assez peu nombreux. On a parfois l'illusion que ces nouveaux professionnels ou techniciens occupent un espace énorme. Mais leur poids dans le personnel est souvent léger et ne correspond pas à celui des anciens « professionnels », aujourd'hui presque disparus. Ces anciens professionnels jouaient un rôle économique et politique que l'on ne retrouve plus du tout dans ces usines. Les opérateurs ou agents de fabrication sont en fait transférés chez les équipementiers. En vérité, ils sont payés au niveau OS<sup>89</sup>.

Au-dessus, on trouve les moniteurs<sup>90</sup>, les pilotes de ligne, etc. Le moniteur ou le pilote de ligne est un opérateur amélioré qui remplace l'ancienne maîtrise et a beaucoup de responsabilités. Le moniteur n'est pas inscrit dans une hiérarchie, même en cas de hiérarchie allégée. Il peut toujours redevenir simple opérateur. Dans certains cas, il peut avoir une prime importante. Mais d'un jour à l'autre, il peut être dégradé.

Les polyvalents ou les super-polyvalents sont une autre catégorie présente dans les usines de fabrication. Ils jouent un rôle à peu près semblable. Ces catégories ont surtout une fonction sociale dans la mesure où elles offrent une possibilité de promotion pour les opérateurs situés en bas de l'échelle des qualifications ouvrières. C'est à peu près la seule fonction de ces catégories. Les luttes de concurrence autour de ces postes sont vives, même si l'enjeu apparaît très faible.

### 1.2.4. Le recrutement, le statut et la formation

*René Mathieu* : Les recrutements des opérateurs sont très sélectifs et s'effectuent à plusieurs niveaux décisionnels. Le taux de rejet est important aussi bien pour la présélection, que pour le premier niveau de sélection ou lors de la phase terminale de sélection. En définitive, seuls 5 % des

<sup>88</sup> MOI = main-d'œuvre indirecte. MOD = main-d'œuvre directe.

<sup>89</sup> Nous appelons les opérateurs OS, car ils occupent la même place dans la hiérarchie et restent de la main-d'œuvre directe plutôt non qualifiée.

<sup>90</sup> Seul le moniteur a un salaire un peu meilleur, un différentiel de salaire d'environ 500 francs (76,22 euros), pour compenser les responsabilités, le stress, etc. [René Mathieu].

candidats sont retenus. Le chiffre baisse parfois à 3 %. Le fait d'être embauché dans l'usine ne signifie pas nécessairement un contrat à durée indéterminée.

Pour les établissements nouvellement créés, l'État oblige à la création de quelques contrats à durée indéterminée. Dans ce cas, les gens sont directement mis en CDI. Mais des arrangements sont possibles vis-à-vis des aides publiques : par exemple pour un poste de niveau CAP, l'encadrement va sélectionner des candidats titulaires de CAP, mais le recrutement sera de niveau « bac pro ». Ils jouent là-dessus pour obtenir des subventions publiques à l'embauche !

*Michel Pialoux* : Il convient de différencier la situation initiale, où des particularités d'embauche sont imposées par les autorités locales, la région, la municipalité en contrepartie de financements ou d'exonérations de charges fiscales, etc. Par exemple, il peut y avoir une obligation de recruter des personnes âgées, l'obligation d'embaucher par l'intermédiaire de l'ANPE ou de la Mission locale, etc.

Dans les établissements plus anciens, ces logiques de recrutement changent complètement. La pression locale ne s'exerçant pas, elle laisse place à un recrutement par le biais de l'intérim ou du contrat à durée déterminée<sup>91</sup>, avec un ciblage sur une population bien précise. Le CDD ou l'intérim opère comme une sorte de mise à l'épreuve.

*Armelle Gorgeu* : Il semble que les créations, dans le cadre de la loi sur les trente-cinq heures, s'effectuent toujours en CDD ou en intérim avant de passer en CDI. Les syndicats forcent les directions à introduire le critère de l'ancienneté pour les passages en CDI.

*René Mathieu* : Dans les établissements créés à proximité des usines de montage des constructeurs, les opérateurs ne sont pas recrutés parmi le personnel issu des anciens ateliers de constructeurs. Les opérateurs sont tous recrutés au moment de la création avec une pyramide des âges très jeune, où les moins de 26 ans forment une tranche d'âge fortement représentée. On n'assiste pas à un transfert de l'effectif des ateliers constructeurs qui fermaient vers ces nouvelles créations. Les anciens sont restés chez le constructeur, à d'autres postes ou mis en retraite anticipée. On assiste, pour ces établissements créés, à une sélection/exclusion extrêmement forte. La conjoncture étant mauvaise pendant la décennie quatre-vingt-dix, sur le marché du travail, les employeurs avaient de quoi choisir. Ce qui est sans doute moins vrai aujourd'hui avec la reprise et la diminution du chômage sur la région de Sochaux, pour des raisons que Michel expliquera peut-être tout à l'heure. Dans les nouveaux établissements, le personnel CDI est calculé au plus juste, par rapport à une production de base. Où l'on sait que l'on va produire 100, on prend sur cette base le personnel global, donc cadres compris, et tout ce qui est au-dessus, c'est du précaire ! Ils ont mis la barre tellement bas qu'il y a toujours du précaire. Voilà pour les établissements créés de toute pièce.

Pour tous les établissements de la filière, et d'un point de vue général, aujourd'hui, malgré une conjoncture meilleure, la précarité est toujours le passage obligé. Il ne faut pas perdre de vue cela. Le diplôme prend de plus en plus de poids. L'importance du comportement dans les procédures de recrutement prend aussi de plus en plus poids. Par comportement, j'entends l'environnement familial, l'origine social, le faciès... Bien sûr, on n'a pas le droit de faire une sélection sur le faciès, mais je peux vous dire que cela se fait. Je peux vous dire que le directeur ou le DRH veut toujours voir la personne avant l'embauche. Et une personne qui a passé tous les barrages peut **ne pas** passer l'ultime barrage, à cause du faciès. On l'a encore vu, il y a quelques jours dans les entreprises lors d'enquêtes. Et puis renforcement de cette sélection : on ne sélectionne pas des chômeurs de longue durée.

Pour les anciens - il y a quand même des anciens chez les constructeurs - que sont-ils devenus suite à la fermeture d'ateliers ? Une partie des anciens OS a été formée pour devenir P 1. Ceux qui n'ont

<sup>91</sup> Pour le montage-câblage par exemple, c'est essentiellement l'intérim. D'une manière générale, l'intérim ou le contrat à durée déterminée sont devenus le passage obligé pour les opérateurs, pour espérer ensuite intégrer l'entreprise avec un contrat à durée indéterminée.

pas pu suivre sont toujours OS sur des petits postes. Ou alors, on en a mis une bonne partie en pré-retraite ou en retraite. Certains ont été licenciés, mais avec des licenciements de convenance.

*Michel Pialoux* : Il y a tous les OS vieillissants qui sont sur des postes de préparation ou des postes pour handicapés. C'est un très grand problème... Les bagarres autour de la reconnaissance par la Cotorep : les pourcentages de déclarés handicapés sont de 15 à 20 %, à qui on doit trouver des postes, mais on ne les trouve plus ces postes.

*Armelle Gorgeu* : Et c'est pareil dans les anciennes usines des équipementiers, il y a beaucoup de « Cotorep » et de licenciements pour inaptitude.

*René Mathieu* : Chez les fournisseurs, on a le même principe, avec des anciens qui ont connu le taylorisme. C'est le même principe.

### 1.2.5. Le travail au quotidien d'un opérateur

Je vais donner des points de repères simplement :

- Fluctuation fréquente de la production, qui peut être en dents de scie dans la même journée. Les chefs d'établissement essaient de rendre régulier ce qui ne l'est pas. La maîtrise du juste-à-temps, à partir du constructeur, n'est pas très fiable. Alors ils ont essayé de « lisser » la production, parce qu'à l'origine de la création des entreprises c'était catastrophique dans la mesure où l'on calquait la production en fonction de la livraison demandée.

- Multiplication de la variété des produits : à la limite, chaque automobiliste peut avoir tel ou tel siège, tel ou tel tableau de bord, etc. C'est possible. Cela veut dire mémorisation pour les opérateurs : connaître plusieurs tâches sur un poste et plusieurs postes. Cela ne signifie pas forcément une vraie polyvalence, c'est-à-dire cela peut être de la polycompétence, et la possibilité de tenir deux ou trois postes, ce qu'ils doivent connaître obligatoirement. On peut donc se poser la question de la mort du taylorisme !

- Il faut être rapide et faire de la qualité : faire son autocontrôle. La cadence est imposée et variable. On ne maîtrise pas la cadence et elle peut varier dans la journée, d'un jour à l'autre. Tout cela signifie fatigue, etc.

- Répétition des gestes ; se déplacer le long de la ligne ; piétinement parce que les postes sont toujours debout dans ces entreprises nouvelles. On a supprimé les postes assis ; il peut encore y en avoir quelques-uns, mais c'est exceptionnel. Même quand on ne bouge pas, on est debout à son poste.

- Avoir de la force physique pour certains postes et dans certaines usines. Par exemple, l'ouvrier qui a monté la planche de bord avec les instruments dessus doit la porter. Le bouclier, c'est pareil. Le siège aussi. Alors les usines-constructeurs ont fait des efforts...

*Michel Pialoux* : C'est très important de souligner cela, parce que d'un côté, il y a diminution de certaines formes de pénibilité et augmentation de l'autre côté. Cela change parce que cela devient des usines de femmes. Dans les anciens ateliers... comme à Sochaux, c'est 90 % d'hommes, alors que dans la plupart des entreprises aux alentours, c'est souvent 50 % de femmes. Et cela, c'est la nature du travail, il faut voir de près les formes de la pénibilité. Il y a des formes de pénibilité dures qui disparaissent et d'autres qui se réintroduisent...

*Armelle Gorgeu* : Il n'y a pas autant de diminution de la pénibilité physique chez les fournisseurs que chez les constructeurs. L'aide informatisée à la manutention est beaucoup plus développée chez les constructeurs que chez les fournisseurs. Des travaux restent uniquement réservés aux hommes parce que la pénibilité physique est encore forte.

*Michel Pialoux* : Dans le Technoland, plusieurs usines ont une majorité de femmes...

*Armelle Gorgeu* : Pas toutes, mais il y a relativement beaucoup de personnel féminin en production...

*Michel Pialoux* : C'est un changement fort par rapport à Sochaux. Dès que l'on regarde les caractéristiques sociales de la population employée...

*Armelle Gorgeu* : Les employeurs préfèrent néanmoins des hommes pour les mettre sur des postes demandant de la force physique ou sur des postes de nuit...

*René Mathieu* : La généralisation du travail posté en 2 x 8 ou 3 x 8, avec des postes de nuit incluant parfois des femmes pour suivre la directive de la communauté européenne. Trois huit, cela veut dire, se lever à quatre heures du matin. C'est important sur le plan du recrutement. Est-ce que le jeune accepte de telles conditions d'horaire, de bruit, de vapeur, d'odeurs, de chaleur ? Je vous ai dit, il n'y a pas de cloisons.

## Conclusion

En conclusion, il semblerait que les constructeurs aient fait davantage d'investissements en ergonomie et en automatismes. Il y a des ateliers chez les constructeurs qui sont entièrement automatisés. Ainsi, nous avons visité récemment une filiale Renault avec des ateliers de tôlerie entièrement automatisés. Par contre, en montage, malgré les automatismes, il y a une forte concentration de personnel direct.

Il semblerait que beaucoup de travail manuel ait été reporté chez les fournisseurs. Le constructeur s'est débarrassé de tout ce qui posait problème sur le plan du travail manuel et des basses qualifications. *Basse qualification* ne signifie pas pour autant travail simple, puisque c'est un travail « enrichi » maintenant.

### 1.3. Les conséquences sur le groupe ouvrier de ces pratiques, notamment celles liées au rajeunissement et à la précarisation des opérateurs de la filière

*Armelle Gorgeu* : La première conséquence est le rajeunissement du personnel recruté. Dans un premier temps, le rajeunissement ne concernait que les fournisseurs. Maintenant, les constructeurs commencent eux aussi à embaucher des opérateurs et cela pour plusieurs raisons : création d'une troisième équipe, période de reprise économique, mise en place des trente-cinq heures, mais aussi et surtout parce qu'ils ont une main-d'œuvre vieillissante et qu'il faut compenser les départs en retraite anticipée par l'embauche de jeunes.

*Michel Pialoux* : La moyenne d'âge en production chez Peugeot-Sochaux est de 48 ans, et chez Renault-Flins de 47 ans. Dans les usines des constructeurs et des vieux équipementiers, les moyennes d'âge sont très élevées. Dans les anciennes usines d'ECIA, c'est 45 ans...

*Armelle Gorgeu* : ... en discutant hier, par téléphone, avec un médecin du travail, j'ai appris que dans l'usine de chez Valéo, la moyenne d'âge était de 49 ans...

*René Mathieu* : ... c'est pour cela qu'ils préfèrent créer de nouvelles structures à l'extérieur de ces usines anciennes, avec des jeunes.

*Armelle Gorgeu* : Mais ce qu'ils ne veulent pas, c'est n'avoir que des jeunes ou des vieux...

*René Mathieu* : Mais ils l'ont néanmoins dans plusieurs usines...

*Michel Pialoux* : La moyenne d'âge sur le Technoland est de 26 à 27 ans, avec des usines où cette moyenne est de 24 ans. Ce qui fait des contrastes très forts, redoublant l'opposition hommes/femmes. Ce sont des jeunes femmes...

*René Mathieu* : ... Des jeunes femmes de 26 ans, cela induit la maternité. Donc, là où il y avait beaucoup de femmes, les employeurs commencent à introduire des hommes.

*Armelle Gorgeu* : Une autre conséquence est la disparition de l'appellation « ouvrier », à la fois dans les équipes dirigeantes mais aussi chez les jeunes opérateurs qui ne se reconnaissent pas dans ce terme. « Opérateur », pour les directions cela veut dire un accroissement des exigences à l'égard des ouvriers et sans contrepartie, ni en termes de sécurité d'emploi, ni en termes de classification, ni en termes de rémunération. Ceci, afin de concilier ces exigences contradictoires, que sont la qualité du produit et la baisse des coûts du travail.

Je vais beaucoup insister sur la baisse des coûts du travail, surtout pour les fournisseurs, dans la mesure où elle est exigée par les constructeurs qui demandent des gains de productivité, de 6 à 8 % par an. Elle est aussi exigée par les états-majors des groupes qui contrôlent les fournisseurs de premier rang. Maintenant presque tous les fournisseurs de premier rang sont contrôlés par des groupes, avec de nombreux rachats par des groupes américains, avec des politiques de court terme et de maximisation de la rentabilité financière des entreprises. On assiste donc à une forte pression sur les coûts du travail.

*René Mathieu* : On peut prendre l'exemple de la plasturgie. Toute la plasturgie va être rachetée par des groupes américains en France.

*Armelle Gorgeu* : Voilà pour les opérateurs de base, en général payés au Smic ou un peu au-dessus...

*Michel Pialoux* : Je voudrais revenir sur l'opposition « opérateur » et « ouvrier », parce que c'est vraiment essentiel. La question de ces mots est centrale. Dans les entretiens, les jeunes nous disent : « moi, je ne suis pas ouvrier, je suis opérateur ! ». L'ouvrier, c'est « la main-d'œuvre », sous des formes différentes. Il y a un véritable refus du mot « ouvrier », et à travers ce refus c'est celui d'un certain type d'insertion dans le monde social. C'est très lourd de conséquences, on va y revenir. C'est aussi un effet du passage par le système scolaire, y compris dans l'enseignement professionnel et technique où le mot « ouvrier » est également refusé. Ce n'est donc pas seulement les directions qui utilisent le mot « opérateur », c'est aussi le système d'enseignement, ce sont les jeunes, avec des effets symboliques importants. Ce qui fait que nous sommes toujours embarrassés lorsque l'on parle de ces catégories. Faut-il dire un jeune ouvrier ou faut-il dire un jeune opérateur ? C'est lourd de sens !

*Armelle Gorgeu* : C'est la conjonction de ce que veulent les directions et...

*Michel Pialoux* : Et de ce que veulent aussi les jeunes, à un certain moment et dans un certain état des rapports de force entre les groupes sociaux. Le refus du mot « ouvrier » est maintenant général. Il y a dix jours, je discutais autour de cela avec des jeunes : pour tous, que ce soient des garçons ou des filles, c'est un mot qui fait vraiment ringard !

*René Mathieu* : Il y a une opposition jeunes/vieux derrière cela. Les jeunes ont souvent des diplômes, même supérieurs à ce qui est demandé au niveau du travail de leur poste. Ils ne se sentent pas comme leurs parents ou leurs pères. Cela joue aussi beaucoup.

*Michel Pialoux* : Cela me semble un aspect tout à fait central. On a dit : « jeunes », « femmes ». On peut vite ajouter : niveau « bac » ou « bac + 1 ou 2 ».

*Armelle Gorgeu* : Souvent, les études poursuivies n'ont pas beaucoup à voir avec l'industrie.

Maintenant, en ce qui concerne les nouveaux emplois qui se créent : pilotes de ligne, conducteurs d'installation, *leaders*..., ils se situent à la frontière des catégories d'ouvriers, techniciens et agents de maîtrise et viennent compenser la réduction de la ligne hiérarchique. Crées pour remplacer les vrais professionnels reconnus, ils sont peu valorisés en termes de classification et de rémunération. Ils peuvent cependant constituer une petite évolution pour les jeunes opérateurs. Il y a beaucoup de concurrence autour de ces petits postes.

*Michel Pialoux* : Ce point, sur les nouveaux emplois, est un peu compliqué et mériterait d'être approfondi. Pour brosser rapidement la situation : les emplois anciens d'ouvriers professionnels sont remplacés en partie par des emplois de techniciens ; certaines tâches effectuées auparavant par les ouvriers professionnels sont aujourd'hui assumées par les nouveaux opérateurs ; mais, à certains moments, on éprouve le besoin de ces ouvriers professionnels : outilleurs, réglleurs, etc. [René Mathieu : ce sont les vrais professionnels !], et dans les petites entreprises, les employeurs déplorent leur absence.

Dans la région de Sochaux par exemple, le niveau de leur rémunération s'était effondré ces quinze dernières années, se rapprochant de celui des OS, alors qu'ils avaient fait partie de l'élite ouvrière ! Mais depuis deux ans, leur niveau de rémunération augmente : ils sont devenus des pièces rares. Dans l'enseignement professionnel, on est en train de se poser le problème de leur formation.

Une anecdote... Récemment nous étions à Sochaux avec Stéphane Beaud. J'ai réalisé un entretien avec une responsable CGT d'une usine de cinquante salariés, classée OS - j'utilise ce mot -. À la fin de l'entretien, lui posant quelques questions sur ses enfants et son mari, elle m'apprend que son mari est « outilleur P 3 » - je n'insiste pas - et que ses deux enfants sont partis pour des « bacs pro ». Le lendemain, me rendant dans une autre usine pour rencontrer un responsable CGT, je lui parle de la dame interrogée la veille et j'évoque le fait que son mari est outilleur P 3. Ce monsieur confirme sa qualification mais me précise qu'il vient de partir en Suisse, parce qu'en Suisse les salaires montent, et qu'il est appelé à une belle carrière.

On n'a pas formé d'outilleurs P 3. C'est le problème de l'enseignement professionnel. Et on s'aperçoit finalement que c'est une catégorie en cours de raréfaction ! Il y a une logique selon laquelle il n'y a plus de place entre les techniciens et les agents de fabrication, mais en même temps, force est de constater qu'il y a des groupes, pas encore reconstitués, où les anciens outilleurs peuvent se trouver tout à coup revalorisés, dans une conjoncture qui change, en particulier depuis ces deux dernières années.

*Armelle Gorgeu* : Dans les usines des fournisseurs, le fossé se creuse entre le personnel affecté à la production<sup>92</sup> et le personnel, ayant réellement un statut de technicien, recruté avec des diplômes spécifiques, au moins « bac + 2 », dans des spécialités précises, avec une expérience professionnelle. Dans ce contexte, les gens de production peuvent difficilement espérer passer dans la filière des techniciens.

*Michel Pialoux* : C'est un fait majeur. Auparavant, jusque dans les années quatre-vingt-cinq, les OS pouvaient passer des essais. Dans les usines, il existait des filières qui leur ménageaient de telles possibilités : ils pouvaient d'une part devenir chefs d'équipe...

*Patrick Nivolle* (CEE) : Ce n'est pas ce qu'ont montré des études, avec la barrière pour les OP 1, et avec de nombreuses difficultés pour passer dans la filière professionnelle ou technicienne. C'était relativement exceptionnel !

*Michel Pialoux* : Ces analyses portaient très souvent sur les seules usines de la région parisienne, où les OP 1 étaient d'origine *immigrée*. Il était effectivement très difficile de faire le saut. Mais dans une usine comme Sochaux, il existait des passages d'une filière à l'autre, certes pas extraordinairement étendus, mais ayant une fonction symbolique très importante. Certains ouvriers, notamment ceux qui avaient de bons rapports avec leur chef d'équipe, pouvaient passer des essais et espérer une telle promotion<sup>93</sup>... Dans les structures actuelles, cette possibilité est presque inexistante... La distance s'est formidablement accrue ! D'ailleurs, les ouvriers ne les appellent jamais par leur titre, « BTS », ou « techniciens », mais « petits cons de BTS ». Cette façon de les appeler est à la fois liée à l'âge et à la nature du diplôme.

<sup>92</sup> Que sont les opérateurs et les nouveaux emplois comportant un volet de fabrication à la frontière de la fabrication.

<sup>93</sup> Avec l'opposition *peugeotiste* et *anti-peugeotiste* !

*René Mathieu* : Sans connaître ce que l'on a fait miroiter aux jeunes lors de leur recrutement dans les entreprises nouvellement créées, dix ans après, on sait que ces jeunes sont restés, ont vieilli et sont toujours au même niveau. On assiste à une forte dégradation de l'ambiance. Dans leur tête, ils pensaient progresser. Dix ans après, cela ne va plus...

*Armelle Gorgeu* : Plusieurs raisons expliquent que ces jeunes opérateurs ne se reconnaissent pas comme ouvriers : l'environnement familial, l'école avec une dévalorisation des filières industrielles<sup>94</sup>. L'école pousse énormément à l'individualisme. Il ne faut pas oublier que ces jeunes connaissent une succession d'emplois précaires et de petits boulots.

*Michel Pialoux* : Dans l'ouvrage réalisé avec Stéphane Beaud<sup>95</sup>, nous avons mis l'accent sur les transformations qui ont touché le système scolaire depuis 1985, très visibles dans une région comme Sochaux ou Montbéliard, où nous avions la plus grande concentration d'OP de France. Quand Peugeot avait 43 000 salariés, elle avait une école professionnelle très réputée. Les ouvriers professionnels appréciaient la qualité Peugeot et formaient une élite. On parlait d'eux comme d'une aristocratie. En 1998, j'ai relu de nombreux journaux datant de 1968. Lorsque les journaux parisiens parlaient des événements survenus à Sochaux, des affrontements avec les CRS, ils écrivaient : « l'aristocratie ouvrière se met en marche... ». Les salaires étaient beaucoup plus élevés que ceux des employés. L'école professionnelle a été supprimée au début des années soixante-dix, mais les CET étaient également des lieux de formation d'une élite. La plupart des enseignants, les professeurs techniques adjoints, étaient d'anciens ouvriers de l'usine, qui avaient des liens très étroits avec Peugeot.

Dans les années quatre-vingt, la transformation a été radicale avec le mot d'ordre de 80 % d'une classe d'âge au bac. Alors que les *bons éléments* du groupe ouvrier étaient auparavant orientés vers les écoles professionnelles, aujourd'hui la plupart des familles poussent leurs enfants vers l'enseignement général. Les établissements professionnels regroupent les seuls jeunes en situation de relégation ! Par exemple, les enfants d'immigrés. Ce phénomène est encore dominant de nos jours !

Dans cette logique, les « bacs pro » sont dévalorisés dans l'échelle des bacs. En l'espace de quinze ans, le retourment est complet. Ce fait structurel va expliquer tous ces jeux d'attitudes ou ces nouvelles attitudes des jeunes à la fin des années quatre-vingt-dix. Le fait que les jeunes disent : « on n'est pas des ouvriers, on est des opérateurs », est aussi à mettre en rapport avec la façon dont les stages sont organisés, dont les professeurs disent de ne pas utiliser le mot *ouvrier*, mais le mot *opérateur*, de ne plus utiliser le mot *équipe* mais le mot *module*. Les méthodes *kan ban*, les méthodes japonaises sont apprises en tant que telles dans les écoles. À travers l'école s'effectue un apprentissage de la rupture avec les anciennes façons d'être ouvriers.

*Armelle Gorgeu* : Absolument et, pour être très brève, dans ces conditions quelles peuvent être les nouvelles formes de résistance ouvrière dans la filière automobile ?

#### 1.4. Les nouvelles formes de résistance ouvrière dans la filière automobile

Les difficultés du syndicalisme dans la filière tiennent à la conjonction de nombreux facteurs :

- Externalisation croissante d'activités par les constructeurs qui avaient traditionnellement des syndicats forts. Les constructeurs incitent par ailleurs leurs fournisseurs à évincer les syndicats trop revendicatifs ! C'est très net à Technoland.
- Restructuration de la filière avec la création d'établissements plus petits ; subdivision de gros établissements en unités séparées ; renouvellement très fréquent des équipes dirigeantes.

---

<sup>94</sup> Le CAP a été supprimé dans les lycées professionnels, même si on assiste au retour de certains CAP, dont ceux de mécanique.

<sup>95</sup> Cf. bibliographie.

- Développement du *management* participatif qui incite à l’implication de chacun dans l’usine, où les gens peuvent s’exprimer : lors d’un entretien, un salarié de Renault nous disait que les unités élémentaires de production (UEP) rendaient obsolète le rôle de délégué du personnel. Le *management* participatif cherche à évincer le syndicalisme très revendicatif.

- Travail en trois équipes, qui ne facilite pas les réunions syndicales.

- Désintérêt des jeunes pour les organisations syndicales, qu’ils ne connaissent pas bien.

Néanmoins, il semble que des syndicats revendicatifs émergent dans les usines nouvelles des fournisseurs, peuplées essentiellement de jeunes, et aussi dans certaines usines de fournisseurs plus anciennes où il n’y en avait pas. Des syndicats existant chez les constructeurs viennent parfois implanter leurs sections. Mais le mécontentement, le ras-le-bol, le *stress*, l’impossibilité de négocier et de progresser servent également de détonateurs. Les jeunes syndicalistes sont très pragmatiques. Certains d’entre eux sont prêts à quitter le syndicat s’ils évoluent dans l’usine. On les fait monter d’ailleurs. On les met à des postes « doux ». On voit ainsi des syndicats émerger puis disparaître. Mais ils peuvent aussi renaître. D’autres se maintiennent avec un certain renouvellement. De même qu’il y a renouvellement des directions d’usines, il y a renouvellement des responsables syndicaux.

Il existe des expériences intéressantes à Technoland, où les syndicats de Peugeot-Sochaux donnent un coup de main et viennent à la rescousse des syndicats créés dans les nouvelles usines.

*Michel Pialoux* : À partir de l’union locale CGT, un groupe de copains a formé, un peu en dehors de la CGT, la Firad (force d’intervention rapide...). Au départ, ils étaient cinq ou six. Ils interviennent en deux ou trois heures, convoquent les journaux, et si possible la télévision, pour dénoncer des situations qu’ils jugent trop scandaleuses. Ils ont beaucoup de difficultés à faire bouger les choses par les voies syndicales ordinaires. Sans être à la CGT, ils sont étroitement liés à ce syndicat.

Ils sont allés faire quelques gestes symboliques dans une entreprise : venus devant l’entreprise avec des pelles et des pioches, ils ont retourné le parterre et planté des poteaux très profondément, de façon à ce qu’il soit difficile de les enlever. Ils ont fait venir la télévision. Il y a eu des articles dans les journaux, et on leur a écrit de presque toute la France ! On voit la recherche de formes ajustées d’actions collectives à de nouvelles situations : le scandale et l’idée qu’il faut mobiliser la presse pour avoir tout de suite des images à la télévision. Ce type d’action fait suite à un an de vaines pétitions restées sans suite. En revanche, comme les entreprises détestent ce genre de publicité faite autour d’elles dans les médias ou à la télévision, dès que la menace de la Firad pèse, les situations s’améliorent en deux jours et l’on règle les situations de personnes qui étaient dans des difficultés scandaleuses ! Cela me semble significatif de la recherche de techniques d’actions différentes des autres, et ajustées aux nouvelles configurations socio-économiques.

*Evelyne Sallet* (CEE) : Ces actions ont toujours existé. Dans les années soixante-quinze, de telles actions, non impulsées par les syndicats, ont été menées, mais les syndicats étaient obligés de les défendre.

*Patrick Nivolle* : Mais elles étaient souvent opposées aux actions ouvrières plus classiques. Or, ici, on peut y voir plutôt des formes de continuité que des formes de rupture.

Ce qui a été décrit dans le cadre de la force d’intervention rapide, me semble être une des formes d’actions proches de celles développées dans le cadre du mouvement des chômeurs, de la lutte contre le sida avec *Act-Up* ou de *Greenpeace* dans le domaine de l’environnement, avec des formes d’actions collectives qui font appel aux médias, au spectaculaire, etc.

*Michel Pialoux* : Sur cette force d’intervention rapide, il semble qu’elle soit l’œuvre d’un groupe de copains. Ils sont intervenus avant deux heures et quart. La première intervention qu’ils ont faite concernait une mairie où un délégué-CGT était persécuté. Ils sont allés « gueuler » devant la porte avec un panneau Firad, en faisant venir la télévision.

*Armelle Gorgeu* : Il existe d’autres formes de résistance. Ainsi, l’absentéisme qui est extrêmement élevé vu les conditions de travail très difficiles et les salaires très bas.

*René Mathieu* : L'absentéisme est en général très fort dans ces entreprises, et n'est pas forcément lié qu'aux femmes, même s'il est particulièrement fort là où la main-d'œuvre est essentiellement féminine...

*Armelle Gorgeu* : Cela représente 10 % au quotidien dans une usine, sans compter les maternités, les congés parentaux, les longues maladies. Or, le taux de maternité est très fort dans cette usine, en raison de l'âge des femmes présentes.

*Michel Pialoux* : Un mot que l'on n'a pas prononcé mais qui est essentiel, c'est celui de « maladies professionnelles ». Parmi ces usines du Technoland, les maladies professionnelles, lombalgie et tendinites, syndrome du canal carpien, sont très fréquentes et apparaissent au bout de trois ou quatre ans d'activité, alors que dans l'usine de Sochaux, elles n'apparaissaient qu'au bout de dix ans. Là, au bout de deux ou trois ans ! L'inspecteur du travail nous a dit et redit, qu'il était absolument scandalisé par cette situation, et par l'extrême rapidité avec laquelle les femmes sont atteintes de ces maladies !

J'ai fait des entretiens suivis<sup>96</sup> avec deux ouvrières de chez X. La première a été opérée du dos au bout de deux ans, la seconde a quitté l'usine au bout de trois ans d'activité après avoir été opérée du canal carpien, et avoir fait un arrangement avec l'usine pour pouvoir partir sans qu'il y ait de possibilités de poursuite ! Le syndicat, aujourd'hui presque disparu, avait d'ailleurs fait des statistiques sur ce point, un « plus » par rapport aux statistiques officielles sur les gens opérés d'où sont exclus tous ceux qui s'en vont sans rien déclarer, après « arrangement ».

Si l'on compare l'usine intégrée à Peugeot avec l'usine X, filiale du plus gros équipementier américain, également fabricant de faisceaux<sup>97</sup>, on constate que dans la première, les maladies professionnelles, syndrome carpien, etc., existent dans des proportions bien plus faibles que dans cette nouvelle usine située aux portes de Peugeot-Sochaux<sup>98</sup>, même si l'âge moyen dans l'usine Peugeot est de 45 ans. Tous les témoignages montrent que l'intensité du travail dans la filiale américaine est extrêmement importante. La direction<sup>99</sup> exerce une pression très forte sur le personnel. La direction compare la qualité des faisceaux réalisés par cette usine avec ceux venus de Tunisie, du Portugal et de Croatie. La hiérarchie répète sans cesse aux gens qu'ils ne sont pas du tout à la hauteur, que l'usine risque de fermer ou de licencier, si la qualité est très mauvaise. Nos entretiens<sup>100</sup> contiennent des descriptions de crises de nerf, des scènes terribles à l'infirmerie ou même des scènes de violences dans l'usine. Les femmes sont sur les chaînes, et les hommes à la coupe ou à la maintenance. Même si les formes hiérarchiques sont proches de celles des années soixante ou soixante-dix<sup>101</sup>, telles celles décrites par Danièle Kergoat, la densité du travail y est plus forte que dans cette même période.

*Armelle Gorgeu* : Dans la câblerie de Peugeot-Sochaux, le travail se faisait en fixe sur des tables et le personnel était assis, alors que là, les gens sont debout autour des carrousels. Il faut piétiner sans arrêt. La câblerie de Sochaux va fermer d'ici deux à trois ans. L'entreprise X va ainsi récupérer toute l'activité.

*Michel Pialoux* : La direction de Peugeot va arrêter en douceur toute cette activité, avec un système de préretraite et une reprise de l'activité par un autre équipementier de l'automobile, qui s'établira à

<sup>96</sup> Je travaille avec l'une d'entre elles depuis quatre ou cinq ans.

<sup>97</sup> Un faisceau est un ensemble de câbles réunis. Dans une voiture moderne, les faisceaux jouent un rôle éminent. La 607 inclut quatre fois plus de faisceaux que la 405. Tout est automatique.

<sup>98</sup> À la création en 1995 de l'usine X, les responsables savaient qu'ils allaient travailler à perte, mais l'équipementier américain voulait s'installer là pour avoir la clientèle de Peugeot.

<sup>99</sup> En cinq ans, cette usine a changé cinq fois de directeurs et deux fois de responsable de ressources humaines. Et maintenant, elle est sous la coupe d'une usine portugaise. C'est le plus grand groupe équipementier du monde. Et le modèle est qu'il faut arriver aux prix de revient les plus bas possible, sans être ceux du Portugal quand même [Armelle Gorgeu].

<sup>100</sup> Nous avons fait deux entretiens avec les responsables de cette entreprise, en 1998 et en 2000.

<sup>101</sup> Les monitrices sont des femmes ; la hiérarchie est masculine.

proximité immédiate. La fabrication des faisceaux est un élément trop important dans la fabrication des nouvelles automobiles. Il ne faut pas courir le risque d'une grève. Il faut qu'ils aient au moins deux fournisseurs capables de livrer !

**René Mathieu** : La montée inquiétante des TMS (troubles musculo-squelettiques) est quasi générale, quelles que soient les entreprises. Le fait que l'on ait plus de déclarations maintenant qu'il y a deux ou trois ans, explique que les statistiques commencent à grossir. Pour autant, y a-t-il plus de TMS aujourd'hui qu'hier ? Certainement, oui. Mais, statistiquement, il convient d'être prudent, parce qu'auparavant on n'avait pas de déclarations, on allait jusqu'au bout de ses possibilités.

**Armelle Gorgeu** : Les TMS ne sont toujours pas déclarés chez les intérimaires.

## 2. LE DÉBAT

**Catherine Bloch-Landon** (Dares). Dans la filière de la centrale nucléaire, les risques les plus forts étaient tous reportés chez les sous-traitants.

**Lydie Vinck** (Dares). Est-ce la même chose pour les accidents de travail ? Assiste-t-on à une augmentation ?

**Michel Pialoux**. Je n'en ai pas entendu parler.

**Catherine Bloch-Landon**. Est-ce que vous avez eu des échos sur les arrangements informels en cas d'accident, où l'entreprise indemnise les familles, même en cas de décès ?

**Michel Pialoux**. Ce ne sont pas des usines très « dangereuses ».

**Armelle Gorgeu**. Les salariés usent d'autres moyens pour entrer en résistance contre la direction : débrayer immédiatement ou ne pas faire de la qualité... moyens redoutables dans un contexte où la question de la qualité des produits est un élément important de compétitivité sur les marchés.

Les nouvelles usines connaissent des débrayages soudains. Sous le coup du *stress*, de l'autoritarisme de la direction ou de l'impossibilité d'avoir les avantages que d'autres usines voisines ont, les opérateurs décident d'un débrayage. La direction est alors obligée de négocier rapidement pour produire en juste-à-temps. Ce moyen de résistance peut être efficace, parce que la direction ne veut pas que ces débrayages durent et se transforment en grève. Il n'est pas question de « panner », c'est-à-dire de mettre en panne le constructeur, dans la mesure où une « telle panne » coûte horriblement cher à l'usine-fournisseur.

**René Mathieu**. Avec le juste-à-temps, le stock de sécurité n'est que de deux ou trois jours au maximum.

**Lydie Vinck**. Savez-vous si on constate une augmentation des accidents de travail, même si on sait qu'il peut y avoir des sous-déclarations ?

**Armelle Gorgeu**. Nous sommes allés récemment dans une entreprise de Technoland où il y a beaucoup de TMS. La nouvelle responsable des ressources humaines nous a affirmé qu'il y avait beaucoup de TMS, mais que peu d'entre eux étaient déclarés.

**Robert Ardentí** (CEE). Je voudrais signaler que l'on trouve des phénomènes très voisins dans d'autres entreprises, appartenant à d'autres filières ou secteurs, tel l'agro-alimentaire, en ce qui concerne le recrutement, l'organisation du travail ou encore la forte sélectivité des opérateurs, les appellations d'emplois, etc.

**Armelle Gorgeu**. À propos de l'agro-alimentaire, une information très intéressante nous a été donnée par des syndicalistes d'un groupe d'agro-alimentaire : ils ont fait le rapport entre le développement de la listéria (ils ont eu des cas de listéria en 1992 et cette année), et une forte présence

d'intérimaires en production. Pour ces syndicalistes, l'explication tient au fait que les intérimaires ne sont pas formés aux règles d'hygiène. C'est au personnel permanent de former les intérimaires.

**Robert Ardenti.** Dans beaucoup de ces entreprises, le moniteur a la charge de la formation rapide des intérimaires. La présence des intérimaires ou des contrats à durée déterminée est forte dans ce secteur, comme dans la construction automobile.

**Armelle Gorgeu.** Sur ce point des intérimaires, une grande différence avec l'automobile tient peut-être au fait que les intérimaires sont des nouveaux, alors que dans toutes les entreprises de l'automobile visitées, les directions s'arrangent pour avoir un vivier d'intérimaires formé sur les postes, toujours les mêmes. On peut même parler, de manière paradoxale, d'un personnel permanent intérimaire.

**Robert Ardenti.** L'idée d'un vivier d'intérimaires se développe aussi dans l'agro-alimentaire ! Les directions se mettent d'accord avec les entreprises de travail temporaire, pour avoir un vivier. Ce phénomène y est peut-être moins important.

**Michel Pialoux.** Il existait des accords entre Peugeot et les grandes entreprises de travail temporaire pour avoir un vivier d'intérimaires. Des gens ont la certitude d'être employés par l'entreprise d'intérim à chaque fois que les besoins se font sentir. Mais ils subissent la précarité, puisqu'ils sont aussi à tout moment renvoyés. Mais à long terme, ils peuvent espérer être embauchés en fixe. Ces accords sont d'une importance capitale.

**Robert Ardenti.** Dans des PMI de filières autres que l'automobile, on constate des phénomènes identiques avec l'utilisation de CDD.

**Michel Pialoux.** Les entreprises d'intérim assurent également la formation.

**Évelyne Perrin (Puca).** À propos des opérateurs, je me pose une question sur les pratiques de mobilité : y a-t-il un fort taux de rotation ? S'agit-il d'un *turn-over* subi ou existe-t-il des stratégies pour passer d'une entreprise à l'autre, surtout avec la reprise de l'emploi ? Une forme de résistance ne se développerait-elle pas avec ces mobilités ?

**René Mathieu.** D'après les directions, il y a encore beaucoup de licenciements chez les fournisseurs. Mais quand on veut en savoir plus et avoir des statistiques, les entreprises ne veulent pas en fournir.

**Armelle Gorgeu.** Sur la zone de Technoland dans le bassin de Montbéliard, avec la reprise on assiste à une diminution du chômage. Dans ce contexte, les entreprises prennent du personnel travaillant dans les entreprises voisines. Ainsi, l'entreprise X, qui paie le plus mal de toute la zone, voit son personnel partir ailleurs dès qu'il le peut. Pourtant, cette entreprise faisait partie d'une association d'entreprises d'équipement automobile du Technoland. Au sein de cette association, les responsables des ressources humaines se réunissaient pour discuter des salaires et avaient conclu des accords de non-embauche du personnel des entreprises membres. X a quitté cette association composée de quatre entreprises parce qu'elle considérait que cet accord n'était pas respecté. Dans les faits, les salariés de X partent dès qu'ils le peuvent, dans la mesure où les conditions de travail sont particulièrement difficiles dans cette entreprise.

Par ailleurs, sur la zone de Montbéliard, Peugeot a décidé d'embaucher un certain nombre d'opérateurs à l'automne, alors qu'ils n'avaient pas embauché depuis longtemps, et alors qu'ils ont actuellement 1 000 intérimaires.

**Michel Pialoux.** Selon une militante syndicaliste interrogée, une autre entreprise de découpage-emboutissage<sup>102</sup> connaît aussi depuis quelques mois des départs. Il s'agit d'hommes, les femmes ne voulant pas partir et prendre ainsi des risques.

---

<sup>102</sup> Qui n'est pas une entreprise nouvelle.

**Armelle Gorgeu.** L'autre explication de ce phénomène est peut-être qu'il y a peu d'emplois de femmes dans la région.

Pour répondre à la question d'Évelyne Perrin, le *turn-over* est avant tout subi, puisqu'il y a énormément d'intérimaires et de contrats à durée déterminée.

**Michel Pialoux.** L'entreprise de découpage et d'emboutissage de 150 salariés, dont j'ai parlé tout à l'heure, a connu l'an dernier trente-cinq licenciements secs, mais aussi le renvoi d'autres salariés par d'autres moyens. Cette année, cette même entreprise a pris soixante-cinq intérimaires. L'entretien que j'ai eu avec cette militante se déroulait la veille de négociations. « Ils peuvent très bien nous annoncer des licenciements secs dans cette négociation », disait-elle. Et la direction joue là-dessus...

**Isabel da Costa** (CEE). Connaissez-vous les taux de rotation ? J'ai vu, dans certaines usines qui étaient dans la même situation, des taux de rotation énormes, surtout chez les femmes. Ces taux pouvaient atteindre 50 % par an.

**Armelle Gorgeu.** Il faut distinguer les mobilités subies, de type CDD, et les rotations volontaires. Mais nous ne connaissons pas ces chiffres, malgré nos demandes réitérées, en raison de notre difficulté à obtenir les bilans sociaux, et cela auprès de toutes les directions d'entreprises<sup>103</sup>. Même chez Renault ! On ne peut les obtenir que par les syndicats car les inspections du travail ne sont pas obligées de les donner.

On possède le nombre de gens qui interrompent leur contrat avant la fin. Chez X, l'entreprise laisse partir ceux qui le veulent avant la fin de leur contrat. Elle avait tenté de recourir à l'intérim, mais dans ce style de travail, l'intérim est difficile. Ils l'ont testé pendant un an, mais n'ont pas prolongé ce recours en raison des coûts et surtout de la qualité. Ils n'utilisent maintenant que des contrat à durée déterminée. Mais, comme pour l'intérim, l'ancienneté de ce personnel sous contrat à durée déterminée est très grande. Les personnes sous CDD sont en effet présentes dans l'usine depuis quatre à cinq ans. L'inspecteur du travail nous a dit lui-même qu'il était contraint de fermer les yeux, parce que les fluctuations d'activité dans cette entreprise sont élevées.

**Michel Pialoux.** Cet inspecteur du travail s'est singularisé par le fait qu'il a aidé les salariés de Peugeot-Sochaux à monter leur dossier sur la discrimination syndicale, et nous a expliqué que la hiérarchie ne lui a jamais pardonné cela. Le monde de Peugeot a été horrifié et, dans la région, il passe pour un cryptocommuniste. Son statut est complètement cassé. Mais il est tout seul. Il a toujours expliqué qu'il doit « laisser passer » la quasi-totalité des choses, et qu'il préfère prendre de temps en temps une affaire. Et comme sa hiérarchie ne l'aime pas, il doit défendre cette affaire en accumulant les arguments juridiques, etc. Cet inspecteur affirme y passer beaucoup de temps, et « laisse passer » le reste.

**Michel Destefanis** (CEE). À propos du *turn-over* par rupture de CDD, laisser partir des gens avant la fin de leur CDD peut être une technique organisée par les directions. C'est d'ailleurs un point sur lequel des entreprises de travail intérimaire réfléchissent actuellement dans la mesure où elles considèrent que c'est une concurrence déloyale sur les coûts dont elles sont victimes. En effet, si l'employeur laisse partir une personne sous CDD avant terme, la prime de précarité n'est pas versée

<sup>103</sup> Pour prolonger les propos de Michel Pialoux à propos de Peugeot, nous avons été interdits de séjour chez PSA en raison de la publication d'un article sur l'intérim, dans le *Quatre pages* du CEE. C'est remonté au siège social à Paris. Maintenant, dès que l'on veut entrer dans toute usine ou filiale de PSA, si l'établissement ou l'entreprise demande l'autorisation au siège, le siège peut refuser ! Une usine qui nous a reçus il y a trois ans, était prête à nous recevoir de nouveau, mais ils ont demandé l'autorisation et elle ne leur a pas été accordée. C'est pour montrer la mentalité de PSA, surtout à l'époque de Calvet ! On avait fait partie du Gerpisa, et fait une étude avec ce groupe de chercheurs qui voulaient travailler sur PSA et Renault. Renault a joué le jeu et donné des informations et des chiffres. Conclusion : ces chercheurs, dont nous-mêmes, avons fait un travail sur Renault, mais puisque PSA n'a jamais rien voulu donner, Renault a refusé que les résultats soient publiés [René Mathieu].

Dans les dernières enquêtes effectuées, on nous a demandé de ne pas prendre de notes sur certains points. Dans un établissement d'équipement automobile à côté de Sochaux où l'on était déjà allé, le même directeur nous a demandé de signer un engagement de confidentialité ! C'est la première fois que cela nous arrive [Armelle Gorgeu].

au salarié démissionnaire. L'employeur a ainsi gagné 10 % sur la masse salariale, alors que dans le cadre d'une mission d'intérim, l'établissement de travail temporaire (ETT) est obligé de verser les 10 % et de les faire payer à son client. Actuellement, c'est un point très étudié.

**Antoine Valeyre (CEE).** J'aurai deux questions :

La première concerne les différences éventuelles entre les stratégies financières, de mondialisation ou encore de profitabilité, des deux groupes français, PSA et Renault. Par exemple, avez-vous pu observer des différences dans les manières dont ces deux groupes gèrent leurs rapports avec les fournisseurs *via* les contrats avec les fournisseurs, et comment cela se passait avec leur propre main-d'œuvre ? Ou s'agit-il d'une logique semblable dans ses grandes lignes ? Peut-être pouvez-vous voir les effets de constructeurs d'autres groupes que PSA et Renault, qui font appel également à des fournisseurs dans le cadre d'établissements installés en France, qui peuvent aussi avoir des stratégies différentes ?

Deuxième question : j'ai beaucoup aimé la façon dont vous avez présenté le décor et l'envers du décor des établissements visités. En fait, l'envers du décor au Japon a été révélé assez rapidement dans les usines telles que celles de Toyota qui a pu développer ces méthodes dès les années soixante-dix. Dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, les problèmes de recrutement de jeunes, notamment chez les constructeurs, sont devenus aigus. L'envers du décor est aussi le titre d'un ouvrage de Fatuchi qui a écrit également *Toyota, l'usine du désespoir*, en 1974. C'est un ouvrier qui a pris la plume. Il est assez intéressant de voir comment on a pu décrire le système devenu le prototype de la modernité dans les discours managériaux. Cela pose la question de savoir comment cette idéologie a pu se diffuser, y compris dans l'acceptation généralisée de ce modèle. La question est donc la suivante : maintenant que l'envers du décor commence à être connu dans les nouveaux établissements composés de populations jeunes, quelles sont les perspectives ?

**Armelle Gorgeu.** En 1997 ou 1998, sur le plan des relations-fournisseurs, ceux qui travaillaient essentiellement pour Renault, s'en plaignaient en affirmant qu'il valait mieux travailler pour Peugeot, et inversement, ceux qui travaillaient pour Peugeot, qu'il était mieux de travailler pour Renault. Il est donc assez difficile de répondre à ta question. Malgré tout, il semblerait qu'il y ait plus d'arrangements possibles avec Peugeot qu'avec Renault. Dans l'ensemble, les conditions, coûts, audits, etc. semblaient les mêmes. Renault a beaucoup développé les audits formalisés, non seulement pour la qualité, mais aussi pour la productivité, la logistique, etc. Tout cela a été très formalisé. Des audits de productivité ont également été demandés par Peugeot. Mais un fournisseur qui avait à la fois un audit de productivité Renault et Peugeot, trouvait que l'audit de Peugeot faisait davantage progresser l'entreprise. On ne peut pas tirer grand chose de ces éléments d'appréciation.

En ce qui concerne les relations avec les salariés, il semblerait que chez Renault, cela se soit beaucoup durci.

**Michel Pialoux.** Les salariés de l'usine Renault du Mans ont insisté sur le caractère quasi provocateur de certaines directions d'atelier, avec un style radicalement différent de celui des années quatre-vingt.

**Armelle Gorgeu.** Sur le plan des innovations organisationnelles, Renault a toujours été très en avance. Le modèle japonais a été diffusé par Renault : le livre du MIT a ainsi été traduit avec la participation de Renault. Les unités élémentaires de production (UEP)<sup>104</sup> découlent de l'accord Renault d'avril 1989, le système de suggestions également, etc. Bref, ils ont mis toutes les méthodes. Toutes ces innovations japonaises ont d'abord été mises en place, semble-t-il, chez Renault.

**Michel Pialoux.** Au début des années quatre-vingt, Peugeot avait envoyé des *managers* et des agents de maîtrise au Japon et dans les usines japonaises des États-Unis. La référence japonaise était également très forte chez Peugeot.

---

<sup>104</sup> Peugeot entre tout juste dans le système UEP, qui est un équivalent de l'UET [René Mathieu].

**Armelle Gorgeu.** C'était la même chose au niveau du discours mais pas dans les usines. Par exemple, les UEP sont très récentes chez Peugeot. Il y avait certes des expériences, notamment à Mulhouse, mais elles n'étaient pas forcément généralisées<sup>105</sup>. Chez Renault, une « expérience pilote » est au contraire rapidement généralisée à l'ensemble des établissements. L'établissement pilote n'est pas forcément en France. Il peut être en Espagne, au Brésil, etc.

Quant à savoir quelles sont les perspectives pour les populations jeunes travaillant dans les nouveaux établissements, cela dépend beaucoup du taux de chômage. Les directions tiennent des discours différents quant à l'impact de la reprise économique sur l'emploi. Dans la zone de Montbéliard, il semblerait que les directions soient amenées à être un peu moins difficiles, à cesser de chercher le « mouton à cinq pattes ». Ils ont beaucoup moins de monde qui se présente. On voit des petites différences : ils vont être obligés d'en rabattre sur le plan du diplôme, etc. Mais pour l'instant, on en reste au niveau du diplôme !

**Antoine Valeyre.** Ma question concerne la pérennité de ce système socio-productif parce qu'au Japon, les grands constructeurs sont en train de dire que leurs méthodes ne sont plus adaptées et qu'il conviendrait d'emprunter aux constructeurs occidentaux. Il existe une sorte d'inversion de l'histoire. Comme les situations décrites rappellent aujourd'hui des situations rencontrées dans certains établissements japonais, il y a un certain nombre d'années, cela interroge sur la pérennité de ce modèle socio-productif. Ce modèle est-il durable ou pas ? Si non, comment cela va-t-il évoluer ?

**Armelle Gorgeu.** Les directions d'entreprise sont revenues sur un certain nombre de choses : par exemple, sur la production synchrone. Il y a toujours de la livraison synchrone mais, maintenant, la production synchrone est intenable.

**Michel Pialoux.** Il ne faut pas rester seulement dans l'univers de la production. Il faut également prendre en considération l'élévation du niveau culturel et du poids des « bac + 1 ou 2 » dans les usines de la région de Sochaux. En effet, les directions recrutent en production au niveau « bac pro », pas au niveau CAP et très rarement au niveau BEP. Pour l'instant, les personnels n'ont pas de stratégies construites en référence à l'usine. Beaucoup se pensent plutôt là à titre provisoire. Ils désertent l'usine au moment des concours administratifs, où il peut y avoir jusqu'à 30 % d'absentéisme. À terme, il se crée une sorte de contradiction assez explosive.

De plus, une fraction importante de la population active locale ne peut même pas entrer dans les usines proches. Même l'intérim filtre sur les zones réputées difficiles. La proportion des immigrés dans l'usine de Sochaux est de 10 % avec de vieux immigrés. Dans la plupart des usines de Technoland, la proportion doit être environ de 5 à 6 % avec une embauche significative de filles d'origine maghrébine. Dans le même temps, beaucoup de communes connaissent une population immigrée de 50 à 60 %. Dans ces communes, le sentiment de rejet est très violent. On ne voit pas où les jeunes peuvent ou pourront s'employer, parce que les usines locales vont faire le plein en deux ou trois ans et ne vont pas se développer indéfiniment. C'est là une autre contradiction très vive.

**Armelle Gorgeu.** Pour les femmes de la région de Montbéliard, beaucoup ont un « bac + 2 ou + 3 ». Lors d'une enquête récente, une directrice des ressources humaines nous a indiqué avoir refusé de prendre une femme avec le « bac + 3 » en environnement pour être opératrice en CDD !

**René Mathieu.** Pour compléter ce que disait Michel Pialoux, la question des enfants d'origine maghrébine est cruciale. Les directions sont toujours bloquées sur la couleur de la peau. Les entreprises récemment enquêtées nous ont indiqué, hors enregistrement et hors notes écrites, donc sans moyen de prouver nos propos, qu'elles n'emploient pas n'importe qui, que la couleur, « la bouille » est importante, parce qu'on ne peut pas en prendre trop dans l'usine, « les ouvriers ne seraient pas d'accord » !

---

<sup>105</sup> En effet, ce qui est très différent chez Peugeot par rapport à Renault, c'est l'existence d'une gestion par usine.

**Edward Lorenz** (CEE/Université de Compiègne). Qu'avez-vous vu en termes de politique salariale ? Les entreprises adoptent-elles les normes japonaises d'évaluation annuelle, avec des variations individuelles de salaire basées sur des critères de compétences ? Une véritable refondation de la politique salariale suppose en effet des changements organisationnels. En dépit de la diffusion du modèle de Toyota, les modèles français de production restent très marqués par le taylorisme, avec des tâches répétitives, peu de compétences techniques demandées chez les opérateurs. Cela reste assez classique !

**Marie-Thérèse Chicha** (Université du Québec-Montréal). La polycompétence que vous avez évoquée ne se traduit pas dans une classification salariale. On peut donc s'interroger sur une polycompétence qui ne se traduit pas dans une classification et par un salaire supérieur. Comment les opérateurs sont-ils jugés polycompétents ? Est-ce l'entreprise qui les évalue et les qualifie de polycompétents ? Je ne comprends pas la logique de cette polycompétence.

**Armelle Gorgeu.** Je voudrais répondre sur les salaires, la polyvalence ou la polycompétence.

Au cours des entretiens, nous demandons à nos interlocuteurs de préciser ce qu'ils entendent par polyvalence et polycompétence. Ils mettent n'importe quoi derrière ces termes. Généralement, la polyvalence consiste en une rotation sur les postes de même niveau ; la polycompétence revient à faire des tâches non directement productives, telles de l'autocontrôle, de la première maintenance ou de la gestion de production. Ces éléments n'entrent pas formellement dans la classification ni dans la rémunération. Le fait de suivre des formations ne modifient pas le niveau de classification ou de salaire. En revanche, les entreprises développent des pratiques d'individualisation de salaires, en plus des augmentations générales suivant celles du coût de la vie. La pratique du salaire individualisé est presque généralisée à l'ensemble des entreprises. Cette partie individualisée du salaire est basée sur des entretiens individuels, parfois très formalisés, et concerne en priorité les ouvriers. Les directions peuvent s'appuyer sur des référentiels de compétences très formalisés. Mais c'est le plus souvent la boîte noire. Quand on obtient le référentiel, on ne voit pas très bien ce que cela veut dire.

**Michel Pialoux.** Les ouvriers ont une perception très négative de cette évaluation. Les mots qui reviennent pour la définir sont : « c'est à la tête du client ! », « une soumission dans la pure tradition de la région », « un prolongement des pratiques anciennes ». Ce qui frappe encore quand on pose la question du salaire, c'est le fait que les niveaux de rémunérations pour les ouvriers sont très proches du Smic. Même après quinze ans d'ancienneté, les augmentations de salaires sont infimes pour les ouvriers. Bien sûr, les différences, même infimes, ont de l'importance !

**Armelle Gorgeu.** Des équipementiers réalisent parfois deux entretiens annuels. Le premier est appelé « entretien de compétence » : il vise l'évaluation des écarts entre ce qui est requis pour le poste et ce qui est acquis par le salarié. À la suite de ce premier entretien, la direction de l'entreprise propose au salarié une formation ou un nouveau poste. Le second entretien annuel concerne les performances et l'adhésion au projet d'entreprise : il a pour objectif d'apprécier la participation du salarié aux objectifs annuels quantifiés de qualité et de productivité. Cet entretien influence la partie individuelle du salaire.

**Antoine Valeyre.** Cela représente quel pourcentage du salaire ?

J'aurais voulu revenir sur le fait qu'il y a une forte féminisation du personnel dans les petites entreprises par rapport aux grandes. 60 % sont des femmes, alors que dans les grandes entreprises 90 % sont des hommes. Comment expliquez-vous cela ? Est-ce lié au fait que les jeunes hommes de la région s'en vont ? Quelle explication donnez-vous ? Si le coût de la vie a augmenté de 3 %, le plus souvent la moitié de l'augmentation est générale, c'est-à-dire 1,5 %, et 1,5 % est au mérite.

**Martine Lurol** (CEE). J'aurais voulu revenir sur le fait qu'il y a une forte féminisation du personnel dans les petites entreprises par rapport aux grandes. 60 % sont des femmes, alors que dans les grandes entreprises 90 % sont des hommes. Comment expliquez-vous cela ? Est-ce lié au fait que les jeunes hommes de la région s'en vont ? Quelle explication donnez-vous ?

**Armelle Gorgeu.** À Technoland, la situation est très particulière par rapport à d'autres régions. Le taux de chômage féminin sur le Technoland est l'un des plus forts de la région de Montbéliard. Ce fort taux de chômage féminin s'explique par la rareté des emplois pour les femmes dans cette région traditionnellement industrielle. Dans d'autres régions, pour les mêmes postes, les nouvelles usines n'utilisent que des hommes. Les petits établissements ou même les petites entreprises appartiennent en général à un groupe, avec des décisions prises au niveau du groupe !

**Martine Lurol.** Pourquoi y a-t-il une féminisation ?

**Armelle Gorgeu.** C'est une question d'activité. Le câblage demande de la dextérité et les emplois dans cette activité sont traditionnellement dévolus aux femmes. Les entreprises faisaient appel à des CAP de couture. D'autres entreprises étaient pour moitié composées d'hommes, pour moitié de femmes. De plus en plus, les entreprises préfèrent embaucher des hommes plutôt que des femmes dans la mesure où il y a l'absentéisme, les maternités, le travail de nuit.

Le travail des femmes est à la fois lié à l'activité, qui demande de la dextérité, mais aussi aux niveaux très bas de salaires. À Technoland, les entreprises ont plus de facilité à trouver des femmes que des hommes. Chez X, ils affirment qu'aucun homme ne se présente.

**Philippe Vrain (CEE).** J'émettrais peut-être une réserve sur une partie de la rédaction de votre conclusion, notamment quand vous écrivez : « Elles ne sont pas soumises directement à la pression des marchés financiers mondialisés comme les usines contrôlées par des groupes importants (Beaujolin, 1998), où l'objectif de la performance financière à court terme est le critère exclusif d'efficacité, et où les décisions sont prises à des niveaux très éloignés des sites de production ». Il se trouve que les grands groupes, cotés en Bourse, ont des contraintes qui ne les amènent pas forcément à faire de la gestion à court terme. Il s'agit de contraintes liées à des options stratégiques. Au niveau des unités, cela peut se traduire, mais pas toujours, par une gestion à court terme.

**Armelle Gorgeu.** Je t'interromps parce qu'on ne parle pas de la même chose. Les PMI qui n'ont rien à voir avec les groupes, ce sont celles de deuxième rang...

**Philippe Vrain.** Précisément, elles n'ont pas de liens avec les marchés financiers. Les PMI indépendantes ne sont certes pas directement soumises à l'emprise des marchés financiers, puisqu'elles ne sont pas cotées. Les contraintes de nature financière qu'elles subissent sont moins fortes. Mais indirectement les grands groupes, pour réaliser leurs performances<sup>106</sup>, sont amenés à procéder à des stratégies de quasi-intégration en amont. Ces grands groupes exigent de leurs sous-traitants des gains de productivité de 6 à 8 %, exigences qui se répercutent en cascade.

Une grande partie de ce que vous observez par rapport aux salaires, à l'utilisation de telle ou telle forme de personnel, est liée à ces phénomènes de domination dans les relations interentreprises et de quasi-intégration. Quand nous avons étudié, avec Robert Ardent, les rapports entre la grande distribution et les entreprises de l'agro-alimentaire, les schémas ne sont certes pas exactement les mêmes, mais s'apparentent à ces phénomènes de quasi-intégration. On assiste ainsi à une domination renforcée de la part des enseignes de distribution par la constitution de filières. Ainsi, le groupe Intermarché va jusqu'à racheter des entreprises de fabrication. Ce phénomène est très important. L'expression de « dualisme » que vous utilisez, et qui concerne le marché du travail, pouvait prêter à confusion dans la rédaction. Il n'y a sans doute pas de dualisme radical au niveau du marché du travail et de l'emploi, mais il y a une distinction très forte, avec une hégémonie des grands groupes qui s'opère de différentes manières, comme vous l'avez très bien montré.

**Armelle Gorgeu.** Je suis tout à fait d'accord avec toi. Mais on voulait ainsi préciser que les PMI de second rang<sup>107</sup> peuvent travailler pour des secteurs très différents. Autant les PMI de premier rang ne

<sup>106</sup> Que ce soit à la demande des fonds de pension qui les contrôlent ou pour réaliser leurs performances.

<sup>107</sup> Qui ne travaillent pas directement pour les constructeurs mais directement pour les équipementiers.

travaillent que pour l'automobile, autant celles de second rang ont su diversifier leur clientèle<sup>108</sup> et réduire les rapports de domination.

**Isabel da Costa.** À la suite de l'intervention d'Antoine Valeyre et des propos de René Mathieu, je voulais revenir sur le modèle japonais en faisant une précision et en posant une question.

La mise en garde concerne le terme de « modèle japonais ». J'ai toujours utilisé ce terme avec guillemets et je n'ai pas lu la justification des guillemets, quand René fait référence au modèle japonais décrit dans le livre du MIT. Or, dans cet ouvrage, les auteurs n'ont jamais parlé de « modèle japonais », mais de *lean production*, ce qui n'est pas le modèle japonais. Plus précisément, le terme de *lean production* est traduit en France par « modèle japonais ». Or, un Américain n'utiliseraient jamais le terme de « modèle japonais ». Par ailleurs, le fondateur du modèle japonais a bien expliqué dans son livre qu'il avait été le chercher aux États-Unis. L'appellation « modèle japonais » est un label plutôt français. Les Allemands n'en parlent pas, les Américains n'ont plus. Le modèle japonais dont il est question ici est plutôt le modèle Toyota vu et revu par les Américains, notamment par le MIT pour la partie théorique. Cette mise en garde a son utilité dans la mesure où René Mathieu a indiqué que vous aviez l'intention de comparer dans le futur les groupes en fonction de leur nationalité, ce qui me semble absolument intéressant et passionnant.

Beaucoup de choses entendues dans vos exposés me font penser à des phénomènes que j'ai vus aux États-Unis, il y a une dizaine d'années, en matière de gestion des ressources humaines. Je me suis souvent posé la question sur le fait de savoir si le modèle que vous décrivez est plutôt américain ou japonais. La mise en garde s'applique aussi à un soi-disant « modèle américain ». En effet, les pratiques de General Motors et Ford ne sont pas les mêmes. Les pratiques de gestion des ressources humaines aux États-Unis sont donc multiples. Donc, je trouve passionnant que vous fassiez cela, mais mettez-y tous les bémols nécessaires ! Voilà pour la mise en garde.

La précision concerne encore le modèle japonais et les pratiques de ressources humaines. Une caractéristique de ce modèle est l'emploi à vie, quelque chose que l'on n'a jamais essayé d'exporter. Mais ce sont aussi des relations intenses entre syndicats et direction et une détermination des salaires en cascade, en fonction du rang des sous-traitants. Le modèle de gestion des ressources humaines n'a jamais été exporté. Quand on parle de modèle, même entre guillemets, n'oublions pas la partie « ressources humaines » qui est importante !

La question est pour Michel Pialoux. Les nouvelles formes d'action collective, telle la force d'intervention rapide, aussi sympathiques soient-elles, ne sont-elles pas le résultat d'un échec de la représentation syndicale ou même de la représentation tout court, celle par exemple des délégués du personnel ? Les entreprises ont un tel manque de dialogue qu'il faut sortir à l'extérieur pour résoudre les problèmes.

**Evelyne Perrin.** Comment peut tenir un modèle qui ne propose rien aux gens ? Quelles sont les pratiques de formation de ces entreprises ? Ont-elles des politiques de formation ? Quel est le donnant, donnant ? On dirait qu'il n'y en a pas. Les gens peuvent se former, progresser dans la polyvalence et la polycompétence, mais il n'y a jamais rien en face, ni en termes de rémunération, ni en termes de reconnaissance. Alors que d'habitude, il y a du donnant, donnant. Comment les gens travaillant dans ces conditions peuvent-ils se représenter leur avenir ? Comment peuvent-ils se représenter leur identité ? Ont-ils un déni de leur situation réelle ? Parce que leurs études leur permettraient d'espérer davantage. Le fait de se précipiter pour passer des concours est un indice de mal être dans l'entreprise, du fait que leurs compétences, leur diplôme ou leur identité ne sont pas reconnus, qu'ils ne se voient pas rester dans l'entreprise des années durant. Mais pourtant, ils y restent des années. Comment cela peut-il tenir, sans aboutir à des explosions sociales ou à des cassures individuelles, parce qu'il n'y a pas de donnant, donnant.

**Armelle Gorgeu.** Jusqu'à présent, on ne voit pas de donnant, donnant !

---

<sup>108</sup> On a ainsi rencontré une PME en bonne santé qui ne travaillait qu'à 10 % pour l'automobile.

**Michel Pialoux.** Je voudrais répondre sur la situation des ouvriers bacheliers. Au fond, leur situation actuelle s'explique largement par le fait que certains d'entre eux ont très mal vécu ces premiers cycles de l'université. Ils sont passés d'une année à l'autre par l'ancienneté, phénomène déjà largement étudié pour l'enseignement secondaire<sup>109</sup>. Aussi, lorsqu'ils arrivent dans ces entreprises, ils ne sont pas malheureux de retrouver un rapport au monde presque vrai. D'autres vivent leur passage dans l'usine en termes de déclassement. Ils se disent que c'est provisoire. Ces ouvriers vont tenter les concours.

Pour mieux comprendre ces phénomènes, nous pensons qu'il convient de sortir de l'usine et d'étudier le passage par les premiers cycles, à Montbéliard ou à Belfort, cycles d'AES, cycles « multimédia », etc. Nous proposons d'étudier la socialisation des « bacs pro », qui ne rentrent pas sur le marché du travail<sup>110</sup>. Une partie va aller vers l'industrie. Il n'est pas dit qu'ils aient envie d'y rester. Il n'y a pas d'études là-dessus, c'est le brouillard !

**Armelle Gorgeu.** On peut s'interroger sur ces jeunes qui ont eu des échecs dans les écoles ou à la fac. Dans les usines visitées, on trouve des gens qui ont un « bac + 2 » littéraire. Ils rentrent dans l'industrie, ils ont connu des échecs, ils sont dévalorisés. Ces jeunes passent leur temps à être évalués, sélectionnés. Ils sont tellement dévalorisés qu'ils sont prêts à tout accepter. Les pouvoirs publics et les entreprises passent leur temps à sélectionner et à évaluer : pour faire une formation en insertion, ils doivent être évalués, pour entrer en intérim, aussi, etc.

Dans une nouvelle entreprise du Nord, la direction a embauché des jeunes avec un « bac pro », mais rejetait ceux ayant un niveau supérieur. La direction leur a fait miroiter des perspectives d'évolution. Or, des gens sont entrés dans cette entreprise en cachant leur diplôme, vu le niveau de chômage de la région. Au bout d'un certain temps, ils ont demandé à faire un travail correspondant davantage à leur formation. Ces salariés qui avaient caché leur diplôme ont été licenciés parce qu'ils devenaient contestataires...

**Patrick Nivolle.** Je voudrais faire le lien avec le fil conducteur du séminaire, c'est-à-dire la question des recompositions sociales, de la construction des identités collectives ou, plus généralement, celle de la recomposition des groupes sociaux et des classes sociales.

Ce qui m'a particulièrement intéressé dans vos propos, c'est le refus de la catégorie ouvrière chez les jeunes opérateurs. Or, deux éléments semblent jouer dans ce refus : à la fois l'idée d'échec de la promotion sociale des ouvriers, à la fois le maintien d'une illusion de progression sociale dont les opérateurs seraient les seuls porteurs. Ce refus découlerait également des changements de modes de reproduction de la force de travail, avec le recrutement de jeunes issus du système scolaire. Les confrontations aux conditions concrètes de travail et d'inscription dans le procès de production et de travail semblent au contraire ne modifier que faiblement la représentation que l'on a de son positionnement social : les opérateurs comme les ouvriers connaissent peu de promotion professionnelle, avec une cassure très nette entre le fait d'être en fabrication et le fait de ne pas y être. Ils subissent l'exploitation ouvrière. On est loin d'une représentation de la réalité sociale, opposant *exclusion sociale* et *exploitation ouvrière*, mais dans des continuités. Quelles représentations de l'exploitation ouvrière ont ces opérateurs ? L'exploitation ultime étant les formes de déclassement et de dévalorisation de la force de travail, qui peuvent aller jusqu'au passage par des périodes de chômage de très longue durée.

Si on trouve trace de la condition ouvrière, cette condition ne semble pas être associée à des formes concrètes de solidarité au sein de l'usine, de type communautaire entre ouvriers, sur lesquelles s'est développé en partie le syndicalisme dans l'industrie automobile, mais qui concernait essentiellement les ouvriers professionnels, peu à peu remplacés par des techniciens. On assiste en revanche à des formes de résistance bien connues dans le milieu ouvrier et que vous nous avez décrites : du

<sup>109</sup> Stéphane Beaud a fait un article sur les étudiants de premier cycle originaires de « cités ».

<sup>110</sup> Il existe une filière STH de cent-vingt étudiants, composée de 40 % de « bac pro » qui ont trois ans de retard en moyenne.

coulage de la production à l'absentéisme, en passant par des formes de débrayages spontanées. Quelles traces reste-t-il dans la conscience des gens et dans leur sentiment d'appartenance ? On a peu d'éléments d'appréciation.

Il me semble que le sociologue a peine à analyser ces phénomènes avec les catégories sociologiques classiques qui font largement référence aux formes classiques de conflit, la grève, et aux formes d'expression politique et organisée par des acteurs connus, telles les organisations syndicales. On peut oser une comparaison : cette difficulté n'est-elle pas commune avec celle que connaissent les sociologues analysant des phénomènes hors production, tels la pauvreté ou les problèmes urbains. Dans ces cas, le sociologue est face à une classe populaire, vivant parfois dans la plus grande précarité, parfois assez éloignée des modèles productifs que vous décrivez. Une fraction de la classe ouvrière ne passe pas en effet la sélectivité forte à l'embauche. Mais les sociologues sont face à des situations, qu'elles soient *dans* et *hors production*, largement invisibles à leurs regards. Il nous manque peut-être des appuis théoriques capables de nous aider à rendre compte des recompositions en cours.

Lorsque tu dis : « ascension sociale », j'ai envie de parler d'une peur de la précarisation, peur de la chute. C'est plutôt cela qui les possède. C'est la volonté de se démarquer. S'ils ne se disent pas ouvriers, c'est plutôt parce qu'ils n'ont pas envie de ressembler à ceux qui apparaissent comme de vieux ouvriers *cradingues* et *alcoolo*. C'est plus souvent une représentation négative que positive. Lorsqu'ils aspirent à des petits boulots...

**Michel Pialoux.** C'est pour cela que la question du rapport à la formation est importante. Les jeunes ne rêvent plus de la maîtrise AES. Leurs ambitions sont limitées. Mais être opérateur dans l'industrie automobile, c'est échapper à la grande précarité et ce désir d'échapper à la précarité est d'une extrême violence.

Une ouvrière de chez X me racontait comment elle avait fini par chercher à s'embaucher après avoir connu douze ans de galères : elle a gardé des enfants, elle est allée en Suisse faire sommelière, hôtesse d'accueil, etc. Beaucoup de femmes vont en Suisse à des fins diverses. Elle a vécu l'entrée chez X comme un soulagement. Elle est née dans une famille militante. Son frère a été délégué syndical chez Peugeot, et c'est par lui que je l'ai connue. L'idée de militantisme était exclue pour elle. Elle m'a expliqué qu'elle était partie au bout de deux ou trois ans, à cause de sa maladie, mais sa volonté était de s'accrocher au boulot pour échapper à la grande précarité. Le monde ouvrier est hanté par la peur de « plonger ». J'ai travaillé sur ces récits de gens qui ont « plongé », et qui ont vu leurs gosses « plonger ». On se rend compte que les gens qui les fréquentent, veulent fortement se démarquer. Le terme d'« ouvrier » renvoie alors à ces situations de grande précarité. Ce terme est devenu très répulsif.

**Patrick Nivolle.** La référence, ce n'est pas l'ouvrier professionnel ?

**Michel Pialoux.** Non, c'est fini ! Sauf chez quelques-uns. Il m'est arrivé de demander pourquoi ils ne poussent pas leurs enfants vers l'enseignement professionnel ou technique. Mais maintenant le pli a été pris de les pousser vers l'enseignement général ou vers la fac ! Je le racontais tout à l'heure. L'ouvrière mariée à un ouvrier professionnel qui allait en Suisse, elle encore, avait poussé ses enfants vers des bacs professionnels. Mais c'est à mettre en rapport avec le fait que son mari est « outilleur ». Rares sont les personnes qui ont conscience de pouvoir trouver des travaux intéressants à l'usine. Les familles d'immigrés, avec un père OS, ne poussaient jamais vers l'enseignement professionnel. Ceux qui y allaient, car il y en avait, restaient dans une logique de relégation.

**Marie-Madeleine Vennat (CEE).** Par rapport aux questions d'Isabel da Costa sur l'échec du syndicalisme ou de la CGT, n'est-ce pas lié à cela ? La CGT étant le syndicat des ouvriers, est-ce que la construction de groupes d'intervention parallèle ne rejoint pas non plus cet aspect-là... ?

**Michel Pialoux.** Tout à fait. Cette question est assez exemplaire de ce que l'on a essayé de faire dans l'ouvrage avec Stéphane Beaud. J'évoquerai le moment de la lutte contre le CIP, où l'on a manifesté dans la rue pour la première fois depuis 1989, au moment des grandes grèves à Mulhouse et

Sochaux. En 1994, les ouvriers CGT et CFDT décident de manifester dans la rue, devant la gare, à la sortie de l'usine, par solidarité avec les jeunes en difficulté qui manifestaient dans toute la France depuis quinze jours et luttaient contre le CIP, dans les lycées professionnels de la région, mais aussi dans les lycées « bourgeois ».

Les syndicalistes ont été informés du jour où manifesteraient les lycéens dans la rue<sup>111</sup>. Or, les lycéens, fils d'ouvriers, et notamment les élèves des lycées d'enseignement professionnel, fils pour la plupart d'ouvriers de Peugeot, avaient comme préoccupation de n'avoir aucun contact avec les syndicats et de n'apparaître en rien comme proches du mouvement syndical. Le résultat est qu'ils n'ont pas voulu manifester avec les ouvriers. Il y a donc eu deux manifestations, différentes, à 500 mètres l'une de l'autre, avec un décalage d'une heure ou deux, et une volonté délibérée des lycéens de se distinguer des syndicalistes ouvriers, qualifiés de « ringards », « récupérateurs », affirmant que « c'est pas leur affaire ! », « nous, on manifeste sur nos revendications à nous ». Le fond des revendications reprend implicitement l'idée de ne pas devenir ouvrier.

Je me souviens d'un entretien avec un responsable CGT, qui était allé le matin dans son ancien lycée professionnel. Il avait cherché à haranguer les jeunes qui lui avaient demandé de ne pas parler et de rentrer chez lui : « ce sont nos affaires et pas les tiennes ! ». On avait ressenti l'extraordinaire différence qu'il y avait ! C'était le culte de la différence, et le sentiment pour ces jeunes, que pour s'en sortir, il fallait décrocher par rapport à ce monde enfermé dans sa ringardise. Ces jeux d'attitude, on va les retrouver sans cesse. Et les syndicats sont pris dans ces représentations. Il y a 300 syndiqués à la CGT (17 à 18 000 salariés à Sochaux), et 150 à la CFDT. Très peu de délégués sont nouveaux depuis vingt ans. La CGT a connu de nouveaux délégués parmi les intérimaires embauchés en fixe, et le poids de leur organisation est beaucoup plus fort. Mais parmi plusieurs milliers de techniciens, il n'y en a pas un seul qui soit syndiqué dans l'un de ces deux syndicats. Quelques-uns sont syndiqués à la CGC pour des raisons internes. La distance s'est vraiment creusée. Qu'est-ce qui est à l'origine de cela ? Le travail de l'institution scolaire entre certainement en compte.

**Isabel da Costa.** Pour revenir à ta question sur les identités, quand on entend ce dont vous venez de parler, je me demande sur quelles bases peuvent se construire les futurs collectifs. À moins d'être très individualistes et atomistes, peut-on de manière sociologique, et avec la connaissance que vous avez de l'école, percevoir des bases de construction de collectifs, à travers d'autres activités sociales, telle la musique ou autre, capable de faire du lien social, entre ces personnes qui ne veulent plus s'identifier comme ouvriers, et qui le sont de fait. Sur quoi se fondent les affinités et les liens sociaux ?

**Michel Pialoux.** Je pense qu'il faut faire intervenir la question du temps et le fait que lorsqu'on est à l'usine, on est contraint d'y rester parce qu'il n'y a pas d'autres possibilités. On se socialise d'une certaine façon et on retrouve à ce moment-là des contacts.

À Sochaux, parmi les intérimaires embauchés en 1989-90, certains sont venus militer à la fin des années quatre-vingt-dix, mais il a fallu beaucoup de temps. Des choses changent, par exemple du côté des syndicats. Les enfants d'immigrés, marocains, algériens et turcs, etc., ont un potentiel de contestation fort. Dès que nous faisons des réunions autour de notre bouquin dans la région, ils prennent toujours la parole en premier et soulèvent des questions. Ils ont une potentialité de résistance et de réorganisation du symbolique plus forte que beaucoup de jeunes d'origine « française » en mettant des guillemets. Le débat est ouvert, mais c'est un peu la question de la réorganisation des identités qui est posée.

---

<sup>111</sup> J'étais à la Maison des syndicats ; je discutais avec eux. Stéphane Beaud avait des rapports étroits avec des gens de la coordination lycéenne.

## BIBLIOGRAPHIE

- Références tirées de Armelle GORGEU, René MATHIEU, « *L'emploi dans la filière automobile* », La lettre du Centre d'études de l'emploi, n° 55, décembre 1998, et de Armelle GORGEU, René MATHIEU, Michel PIALOUX, « *Sous-traitance industrielle et dualisme du marché du travail : le cas du secteur automobile* », article à paraître dans L'emploi en questions : qualifications, productivité et salaires, *Ouvrage collectif du CGP*, Ed. De Boeck.
- ARDENTI R., VRAIN P., 1999, « Relations interentreprises et rapports de domination », Innovations, *Cahiers d'économie de l'innovation*, n° 9, premier trimestre.
- BANVILLE (DE) E., CHANARON J.-J., 1991, *Vers un système automobile européen*, Economica, Paris.
- BEAUD S., PIALOUX M., 1998, « Luttes de concurrence entre Français et immigrés dans l'usine et le quartier », *Genèses*, n° 29, mars.
- BEAUD S., PIALOUX M., 1998, « Notes de recherche sur les relations entre Français et immigrés à l'usine et dans le quartier », *Genèses*, n° 30, mai.
- BEAUD S., PIALOUX M., 1999, *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard.
- BEAUJOLIN R., 1998, « Les engrenages de la décision de réduction des effectifs », *Travail et emploi*, n° 75, avril.
- BERGER S., PIOR M., 1980, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, New-York, Londres, Cambridge University Press.
- COUTROT T., 1998, *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, Paris, la Découverte/Syros.
- DURAND J.-C., 1994, *Le travail en groupe*, Communication pour la deuxième rencontre internationale du Gerpisa, 16, 17 et 18 juin.
- DUMARTIN S., 1997, « Apprentis et jeunes débutants : quels secteurs d'activité les emploient ? », *Éducation et formation*, n° 52.
- GALTIER B., 1996, « Gérer de la main-d'œuvre dans la durée : des pratiques différenciées en renouvellement », *Économie et Statistique*, n° 298, août.
- GAVINI C., 1997, « Vers un droit interne d'entreprise ? », *Sociologie du travail*, février.
- GAZIER B., 1998, « La construction économique et sociale des sureffectifs en France », in LAMOTTE B., *Les régulations de l'emploi*, L'Harmattan, Paris.
- GORGEU A., MATHIEU R., 1990, *Partenaire ou sous-traitant ?*, Dossier de recherche du Centre d'études de l'emploi, n° 31.
- GORGEU A., MATHIEU R., 1991, *Les pratiques de livraisons en juste-à-temps en France entre fournisseurs et constructeurs automobiles*, Dossier de recherche du Centre d'études de l'emploi, n° 41.
- GORGEU A., MATHIEU R., 1993, « Dix ans de relations de sous-traitance dans l'industrie française », *Travail*, n° 28, printemps.
- GORGEU A., MATHIEU R., 1995, *Recrutement et production au plus juste*, Dossier du Centre d'études de l'emploi, n° 7.
- GORGEU A., MATHIEU R., 1996a, « L'Assurance Qualité-Fournisseur de l'industrie automobile française », *Revue d'économie industrielle*, n° 75, premier trimestre.
- GORGEU A., MATHIEU R., 1996b, « Les ambiguïtés de la proximité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, septembre.
- GORGEU A., MATHIEU R., 1998a, « Filière automobile : intérim et flexibilité », *CEE-4 pages*, n° 26.
- GORGEU A., MATHIEU R., 1998b, « Production et validation des compétences dans les entreprises de la filière automobile », in La certification, construction et usages, *Cahiers lillois d'économie et de sociologie*, n° 31.
- GORGEU A., MATHIEU R., 1998c, « L'emploi dans la filière automobile », *La lettre du Centre d'études de l'emploi*, n° 55.
- GORGEU A., MATHIEU R., 2000, « Les PME dans la filière automobile : leur place et leur mode de gestion de la main-d'œuvre », in COURAULT B., TROUVÉ P., *Les dynamiques de PME, Approches internationales*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n° 38.
- GORGEU A., MATHIEU R., PIALOUX M., 1998, *Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile*, Dossier du Centre d'études de l'emploi, n° 14, La documentation Française.
- GROZELIER A.M., 1998, *Pour en finir avec la fin du travail*, Les éditions de l'Atelier/Éditions ouvrières, Paris.

- LEHNDORFF S., 1997, « La flexibilité chez les équipementiers automobiles en Europe », *Travail et Emploi*, n° 72.
- MAHIEU C., 1994, « Les nouvelles formes d'organisation du travail : les enjeux des expériences actuelles », *Économies et sociétés*, série « Sciences de gestion », n° 5.
- MOURIAUX M.-F., 1998, « La pluriactivité entre l'utopie et la contrainte », *La lettre du Centre d'études de l'emploi*, n° 51.
- NEUVILLE J.-P., 1997, *Le modèle japonais à l'épreuve des faits*, Paris, Economica.
- PAUL D., FUCHS G., 1997, *Un contrat automobile pour le développement et l'emploi*, rapport d'information à l'Assemblée nationale, n° 530.
- PIALOUX M., 1995, « L'ouvrière et le chef d'équipe ou comment parler du travail », *Travail et Emploi*, n° 62, janvier.
- PIALOUX M., 1996, « Stratégies patronales et résistances ouvrières », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, septembre.
- REYNAUD E., REYNAUD J.D., 1994, « La régularisation conjointe et ses dérèglements », *Le Travail Humain*, n° 3.
- SUPIOT A., 1994, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.
- TOURNEUR J.-C., 1998, « ISO 9000, partenariat et sous-traitance », *Enjeux*, n° 187.
- WOMACK J., JONES D., ROOS D., 1991, *The Machine that Changed the World. The Story of Lean production : how Japan's Secret Weapon in the Global Auto Wars will Revolutionize Western Industry*, New-York, Harper Perennial.
- WOMACK J., JONES D., ROOS D., 1992, *Le système qui va changer le monde*. Une analyse des industries automobiles mondiales, dirigée par le Massachussets Institute of Technology, Paris, Dunod.

## CHAPITRE 5

### DROITS DES ÉTRANGERS ET MARCHÉ DU TRAVAIL

François Brun (CNRS-Centre d'études de l'emploi, Smaïn Laacher (EHESS-Centre d'études de l'emploi) et Emmanuel Terray (CAMP-EHESS)

#### I. L'EXPOSÉ DE EMMANUEL TERRAY

Je vais intervenir sur trois points, trois compléments du texte proposé en introduction à cette séance du séminaire. J'apporterai un premier complément sur les rapports entre travail illégal et justice. J'apporterai avec insistance ces précisions parce que des voix très officielles énoncent à ce sujet des choses tout à fait inexactes. Dans le rapport 1997 de la Dilti (Délégation interministérielle pour la lutte contre le travail illégal), intitulé *La verbalisation du travail illégal*, on lit la chose suivante :

« Contrairement à ce que suggère le terme impropre de “travailleur clandestin”, ce délit ne peut être relevé à l'encontre du salarié non déclaré par son employeur, victime de la dissimulation de son emploi organisé par ce dernier, le salarié ne peut en être tenu pour responsable ou coresponsable ».

Un des principaux rédacteurs de ce texte, Claude-Valentin Marie, intervient sur le même sujet et dans le même sens dans l'article qu'il a consacré au travail illégal, publié dans l'ouvrage collectif de Philippe De Witte, *L'État des savoirs sur l'immigration*, dont je cite quelques passages :

« La loi du 27 janvier 1987 (dit Claude-Valentin Marie), confirme aussi que l'incrimination vise exclusivement les entreprises ou les indépendants, et non les salariés, l'incrimination de travail illégal... le salarié couramment qualifié de “clandestin” est en réalité soumis à subordination clandestine par défaut de déclaration de son emploi. Il est donc contraire à la lettre comme à l'esprit des textes qu'il soit désigné comme auteur d'un délit dont, en réalité, il est la victime. S'il s'agit d'un étranger dépourvu de titre de travail, l'employeur ajoute à l'infraction de travail dissimulé, celle d'emploi d'étrangers sans titre pour n'avoir pas respecté cette fois les dispositions d'un autre article d'un code du Travail, l'article L 341-6. Là encore, ce n'est pas le salarié étranger qui est coupable, mais bien l'employeur, tel qu'il est défini par le code du Travail, le travail dissimulé vise donc trois dimensions de la vie de l'entreprise, la régularité de son existence, la régularité des conditions d'exercice de son activité, et le cas échéant la régularité des conditions d'emploi de ses salariés. Dans tous ces cas, c'est le responsable de l'entreprise qui est coupable du délit de travail dissimulé, c'est lui qui sera incriminé pour ce délit, jugé par un tribunal et passible d'amendes et de peines de prison ; les salariés non déclarés, s'il en existe, ne peuvent être tenus pour responsables d'une infraction dont ils sont, en fait, les premières victimes ».

Dernière citation :

« Le salarié couramment qualifié de clandestin est en réalité un salarié qui n'a pas été déclaré par son employeur. Il est donc contraire, à la lettre comme à l'esprit de la loi qui réprime cette pratique, de le considérer comme l'auteur d'un délit dont en réalité il est la victime ».

Autrement dit, à la fois selon le rapport et selon ces textes, aucun travailleur ne peut être condamné pour travail clandestin. Malheureusement, l'expérience ne va pas du tout dans ce sens. Il se trouve que j'ai activement soutenu depuis quatre ans un collectif de « sans-papiers ». Quand j'ai lu ces textes, je me suis souvenu qu'un certain nombre de « sans-papiers » de notre collectif avait été condamné pour travail clandestin. Ces gens avaient été frappés de peines de prisons, d'amendes, et d'interdiction du territoire. Alors, j'ai repris simplement les dossiers des membres de notre collectif qui avaient été frappés d'interdiction du territoire, soit une trentaine d'entre eux.

Dans la plupart des cas, les condamnations visaient le séjour irrégulier et la soustraction à une mesure de reconduite. Mais dans huit affaires, l'exécution d'un travail clandestin était relevée à l'encontre des condamnés : sept à Paris et une à Bobigny. Sur les sept condamnations parisviennes, toutes ont été jugées par le Tribunal de grande instance et quatre ont été portées en Cour d'appel. En

Cour d'appel à Paris, les 10<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> chambres jugent ces affaires. En se reportant aux comptes rendus d'audiences des 10<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> chambres, on trouverait certainement bien davantage de cas que ceux que je viens de citer, car ils ne concernent que notre collectif.

Quelles sont les personnes impliquées ? Une société, six donneurs d'ordre considérés comme employeurs et vingt travailleurs. Je n'ai pas pu reconstituer le sort d'un travailleur ; trois ont été reconduits à la frontière, sans qu'il y ait de suite judiciaire, mais seize ont été condamnés. Sur les seize, onze ont été condamnés à la fois pour exécution d'un travail clandestin et séjour irrégulier, et cinq ont été condamnés uniquement pour exécution d'un travail clandestin. Les articles cités en référence dans les jugements, étaient soit « exécution d'un travail clandestin », soit « exécution d'un travail dissimulé », faits prévus par les articles L 324-9, 324-10 et 324-11, soit ceux qui définissent le travail dissimulé, l'article L 362-30 définissant la peine.

Pour les faire condamner, l'astuce est la suivante : dans bien des cas, les intéressés sont condamnés non pas en tant que salariés, mais comme artisans indépendants non inscrits au Registre des métiers. Ce qui fait qu'à la lettre, les formules du rapport de la Dilti et les formules de Claude-Valentin Marie sont exactes. Simplement, comme il s'agit de travailleurs irréguliers, rien ne permet de faire la différence entre un salarié et un indépendant, puisqu'il n'y a pas de bulletin de paie, puisque les sommes sont remises de la main à la main, que, comme beaucoup d'entre eux, ils travaillent à domicile, sur pièces et à leur machine, et que, formellement, on peut les présenter comme des artisans ou des travailleurs indépendants. Par ce biais, le nombre des condamnations est considérable. Après tout, nous présentons un très petit échantillon, celui des « sans-papiers » du collectif. Cela va même plus loin. En effet, un des condamnés, qui avait fait deux mois de prison ferme et avait eu une amende, s'est vu ensuite refuser la régularisation par la préfecture de Seine-Saint-Denis, au prétexte que sa condamnation valait trouble à l'ordre public. Par conséquent, selon cette méthode de double peine administrative, sa condamnation lui a valu refus de régularisation, arrêt de reconduite à la frontière. L'intéressé est toujours là. Mais la condamnation pour travail clandestin entraîne la prison et peut remettre en cause la régularisation, à cause de cette invocation de l'ordre public.

Si j'avais à réécrire mon chapitre, c'est un point sur lequel j'insisterais abondamment parce que je trouve inadmissible qu'un texte officiel nous présente la répression du travail dissimulé comme frappant exclusivement les employeurs alors qu'en réalité, nous savons très bien que les employeurs sont, en règle générale, extrêmement peu frappés, les véritables victimes étant les travailleurs immigrés. Je modiferais ce chapitre sur un second point, qui se rapproche plus des préoccupations de Smaïn Laacher et de François Brun : le fait que la régularisation, au moyen d'une carte d'un an, est une fausse régularisation et contredit directement les prétentions officielles à l'intégration des « régularisés ».

D'abord, tous les « régularisés » l'ont été avec une carte de séjour temporaire d'un an, et ils en sont maintenant, pour les « régularisés » de la première génération, celle de 1997, à leur troisième renouvellement. Ils ont théoriquement le droit après le troisième renouvellement, après trois ans de séjour, de demander une carte de dix ans. Dans les faits, la carte de dix ans n'est en fait accordée de droit qu'au bout de cinq ans. Il est tout à fait exceptionnel qu'elle le soit au bout de trois ans. Dans de nombreux cas, malgré ce barrage de cinq ans, les gens passent six ou sept ans avec des cartes temporaires.

Il faut bien voir ce que signifie la carte temporaire. La carte temporaire est renouvelable au gré de l'administration : elle n'est pas renouvelable de droit. Il a tout de suite été clair, au moment de la régularisation, que, pour en obtenir le renouvellement, une des conditions nécessaires, mais pas suffisantes, serait de présenter douze bulletins de paie en bonne et due forme. Un « sans-papier » régularisé mais inscrit à l'ANPE aurait très peu de chances de voir sa carte temporaire renouvelée. Sur ce point, François et Smaïn produiront des données plus précises et solides que mes affirmations qui ne reposent que sur l'expérience d'un seul collectif. Pour obtenir ces douze bulletins de paie, la démarche classique des intéressés est d'aller voir leur employeur et de lui demander l'établissement de ces bulletins de paie. Cela signifie que, même avec la régularisation, les intérê-

sés restent en relation de dépendance par rapport à leur employeur avec toutes les conséquences que cela implique sur le plan des conditions de travail, de l'accès à la protection sociale, etc.

Par ailleurs, avec une carte d'un an, toute une série de démarches est exclue par avance. Allez conclure un bail pour un appartement de trois ans avec une carte de séjour d'un an ! Allez vous faire embaucher, avec un contrat à durée indéterminée, sur la base d'une carte de séjour d'un an. Allez faire un emprunt (un certain nombre de « sans-papiers », chinois en particulier, souhaitait emprunter pour acheter un logement). Allez conclure un prêt avec une carte d'un an. C'est tout à fait impossible. Plusieurs ex-« sans-papiers » chinois, vivant en famille, avec des enfants jeunes, ont essayé d'obtenir la carte de réduction « famille nombreuse » à la SNCF. Ils se sont vu opposer un refus au prétexte qu'ils ne pouvaient produire que des cartes d'un an. Autrement dit, la carte d'un an est directement contraire au principe d'intégration que le gouvernement met en avant.

Théoriquement, la doctrine gouvernementale veut que l'on chasse les « sans-papiers », mais qu'on favorise en contrepartie l'intégration des personnes régularisées ou qui sont en situation régulière. On peut dire que la carte d'un an est directement contraire à cette intégration, en particulier si elle se prolonge pendant deux, trois, quatre, cinq ans, parfois six et sept. J'insisterai beaucoup sur ce point. Je suis tout à fait prêt à accepter l'idée qu'il y ait une période probatoire, c'est-à-dire qu'on pourrait commencer, au moment de la régularisation, par une carte d'un an pour voir si les choses se passent bien. Mais au-delà de ce sas d'un an, la poursuite et le maintien pendant des années de ce renouvellement annuel ne peuvent passer que comme une brimade et comme une mesure contraire à la volonté d'intégration proclamée par le gouvernement.

Le troisième point sur lequel je voudrais compléter le texte présenté m'est venu à l'esprit à la lecture d'un article du *Monde* qui date du 28 mars 2000. Cet article rend compte d'un rapport du BIT<sup>112</sup> dont le titre est *Immigration et mondialisation*. D'après le résumé qu'en donne *Le Monde*, ce rapport part des constatations suivantes à l'échelle mondiale :

- d'un côté, des politiques de plus en plus répressives ou restrictives en matière de circulation des hommes : depuis vingt-cinq ans, nous assistons en effet à des politiques nationales de fermeture des frontières et de contrôles de plus en plus stricts et de plus en plus étroits, ceci à l'échelle mondiale ;
- de l'autre, l'immigration, loin de se tarir et de diminuer, connaît une expansion toujours sensible à l'échelle mondiale ; les chiffres mentionnés par l'article disent : « en constante augmentation, le nombre total de migrants dans le monde, dépasse déjà 120 millions, soit 75 millions de plus qu'en 1965 », soit une augmentation de près de 150 %, sur les trente-cinq ans qui nous intéressent.

La contradiction entre ces deux éléments amène l'auteur du rapport, tel qu'il est résumé par le journaliste du *Monde*, à proposer l'hypothèse suivante : les politiques de contrôle des « flux migratoires »<sup>113</sup> n'ont pas pour effet de restreindre les migrations, parce que les migrations s'opèrent de toute façon. Elles ont pour effet de transformer la nature des migrants, d'émigrants en situation régulière à celle d'émigrants irréguliers. Autrement dit, les gens passent et se débrouillent pour circuler, franchir les barrières dans l'illégalité. À leur arrivée, ils sont en situation d'illégalité, de fragilité administrative, de précarité, et non pas dans une situation de légalité qui leur permettrait de se défendre. Cette hypothèse présentée par le BIT à l'échelle mondiale peut très bien s'appliquer à la situation française.

Je suis très frappé par le fait que les évaluations données de la population en situation irrégulière sur le territoire français (si on prend les évaluations de 1981 et celles d'aujourd'hui) donnent à peu près les mêmes chiffres, à savoir entre 250 000 et 400 000 personnes, pour s'en tenir aux évaluations

<sup>112</sup> Bureau international du Travail.

<sup>113</sup> J'avoue que je déteste l'expression de « flux migratoires », parce qu'elle me paraît relever de ces abstractions linguistiques mortelles, dont un certain nombre de régimes totalitaires ont fait un large usage. Il faut quand même toujours se rappeler quand on parle de flux migratoires, que derrière les « flux migratoires », il y a des hommes, des femmes et des enfants, il y a des visages qui sont connus, et j'avoue que c'est une expression qui me fait horreur ! Donc, je laisse cette expression de « flux migratoires » entre guillemets ! Malheureusement, elle est d'usage abondant dans les cercles officiels.

raisonnables. Le ministère de l'Intérieur<sup>114</sup> indique entre 250 000 et 300 000 personnes. Cette évaluation est à rapprocher du fait que le nombre des demandes de régularisation a été le même, de l'ordre de 150 000, lors de l'opération de 1980 et lors de celle de 1997. Comme on considère qu'un irrégulier sur deux fait la demande, l'extrapolation donne de nouveau 300 000 immigrés clandestins. Cela signifie que les 10 000 à 15 000 personnes, expulsées et reconduites à la frontière chaque année, sont remplacées par un afflux équivalent. Les régularisations, quand elles ont lieu, sont assez largement compensées par de nouvelles arrivées.

De fait, à l'intérieur de notre collectif, certains de ceux qui ont été reconduits reviennent et, apparemment, sans difficulté majeure. On est donc bien obligé de constater que les barrières opposées à l'entrée frappent une certaine catégorie de gens : en général, c'est plutôt la grand-mère marocaine qui veut venir voir ses petits-enfants ou bien l'épouse algérienne qui veut rejoindre son mari, etc. Ce frein touche beaucoup moins le jeune homme ou l'adulte âgé de 30 à 35 ans, célibataire et décidé à travailler. Si le niveau de 400 000 personnes en situation irrégulière se maintient, c'est que ces gens passent. Un des aspects du problème du contrôle de l'entrée et du séjour, c'est que la sortie est plus difficile que l'entrée ! Une fois que les gens ont passé le barrage, avec un certain nombre d'efforts et de difficultés, ils se disent : « si nous partons de nous-mêmes, peut-être que nous ne franchirons plus le barrage ».

Autrement dit, la politique de contrôle de l'entrée et du séjour des étrangers n'a pas pour effet d'augmenter les effectifs des migrants. Je cite le texte du *Monde* :

« Les gouvernements qui s'accommodent des flux commerciaux et financiers, manifestent une détermination beaucoup plus grande à intervenir lorsqu'il s'agit de personnes. Mais si elles influencent la direction des flux, les politiques restrictives ont cependant peu d'effets sur les effectifs globaux des migrants. Ces mesures auraient plutôt tendance à favoriser l'augmentation du trafic clandestin, voire le développement d'une véritable industrie, sous couvert de venir en aide, moyennant rémunération, au candidat à l'immigration ».

Ceci me paraît tout à fait important. La politique dite de contrôle des « flux migratoires » produit deux effets :

- Si les effets sur les effectifs sont nuls ou très minimes, en revanche, elle change la nature des arrivants parce que les gens qui rentrent, rentrent comme des irréguliers. Ils sont donc privés de droit, privés de protection, etc. Ils forment une main-d'œuvre taillable, corvéable et exploitable à merci pour les employeurs clandestins. La fragilité administrative entraîne l'insécurité, la précarité, la flexibilité totale, l'exploitabilité maximale<sup>115</sup> ! Autrement dit, le contrôle est inefficace quantitativement, mais efficace qualitativement, puisqu'il transforme la qualité des travailleurs présents.

- Le deuxième effet de cette politique est le développement d'une criminalité spécifique dont parle le rapport du BIT : le chiffre d'affaires à l'échelle mondiale de l'industrie des passeurs et filières serait, d'après ce rapport, de cinq à sept milliards de dollars par an, ce qui est relativement considérable. On retrouve, ici, quelque chose de très classique : une prohibition qui reste, en réalité, impuissante à empêcher le phénomène qu'elle est censée combattre. C'est ce qui s'est passé aux États-Unis au moment de la prohibition de l'alcool. Cette prohibition n'a pas empêché l'alcool de circuler, mais elle a, par contre, entraîné un développement exponentiel de la criminalité autour du trafic ! En ce qui concerne la répression des drogues douces, on pourrait faire des observations du même genre.

Si on admet cette hypothèse, on constate qu'en réalité, une régularisation globale de l'ensemble des « sans-papiers » n'accroîtrait pas sensiblement l'effectif des migrants, mais, qu'en revanche, elle transformerait leur statut en les rendant davantage capables de se défendre et de faire valoir leurs

<sup>114</sup> Par la voix de Monsieur Faugère, en 1995, et celle de Madame Bechtel, tout récemment.

<sup>115</sup> Je sais que le Medef met en avant le concept d'« employabilité ». Pour rivaliser dans le jargon, je mettrai volontiers en avant le concept d'exploitabilité.

droits. En réalité, la politique de contrôle des « flux migratoires » a des objectifs affichés qu'elle ne remplit pas et produit des effets bien réels qui demeurent clandestins !

Dans quelle mesure les décideurs sont-ils au fait de cette situation ? Je leur fais crédit en pensant qu'il y a deux ou trois ans, ils n'étaient pas informés. Depuis, nous avons été un certain nombre à énoncer, décrire, analyser ces faits. Et, ce qui pouvait être mis au compte de l'ignorance il y a quelques années, va devoir, au fur et à mesure que le temps passe, être mis au compte soit de l'hypocrisie, soit de la mauvaise volonté, soit de l'aveuglement délibéré. De plus en plus d'analyses convergent et montrent le caractère illusoire des objectifs officiels des politiques de contrôle et le caractère dramatique des effets qu'elles produisent en réalité.

Voilà les trois points sur lesquels j'aurais complété mon texte. Je suis tout à fait prêt à revenir sur la discussion du texte dans le débat.

## 2. L'EXPOSÉ DE FRANÇOIS BRUN

La conclusion d'Emmanuel Terray sur « l'exploitabilité » maximale des étrangers en situation irrégulière incite à nous interroger sur une politique qui revient à dire de fait : « oui à l'immigration irrégulière et non à l'immigration régulière ! ».

Le travail, que nous effectuons avec Smaïn Laacher, est centré sur le devenir des personnes régularisées à la suite de la circulaire du 24 juin 1997. À travers le sort des « régularisés », nous avons un éclairage très précis sur les conditions de travail dans les quatre ou cinq secteurs où ils sont très concentrés : la confection, le bâtiment, une partie de l'hôtellerie-restauration, les employés de maison et l'agriculture. Plus précisément, l'utilisation d'une main-d'œuvre nouvellement régularisée ou sans papiers ne touche pas l'ensemble des secteurs cités, mais certains postes et certaines fonctions. Dans la confection, il s'agit du *Sentier parisien*, qui a une fonction importante dans la création de la mode quotidienne et l'essai de nouveaux *designs*. Dans l'hôtellerie et la restauration, ce sont essentiellement les métiers d'aide de cuisine, de plonge, etc. Dans le bâtiment, c'est la main-d'œuvre non qualifiée travaillant pour la restauration de bâtiments, la rénovation ou la construction de pavillons individuels, notamment dans le Sud de la France. Dans l'agriculture, il s'agit de certains travaux saisonniers, telles les serres dans le Midi. Chez les employés de maison, il n'y a pas de véritable spécificité, la coupure vient davantage du type d'employeurs qui a choisi d'y avoir recours.

On insiste souvent sur le fait que le travail illégal n'a rien à voir avec la question des étrangers. Même si cette insistance part de la bonne intention de ne pas stigmatiser les étrangers, et se fonde sur le fait que seuls 10 % du travail illégal sont assurés par des étrangers, leur forte concentration dans certains secteurs<sup>116</sup> fait que ces derniers reposent entièrement sur une main-d'œuvre étrangère assignée à un certain nombre de postes, par exemple la « plonge », le travail de mécanicien de la confection, le travail d'ouvrier non qualifié dans la rénovation du bâtiment.. Dans le Vaucluse, le bâtiment est plutôt réservé aux Turcs, l'agriculture aux Marocains. À Paris, la confection concentre plutôt des Chinois, la « plonge » des Sri-lankais, le bâtiment ou le nettoyage des Maliens. Dans un atelier du *Sentier*, vous ne verrez pas un seul Français.

On peut aller plus loin et remarquer qu'on aboutit à un recrutement proche du communautarisme<sup>117</sup>, puisqu'il s'effectue uniquement par relations. Cette forme de recrutement a pour effet de rendre ces personnes très dépendantes<sup>118</sup>. Ce système bloque toute aspiration à échapper à ce que l'on peut considérer comme de véritables *usages* locaux. Plutôt qu'un droit du travail, on a des *usages* rep-

<sup>116</sup> Qui sont précisément ceux où l'organisation du travail repose sur le recours habituel à des formes de travail illégal.

<sup>117</sup> Alors qu'on prétend combattre toute forme de communautarisme.

<sup>118</sup> Une situation dans laquelle est évitée la bouffée d'air extérieur que pourrait représenter le recrutement de gens qui ne seraient pas au fait des règles du système.

sant sur l'existence d'un emploi captif dans lequel sont assignés des gens de communautés précises, avec un passé, et parfois un présent qui les conditionne.

La sous-traitance, dont parle Emmanuel Terray dans son article, est un facteur terriblement aggravant dans au moins deux de ces secteurs. Il permet de rendre beaucoup plus facile le rôle de la Justice qui va avoir à dire qui est le salarié et qui est le travailleur indépendant. En effet, dans une cascade de sous-traitances, et faute de contrat de travail, celui qui arrive en bout de chaîne<sup>119</sup> peut être effectivement désigné comme salarié ou comme indépendant. À la limite, ce n'est pas clair dans la tête des gens eux-mêmes.

Lors d'un entretien avec un membre des RG sur cette question<sup>120</sup>, il nous avait été répondu que les désignations se font à partir du moment où les gens avouent qu'ils sont indépendants. Or, première remarque, les gens qui *avouent* ne parlent pas toujours très bien le français. Ils ont en général un interprète. C'est l'histoire d'un interviewé chinois qui a du mal à se faire régulariser en dépit d'un avis favorable du ministère parce qu'il est frappé d'une interdiction du territoire. Il travaille chez lui<sup>121</sup> avec sa femme, sa belle-sœur et trois cousines. Il loue un appartement à un étranger qui vit assez loin. L'appartement est petit et plutôt délabré. Il remet à la famille de l'étranger<sup>122</sup> le loyer qu'il paie avec l'argent de l'activité de sa famille. L'interviewé perçoit donc d'un donneur d'ordre l'argent du travail effectué à la pièce. Il achète à manger, paie le loyer et redistribue au sein de la famille l'argent restant, en fonction de la contribution de chacun puisque le travail est payé à la pièce. Là-dessus, ils subissent un contrôle et sont placés en garde à vue. L'interprète explique gentiment au monsieur que, s'il avoue être indépendant, il ira seul en prison. Dans le cas contraire, lui et les femmes seront enfermés. Ne voulant pas que les femmes aillent en prison, il a donc accepté et dit qu'il était indépendant. Je n'ai pas de raison de suspecter la bonne foi de la personne qui fait ce récit. Sous la pression de la garde à vue et la menace de mettre toute sa famille en prison, il est amené à se désigner comme indépendant. À la suite de cette interpellation, il a eu une peine de dix mois de prison.

Paradoxe complémentaire : ce monsieur est condamné pour une circonstance aggravante, c'est-à-dire pour soumission de personnes vulnérables à des conditions de travail indignes, alors que le donneur d'ordre au degré juste au-dessus, a aussi eu une condamnation pour exécution de travail clandestin, mais pas de condamnation pour soumission à des conditions indignes. Et ne parlons pas de ceux qui se situent plus haut dans la cascade de sous-traitants, même s'il faut reconnaître que certains procureurs essaient de sanctionner les donneurs d'ordre et de les faire condamner à des lourdes amendes. Comme l'évoque Emmanuel dans son article, quand il s'agit de remonter aux donneurs d'ordre et de lutter contre cette délocalisation intérieure, un travail long et coûteux d'enquêtes approfondies est nécessaire.

Or, notre interlocuteur des RG nous disait qu'ils aimeraient bien faire des enquêtes mais que leurs supérieurs hiérarchiques attendent avant tout des chiffres. Comme dans les affaires de drogues, ils doivent avoir tant d'affaires résolues pour pouvoir les inclure dans les statistiques du mois. Une affaire résolue qui remonte aux donneurs d'ordre, demandera du temps et au final ne correspondra sur le papier qu'à une seule affaire traitée. Il n'y a donc pas d'encouragement à la recherche de ces donneurs d'ordre.

De plus, la loi a prévu qu'il fallait montrer que le donneur d'ordre a recours *sciemment* au travail illégal<sup>123</sup>, ce qui n'aide pas à réellement pointer la responsabilité des donneurs d'ordre. Pour Claude-Valentin Marie, ce *sciemment* n'est pas grave, bien au contraire il oblige à faire la démonstration, à

<sup>119</sup> Notamment chez les Chinois, dans le cadre du travail à domicile.

<sup>120</sup> Comment désigne-t-on les salariés ? Comment reconnaît-on un indépendant ?

<sup>121</sup> Ça donne un peu une idée des conditions de travail dans ces secteurs.

<sup>122</sup> Qui habite l'appartement contigu.

<sup>123</sup> Après discussion et de nombreux allers-retours entre l'Assemblée et le Sénat sur ce point.

partir du nombre de commandes, du prix payé, etc. que ce recours ne peut être ignoré par le donneur d'ordre. Certains procureurs usent de ce *sciemment* pour faire la démonstration qu'il ne peut pas y avoir de bonne foi de la part d'un commanditaire qui donne tant de travail à faire, en tant de temps, pour tel prix. Compte tenu du rythme du travail possible, ils font la démonstration que les horaires sont dépassés et officiellement minorés.

Dans le secteur de la confection, et d'après les évaluations qu'on a pu faire en interrogeant les gens régularisés, compte tenu des heures effectivement faites, sous couvert d'un travail à la pièce, les salaires doivent à peu près équivaloir à 50 % du Smic quand ils sont en situation irrégulière. Ajoutons que cela se fait sans avantages sociaux. Quand les gens sont régularisés, ils ont une marge de marchandage faisant de la régularisation une opération pas totalement blanche sur le plan économique. Si la grande libération de la régularisation est d'abord psychologique, elle n'est pas totale sur le plan du travail. Elle existe néanmoins et permet de discuter avec l'employeur. On mesure l'importance de 60 000 non régularisés, sorte de *clandestins officiels*<sup>124</sup>.

Même si la marge de négociation du revenu par la personne régularisée est plus importante que celle qu'elle avait quand elle était sans papiers, ces « régularisés » sont cependant confrontés à la concurrence de gens toujours prêts, parce qu'ils n'ont pas d'autres choix, à accepter les conditions de salaires et de rémunération qu'on leur propose ! Dans la confection, j'évalue les rémunérations nettes<sup>125</sup> des gens en situation régulière, à environ 80 % du Smic horaire net. Ils n'ont pas de congés payés. Les congés de maternité sont souvent ignorés, etc ! C'est la même chose dans la « plonge ». Une norme s'établit parce qu'un certain nombre de « sans-papiers », sans droit, sans rien, font masse.

Une régularisation de l'ensemble des « sans-papiers » correspondrait alors mieux à la situation d'assainissement des pratiques que la logique actuelle qui n'assure pas une véritable fermeture des frontières. La politique actuellement conduite maintient en situation irrégulière des personnes dont seuls 5 à 10 % sont expulsés<sup>126</sup>. C'est juste assez pour maintenir la peur et obliger ces personnes à accepter les conditions de travail qui sont nécessairement celles d'un travailleur en situation irrégulière. Ce phénomène aspire dans cette direction tous les autres travailleurs, y compris ceux en situation régulière.

Parmi les motifs de régularisation, on trouve le fait d'avoir dix ans de présence en situation irrégulière<sup>127</sup> ! Il s'agit d'une sorte d'états de service. Ainsi, la condition pour que le délit soit absout, c'est qu'il ait été commis pendant une durée suffisamment longue. On pourrait l'interpréter comme une forme de récompense pour avoir accepté de travailler pendant dix ans, sans salaire régulier, sans congés payés, en étant soumis à la flexibilité maximale. La régularisation avec les cartes d'un an, plusieurs années durant, les constraint à une précarité forte, même si elle est moindre. Pour avoir un emploi avec des feuilles de paie, et confirmer leur intégration dans la société française, les « régularisés » doivent accepter un système qui consiste à avoir une feuille de paie au Smic avec des périodes creuses où ils doivent rendre en liquide une partie du salaire gagné, et des périodes de suractivité pendant lesquelles ils continuent souvent à être payés en dessous du Smic horaire.

Des pratiques aussi étranges laissent perplexes sur la complicité d'un certain nombre d'acteurs. Par exemple, parmi les gens régularisés que nous avons suivis, un couple de Chinois<sup>128</sup> a deux feuilles de paie, chacun au Smic. Pourtant, le patron ne leur fait qu'un seul virement de 7 000 francs pour les deux. Il n'a aucune vérification de sa comptabilité. Cela laisse pantois, une fois la régularisation établie !

<sup>124</sup> Auxquels s'ajoutent les autres « sans-papiers » qui ne sont pas officiels et qui demeurent dans ces secteurs.

<sup>125</sup> Officiellement payées au Smic, mais dont les compléments de salaire pour les heures supplémentaires sont versés en liquide, sur la base du prix payé à la pièce.

<sup>126</sup> C'est difficile d'en faire plus.

<sup>127</sup> Qui est même pratiquement le seul par lequel un étranger célibataire peut arriver véritablement à la régularisation.

<sup>128</sup> En effet, les Chinois travaillent souvent en couples, parce que l'un est plus doué pour telle opération, et l'autre pour l'autre.

Tous ces éléments convergent et laissent penser que le travail illégal est toléré de façon plus ou moins délibérée pour préserver certains secteurs. Je pense que, du côté du ministère de l'Emploi<sup>129</sup>, des gens laissent faire au minimum parce qu'ils pensent qu'il serait dangereux de donner un coup de pied dans la fourmilière. Cette impression se fonde sur le regard un peu négatif que nous avons eu des premiers retours de notre étude du côté de la DPM : « Vous parlez des régularisés, mais vous parlez trop du travail, ce ne sont pas des travailleurs, c'est une régularisation des familles. (...) Vous avez toujours la figure du célibataire clandestin dans la tête, alors que ce sont des familles que l'on a régularisées ». Exactement le contraire de tout ce que l'on constate.

Si on est loin d'avoir régularisé tous les célibataires, près de la moitié des personnes régularisées sont tout de même célibataires. On n'a pas non plus régularisé toutes les familles. Les gens « sans-papiers » sont venus pour travailler, ont voulu travailler et acceptent de ce fait des conditions de travail qui arrangent bien du monde. N'est renvoyée qu'une toute petite fraction des « sans-papiers » nécessaires pour maintenir la pression. Au bout du compte, tous acceptent les conditions de travail propres aux secteurs concernés. On pourra revenir dans la discussion sur des exemples plus précis.

Je voulais insister dans mon exposé sur le rôle irremplaçable que remplissent, dans certains lieux déterminés, ces étrangers aujourd'hui régularisés ou encore sans papiers. Je voulais insister sur le caractère paradoxal du discours selon lequel « on a fermé les portes à l'immigration de travail ».

### **3. L'EXPOSÉ DE SMAÏN LAACHER**

Je vais simplement ajouter quelques points qui me paraissent importants et puis laisser la place à la discussion.

Le premier est un point d'information. François parlait d'un commanditaire, mais pour qu'il ne reste pas anonyme, je vais le nommer, c'est la « direction des populations et des migrations » (DPM), service connu du ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Je pense que, dans cette enquête, il y en a deux. L'intitulé officiel de l'enquête est « Que sont devenus les sans-papiers régularisés dans le cadre de la circulaire Chevènement de 1997 ? ». Que sont-ils devenus, du point de vue de leur intégration, à la fois sociale, professionnelle et familiale. Pour suivre, et je ne dis pas : « contrôler cette étude », il a été mis en place un comité de suivi, et, dans ce comité de suivi, s'inscrit le ministère de l'Intérieur. Et ce qui est très intéressant, quand je dis qu'il y a une double enquête, c'est qu'il y a la nôtre, celle qui porte sur une population spécifique dotée de caractéristiques sociologiques et biographiques spécifiques, mais il y a aussi une autre enquête qui, à mon sens, est aussi importante, sinon plus importante, c'est celle du fonctionnement des institutions et en particulier des représentations et de la pratique étatique vis-à-vis des populations. C'est-à-dire du mode de traitement étatique de ces populations et, du même coup, on en apprend beaucoup sur ce que pense et comment est pensée l'immigration du point de vue de l'État, comment pense l'État quand il s'agit d'immigration. Autrement dit, nous pouvons quasiment faire une sociologie des catégories de perception de l'État en ce qui concerne cette population-là.

Nous avons fait une très grosse erreur<sup>130</sup> : nous avons oublié de tenir un carnet de terrain, simplement pour recueillir les formules, les mots, les phrases, les présentations et les présupposés des institutions qui peuplent ce comité de suivi. Cela pourrait faire l'objet d'un séminaire, parce que cela produit d'authentiques effets de réel sur la recherche. Là, c'est intéressant du point de vue du travail scientifique et sociologique, parce qu'on voit les contraintes explicites et implicites qui pèsent sur ce type de recherche, qui touchent aux grandes catégories, celle de l'État-nation, mais aussi les ca-

<sup>129</sup> Plus peut-être que du côté de l'Intérieur, où le souci de faire respecter la loi entre davantage en contradiction avec ces considérations.

<sup>130</sup> Là, nous avons manqué de vigilance épistémologique !

tégories « national », « étranger », « indigène » et « exogène », etc. On est, me semble-t-il, dans de grands enjeux.

Je voulais faire trois remarques très rapides :

- sur la Dilti (Délégation interministérielle pour la lutte contre le travail illégal),
- sur le titre de séjour et la précarité,
- sur la place du travail pour un certain nombre d'administrations liées à la gestion des populations : celles du ministère de l'Intérieur et du Travail<sup>131</sup>.

### **3.1. La délégation interministérielle de lutte contre le travail illégal (Dilti)**

La Dilti est une institution importante en France en ce qui concerne le recueil des matériaux sur le travail illégal. La France est le seul pays qui ait une délégation interministérielle de lutte contre le travail illégal. Aucun autre pays développé n'a élaboré une délégation interministérielle pour lutter contre le travail illégal. D'un point de vue historique, la Dilti rassemble toutes les administrations étatiques intéressées de près ou de loin par la fraude dans le domaine du travail dissimulé<sup>132</sup>. Environ 70 % des procès verbaux sont recueillis et traités par la Dilti.

Depuis un certain nombre d'années et avec la création de la Dilti, l'État se pose en victime de la fraude et du travail illégal et élabore un discours de justifications. Avant la Dilti, la Mulitmo, Mission interministérielle de lutte contre le travail illégal, avait à peu près le même objet. Créeée en 1976, la Mulitmo ne s'est exclusivement occupée de 1976 à 1986 que d'immigration. La Mulitmo<sup>133</sup> a enfanté la Dilti créée dans un seul et unique souci, celui de repérer et traiter l'immigration clandestine<sup>134</sup>. En 1986-87, quand a été créée la Dilti, il y avait deux antennes, l'une à Marseille, pour faire face à l'immigration clandestine venant d'Afrique du Nord, et l'autre à Toulouse, pour faire face au travail clandestin des saisonniers, en particulier marocains.

Il est intéressant de faire cette histoire, parce que la nature de cette institution va changer au fur et à mesure du travail empirique des inspecteurs et des fonctionnaires de cette institution. On peut distinguer un processus en trois temps :

- Un premier lié à une prise en compte élargie des populations victimes du travail illégal, des populations issues de l'immigration à celles, plus larges, qu'on a qualifiées de « victimes » d'employeurs frauduleux.
- Un second lié à une plus grande connaissance de la fraude dans le domaine du travail illégal. Au fond, la Mulitmo a constitué une véritable science de la fraude, en partant de la seule fraude liée à l'immigration clandestine.
- Un troisième lié à l'impérieuse nécessité « d'harmoniser et de coordonner les services de la fraude » au fur et à mesure du fonctionnement, de la connaissance de cette institution de la fraude dans le travail, en particulier de la relation entre immigration clandestine et fraude.

La Dilti a été un véritable terrain d'expérimentation pour réunir et faire travailler ensemble des institutions qui ne travaillaient pas antérieurement ensemble, telles les institutions de ponction et de redistribution : sécurité sociale, inspecteur du travail, fisc, police et gendarmerie. Ainsi, la préoccupation de la sécurité sociale en matière de travail clandestin date d'une dizaine d'années.

<sup>131</sup> Puisque ce sont deux administrations qui définissent l'« étranger », la légitimité de sa présence, le travail comme mécanisme d'intégration et d'insertion qui, pour la catégorie d'« étranger », ne peuvent être des notions confondues.

<sup>132</sup> Le travail dissimulé ne recouvre pas la totalité du travail illégal, mais toute une série d'infractions de travail illégal.

<sup>133</sup> Il y a ici une authentique histoire sociale à faire de cette institution.

<sup>134</sup> C'est la terminologie indigène de l'institution !

Je tenais à résituer rapidement les particularités sociologiques et historiques de cette institution dans la mesure où elles contribuent aux représentations sur le travail illégal. Son discours compte en effet beaucoup parmi ceux qui ont vocation à rendre compte de l'illégalité dans le domaine du travail.

### **3.2. Le titre de séjour et la précarité**

Le deuxième point de mon intervention concerne les liens entre carte temporaire, régularisation, et précarité. Je m'appuie sur une série d'entretiens, qui n'ont aucune prétention ni à l'exhaustivité ni à la représentativité statistique. Pourtant, ces entretiens permettent d'argumenter et de formuler quelques hypothèses sur la notion de « précarité ».

La précarité vécue dans l'illégalité était une précarité très certainement moins précaire que la précarité vécue dans la légalité : connue des gens, il y avait une sorte de maîtrise biographique et une maîtrise des itinéraires dans l'illégalité. Au fond, il existe du point de vue juridique une obligation de la maîtrise du temps et de l'espace quand la personne vit de manière totalement illégale, avec la possibilité du recours au collectif pour être protégée et demander de l'aide.

Autrement dit, la précarité insécurise doublement lors du passage dans la légalité. Des filets de sécurité se fragilisent. On est suspendu à la décision d'une institution qui n'est pas familière. La parole d'un « régularisé » à Marseille m'avait particulièrement frappé de ce point de vue : « Depuis que je suis régularisé, j'ai le sentiment que c'est une vraie fausse régularisation. En vérité, quand j'étais sans papiers, j'étais plus en sécurité que depuis que je suis régularisé ».

### **3.3. La notion de travail**

La deuxième régularisation n'a rien à voir avec la régularisation de 1981. La régularisation de 1981 est quasiment le fait du prince, alors que la deuxième, celle de 1997, est en réalité issue d'un rapport de force. La régularisation de 1997 vise la régularisation de ceux qui sont intégrés tout en admettant que ces personnes ont vécu dans l'illégalité. L'une des possibilités d'effacer artificiellement cette apparente contradiction est précisément de réintroduire la place du travail dans cette problématique. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, la place du travail dans cette régularisation est fondamentale pour les institutions, mais même pour notre recherche.

Pour les « régularisés » qui ne font pas partie de l'ordre national français, comme pour les institutions, la première vertu du travail est d'insérer et d'intégrer. On peut reprendre de mémoire l'opposition que fait Robert Castel entre *l'insertion* et *l'intégration* : être inséré, c'est montrer que l'on est personnellement inséré, et l'insertion passe ici par le travail. Il s'agit plutôt d'une insertion dans la société. L'intégration signifie, à mon avis, qu'au travers du travail sont déclinés de « bons sentiments » et de « bonnes intentions ». En particulier, le travail est, ici, un authentique gage pour l'avenir et sur l'avenir.

Autrement dit, mon hypothèse est que le travail tente de réconcilier « droit de résidence » et « droit au séjour ». Sans travail, il y a *illégalisme de droits* et *illégalisme de biens*, pour reprendre la distinction de Michel Foucault. Sans travail, on montre que l'on n'a pas de bonnes intentions, mais surtout qu'on enfreint l'hospitalité. L'hospitalité étant ici, au sens kantien, le droit de résidence, celui qui vous offre l'hospitalité. Ici, c'est l'État qui vous l'offre.

La notion de « travail » est à la fois au centre d'un discours qui permet de résoudre un certain nombre de contradictions et la plus haute des vertus. En conséquence, il importe peu que le travail soit exercé dans des conditions légales ou illégales. L'important est de ne pas avoir commis ce qui serait, du point de vue de la nation, des crimes irréparables, c'est-à-dire une attaque aux biens. Ainsi, le crime ou l'usage de la drogue sont des atteintes non seulement à l'hospitalité de la société mais aussi à la magnanimité de l'État. Il importe peu que l'exercice d'une activité professionnelle se fasse ou non dans la légalité. L'important est que le travail parle pour celui qui travaille, c'est-à-dire qu'il décline à la fois de bonnes intentions et surtout un gage pour l'avenir.

C'est pourquoi il devient si important de montrer que l'on travaille et en déclinant un certain nombre de preuves tangibles. La première preuve tangible pour accroître la légitimité de la demande vis-à-vis des préfectures reste la fiche de paie. Lors du rapport intermédiaire, nous pensions que la fiche de paie et le travail était une condition première pour renouveler le récépissé d'un an. En réalité, nous n'avions pas été suffisamment vigilants parce que, dans aucun texte, la fiche de paie ou le travail n'est une condition nécessaire pour se voir attribuer ou renouveler un récépissé. Alors qu'en droit, rien n'oblige à décliner des preuves concernant le travail, dans les faits, tout le monde ne pense qu'à cela. C'est une hantise pour les « régularisés » ! Bien évidemment, cela accroît leur précarité, l'instabilité ou leur exploitabilité. Dans cette configuration, les « régularisés » n'ont aucune possibilité de faire des prévisions ou des projets.

Du point de vue des institutions, il convient de vérifier que le travail est une donnée présente. Au fond, pour toutes les institutions, et en particulier les préfectures<sup>135</sup>, il est bien évident que la fiche de paie est importante. Les institutions et les préfectures disent par exemple qu'elles ne demandent pas les fiches de paie. Ce n'est pas une obligation. Aucun texte n'oblige les préfectures à demander des fiches de paie ni n'oblige les « régularisés » à les fournir. « Mais comment voulez-vous que nous puissions juger de la bonne intégration des personnes ? Nous ne pouvons pas juger de l'intégration des personnes si elles ne travaillent pas ».

Les gens qui n'arrivent pas à trouver du travail ne s'inscrivent pourtant pas à l'ANPE de peur de paraître comme profiteurs du système, oisifs, fainéants ou paresseux. Ils se débrouillent autrement<sup>136</sup>. Or, les préfectures considèrent que ces personnes se mettent en marge du monde du travail. S'ils se mettent en marge du monde du travail, la question de la légitimité de leur présence va se poser, et avec elle, celle du degré de légitimité des ressources que ces personnes mobilisent pour rester dans cette situation. Le travail est une donnée essentielle à la réussite de la régularisation des « sans-papiers ».

#### 4. LE DÉBAT

**Emmanuel Terray.** J'ai toujours été intrigué par le fait que la possession de la langue française n'ait pas été mise en avant comme indice d'intégration. Personnellement, je m'en félicite car si elle avait été mise en avant, nos pauvres amis chinois auraient été malmenés lors de la régularisation. Ce qui n'est pas le cas, puisque c'est une des communautés qui est passée le plus facilement. Ainsi, les Maghrébins et les Africains francophones ne bénéficient d'aucune sorte de prime. Si on avait mis la langue française comme critère d'intégration, ils auraient pu massivement s'en recommander, ces deux communautés maîtrisant bien le français. Enfin, le fait que la possession de la langue n'ait jamais été mise en avant comme indice d'intégration confirme l'importance du travail.

Un autre indice va dans le même sens... Je me souviens de la réponse de l'ancien secrétaire général de la préfecture de Bobigny à ma question : « Comment voulez-vous qu'ils vous présentent des bulletins de paie ? S'ils ont des bulletins de paie en bonne et due forme, la seule hypothèse est qu'il y a eu quelque part une fraude à la loi : soit ils ont usurpé une identité, soit ils ont présenté une fausse carte de séjour ». « Cela ne fait rien, m'a-t-il répondu, cela n'a aucune importance ; tout ce qu'on leur demandera, c'est de restituer leur fausse carte, s'ils obtiennent leur régularisation ».

Mieux vaut avoir travaillé en fraudant la loi, et présenter des bulletins de paie en bonne et due forme, plutôt que de reconnaître la simple vérité d'avoir travaillé au noir. Travail légal ou illégal, cela n'a pas d'importance, l'essentiel, c'est d'avoir travaillé, même au prix d'une fraude caractéristique, comme l'utilisation d'une fausse carte.

---

<sup>135</sup> Ce sont elles qui délivrent les récépissés et, plus tard, les premières cartes de séjour.

<sup>136</sup> Ils peuvent, comme les Comoriens ou les Turcs, s'appuyer sur des ressources communautaires.

**Smaïn Laacher.** Un procureur nous a dit avoir des degrés d'appréciation de la fraude : la fraude par nécessité et la « mauvaise » fraude. Les « mauvaises » fraudes s'apparentent à une sorte d'antijuridisme radical. Ainsi, une usurpation d'identité est condamnable et lourdement condamnable, en tout cas, elle n'est pas pardonnable. On ne peut pas comprendre que l'on puisse usurper l'identité d'un autre. Mais si on fait un faux à son propre nom, c'est-à-dire qu'en réalité, on fait du faux pour avoir du vrai ! C'est le cas d'un grand nombre de salariés sans papiers ou régularisés. Si je fais un faux pour avoir du vrai, et que je m'installe dans un vrai qui est du faux ou un faux qui est du vrai... Si je me fais embaucher avec du faux, mais que ce faux produit des effets réels considérables et en particulier, le paiement des cotisations à la sécurité sociale, et, qu'aux yeux de mon employeur, je passe pour un vrai salarié, alors le procureur a cette phrase absolument sublime : « celui-là, je peux comprendre et plus que cela, celui-là, à sa manière, participe à la production de la richesse nationale. En cela, il est moins coupable que celui qui fait une usurpation d'identité ! ».

**Robin Foot (Latts).** J'ai le sentiment d'avoir entendu deux sons complètement contradictoires :

- L'un disant que cette régularisation a plutôt maintenu la possibilité d'une délocalisation sur place : on ne faisait pas du droit au travail un espace de reconnaissance d'une régularisation en termes de régularité administrative ou du séjour, point de vue avec lequel je suis assez d'accord. La manière dont a été produite la circulaire, et les circulaires d'application de la circulaire, a en effet laissé planer le doute sur ce qu'était le travail régulier. À un moment donné, on ne savait pas si le travail dissimulé ou au noir était du travail régulier ou si n'était condamné par la circulaire comme travail illégal que le travail délictuel comme le vol ou le trafic de drogues.

- L'autre disant que la régularisation a porté sur des catégories sociales qui n'avaient rien à voir avec le travail, comme la maladie ou la famille. Un certain nombre d'éléments de catégorisation a justement créé une rupture par rapport aux migrations antérieures. Dans les discours<sup>137</sup>, le *travail* comme condition de la régularisation a largement été absente, et une des raisons qui explique cette absence est la nécessité dans certains secteurs de maintenir dans l'illégalité une grande partie de la main-d'œuvre.

C'est pourquoi je suis un peu troublé par ton exposé où l'on revient brusquement sur le travail comme système d'insertion par la régularisation. Je me souviens des discours faits avant la circulaire et dès le retour de la gauche au pouvoir, lors d'un parrainage dans le XVIII<sup>e</sup> arrondissement sur le thème : *Maintenant, nous n'avons plus besoin de travail. Quand on aura besoin d'enfants, on les fera revenir*. Tout un débat récurrent s'est ainsi développé sur la maladie et les enfants, débat également présent dans des rapports provenant de l'Ined ou de l'ONU.

**François Brun.** Je comprends les raisons de ce trouble, mais il est en soi intéressant. J'aurais aimé faire apparaître dans cette recherche le double lien permanent dans lequel sont maintenus les gens qui viennent dans ce pays. En 1974, on ferme les frontières à l'immigration. Avec cette fermeture, se développe une immigration irrégulière avec des flux très importants. Ce que dit Smaïn est juste, quand il affirme qu'on se moque de savoir si le travail est légal ou pas. J'irai même plus loin en disant que s'ils viennent travailler illégalement, c'est très bien. Ce qui n'est pas admis, c'est le travail régulier. J'aurais donc pu conclure par : « oui, à l'immigration irrégulière de travail, non à l'immigration régulière », dans la mesure où ils remplissent cette fonction de délocalisation intérieure.

Dans le discours officiel, on ne peut évidemment pas dire les choses aussi explicitement. Alors, on va se raccrocher à un vieux discours, celui sur l'idéologie du travail : « s'ils travaillent, ils ne vendent pas de drogues et ne menacent pas la sécurité ». On va se référer à un discours moraliste, pour affirmer que *travailler* est mieux que de *ne pas travailler*. Mais on ne le tient évidemment pas jusqu'au bout, parce qu'on pourrait répondre : « donnez-leur des titres de travail ! ».

---

<sup>137</sup> Je ne dis pas que les discours sont complètement policés et redevenus homogènes.

Le paradoxe extraordinaire est celui de gens qui arrivent comme réfugiés, avec une autorisation de travailler et qui ne l'ont plus ensuite. On voit encore aujourd'hui des gens avec des récépissés sans autorisation de travailler. On a ce paradoxe extraordinaire entre l'injonction de travailler et le fait de donner des titres sans autorisation de travailler. Ce sont de véritables *pousse-au-crime* : on les pousse à travailler illégalement.

Ces faits sont en cohérence avec le discours rapporté tout à l'heure par Smaïn, du ministère de l'Intérieur qui affirme qu'on ne leur demande pas de justificatifs de travail pour obtenir le renouvellement de leur titre, alors que nous constatons des incitations dans le sens contraire dans les préfectures. Comme on l'a vu en situation d'observation, les gens se présentent tremblants au guichet et alignent toutes leurs feuilles de paie, qu'on leur prend. À Bobigny, des gens continuent de croire qu'il faut des feuilles de paie pour être renouvelés. Les gens savent parfois que ces feuilles de paie ne sont pas exigées. Les préfectures ont, dans d'autres cas, rectifié cette erreur, mais les gens nouvellement régularisés sont toujours persuadés qu'il en faut et sont prêts à accepter n'importe quel emploi. Le secrétaire général de la préfecture répondait : « mais vous ne croyez pas que travailler, c'est mieux que de ne pas travailler ? ».

On revient à ce double lien, puisque c'est la situation de l'emploi qui justifie les restrictions à l'entrée et au séjour des étrangers. On a ce prolongement au niveau du guichet. En interrogeant sur ce point l'employée, *sympa avec les gens*, elle nous dit : « mais ils arrivent et sont tellement fiers de montrer qu'ils veulent travailler. Alors je pense que cela les vexerait si je ne prenais pas leur feuille de paie ». On est dans cette contradiction.

**Emmanuel Terray.** Tu as parfaitement raison de dire que les catégories de la circulaire de régularisation n'étaient pas des catégories portant sur le travail. Cela dit, le fait de disposer de ressources régulières était un critère constamment invoqué dans toutes les catégories, en tout cas dans les grandes : célibataires, d'un côté, et parents d'enfants nés en France, de l'autre. Il est intéressant de voir comment ce critère a été utilisé.

D'abord sur le terme même de « régularité », une équivoque a été constamment maintenue. *Ressources régulières* peut vouloir dire ressources permanentes. Nous invoquions alors le fait que les gens paient des loyers. S'ils paient des loyers, c'est bien qu'ils ont des ressources et qu'elles sont régulières. *Ressources régulières* peut aussi vouloir dire *ressources légales*. Au cours de la première vague de régularisations intervenues en juillet et août 1997, la question de la régularité des ressources n'a jamais été posée dans notre collectif. Mais dès que les refus ont commencé en raison sans doute d'un *numerus clausus* de 50 %, on a ressorti la question des ressources régulières. Par exemple, parmi les motifs de refus très nombreux que nous a opposés la préfecture de Bobigny, l'absence de ressources régulières revenait pratiquement trois fois sur quatre. Ce double jeu explique peut-être le flottement dont tu fais état.

**Anne Biquard** (CNRS/Paris X-Nanterre). La question a été intégralement débattue. On est dans une contradiction très claire, entre le discours et ce qui se passe au guichet, entre des fonctionnements officiels et des fonctionnements de guichet. Je crois qu'on avance un peu plus sur le déroulement de cette régularisation quand on parle des arrières-pensées.

Quand on a été au guichet la première fois, les questions qu'on s'est véritablement posé étaient de savoir ce qu'on allait faire avec ce travail illégal puisqu'on savait bien que les gens pouvaient être condamnés. Quand les agents nous disaient qu'il n'y avait pas de problèmes avec les fausses cartes, nous nous sommes dit qu'il s'agissait d'un piège !

Non seulement ce n'était pas un piège, mais c'était véritablement une invitation. Les autorités voulaient que toutes les fausses cartes leur reviennent, cela leur permettait d'expliquer certaines choses. Les intentions paraissent donc clairement. Les contradictions sont trop majeures pour qu'on puisse parler d'un effet d'incompréhension sur un seul guichet. Ce que Smaïn Laacher a plus ou moins dit sur l'effet *travail* va au-delà de ce seul point. Je tenais à le signaler.

**Robin Foot.** Comment analyser les procédures institutionnelles ou la parole de l'État ? Quand Jean-Pierre Chevènement a répondu à l'Assemblée nationale aux questions posées sur « pourquoi les célibataires sans charge de famille étaient-ils aussi nombreux à avoir été refusés ? », il l'a fait avec une franchise et une naïveté qui le caractérisent : « pourquoi trouver étonnant... (je cite de mémoire) que les célibataires ne soient pas régularisés puisque c'est une régularisation familiale ». Il l'a dit avec une telle sincérité que nous avons pensé qu'il avait dû écrire cela. Avec un certain nombre, nous avons regardé la circulaire du 24 juin 1997. Nous n'avons pas vu que c'était une régularisation familiale. Les « célibataires sans charge de famille, résidant en France », pouvaient être régularisés, s'ils avaient plus de sept ans de résidence, et exceptionnellement, s'ils en avaient moins. Pourtant, Jean-Pierre Chevènement était persuadé d'avoir écrit une circulaire de régularisation de la famille.

Les catégories familiales ont été reprises pour remettre de la justice et des droits de l'homme par rapport à ce qu'avaient fait les lois Pasqua et Debré, avec les *non régularisables, non expulsables*. J'ai regardé les documents du site web du ministère de l'Intérieur. En particulier, j'ai relevé le discours prononcé le 24 juin 1997 aux préfets par Jean-Pierre Chevènement, en présence de Lionel Jospin. Il reprend mot pour mot la circulaire mais ne précise plus les conditions de régularisation pour les célibataires. Il se contente de préciser que les célibataires ne seront qu'exceptionnellement régularisés.

Si on analyse la régularisation comme une question de droits de l'État ou de démocratie, la régularisation passe non pas par la loi, comme on le fait pour les contraventions routières, mais par un système infra légal, sans débat parlementaire, en contravention avec l'État de droit et l'État parlementaire, qui anticipe les possibilités de recours devant les tribunaux administratifs. L'ensemble de la procédure est défini *a priori*. Cette circulaire s'accompagne des circulaires d'application dans lesquelles vont apparaître les fiches de paie ! Il suffit d'aller voir les circulaires d'application pour savoir que les fiches de paie étaient *in fine* demandées. Il suffit d'aller voir les réunions hiérarchiques à l'intérieur des préfectures pour savoir que les consignes au guichet, transmises par la hiérarchie, étaient de demander les fiches de paie.

Tout cela pour dire que dans son discours, produit en même temps et le même jour que la circulaire publiée au Journal officiel, Jean-Pierre Chevènement affirme oralement aux préfets qu'ils ne régulariseront pas les célibataires<sup>138</sup>. On peut donc parler d'un piège : le jour même où l'on rédige la circulaire, avec la figure du célibataire présent en France depuis sept ans<sup>139</sup>, on donne l'ordre de ne pas régulariser les « sans-papiers » célibataires, l'ordre hiérarchique de se soumettre à l'administration et au pouvoir politique !

**Emmanuel Terray.** Je suis tout à fait d'accord avec ce qui vient d'être dit. Au moment où est passée la loi du 11 mai 1998, est parue le 12 mai, le lendemain, une circulaire d'application de quarante pages, préparée à l'avance.

La carte « vie privée et familiale » a été présentée comme une des avancées décisives de la loi. La loi énonce simplement que seront régularisés ceux qui subiraient des perturbations sérieuses dans leur vie *privée et familiale* du fait de leur expulsion. Cela laisse une très large marge d'appréciation. Compte tenu de la jurisprudence de la Cour européenne, la circulaire dit finalement que cela implique la présence d'un membre de la famille proche, parents ou conjoint, en situation régulière. Autrement dit, cela annule presque entièrement cette ouverture de « la carte vie privée et familiale ». Les cartes accordées pour *vie privée et familiale* représentent un nombre dérisoire de régularisations, selon les statistiques mêmes du ministère de l'Intérieur.

Un deuxième exemple est très probant : les fameux *dix ans de présence* en France pour les célibataires. La circulaire dit qu'il faut deux preuves par année de présence, par tout moyen,

<sup>138</sup> On signale ce problème dans l'article de « l'esprit frappeur », *Liberté, égalité et sans papiers*.

<sup>139</sup> Pour faire une trappe à « sans-papiers » !

l'administration étant juge de la valeur des preuves. Cette formule fait qu'en réalité, les régularisations pour dix ans sont très rares parce que l'administration conteste les preuves. Toute une série de preuves est récusée, les attestations par exemple, parce que considérées comme des attestations de complaisance. Les factures doivent émaner de grandes entreprises comme le BHV et Darty, mais dès qu'elles émanent d'un petit commerçant, elles sont récusées. De sorte que, sur trente dossiers présentés par le troisième collectif au titre des dix ans, seuls deux ont abouti.

C'est toujours le même jeu. La loi est présentée comme une avancée permettant des ouvertures. Arrive alors la circulaire qui referme la porte entrouverte. Le guichet finit par la verrouiller.

**François Brun.** Je voulais revenir sur ce que disait Robin Foot sur les célibataires. C'est vraiment très étrange tous ces discours et *contre-discours*, toutes ces pratiques et *contre-pratiques* ! Au départ, les consignes officielles entrent effectivement en contradiction avec la circulaire : ont plutôt été régularisées des familles, sans pour autant, loin de là, que toutes les familles le soient ; dans un second temps, un nombre relativement important de célibataires l'a été sur la base de recours aux premières décisions des préfectures. On arrive aujourd'hui à près de 50 % de célibataires parmi les « régularisés », selon les chiffres de l'Intérieur, soit un chiffre élevé. Ce qui n'empêche pas aujourd'hui les commanditaires de l'étude sur le *devenir des régularisés* de dire que cette régularisation a été faite pour les familles !

En réalité, comme le disait Emmanuel Terray tout à l'heure, deux soucis ont présidé aux choix et abouti à des contradictions dans la pratique de régularisation :

- appliquer une fourchette de régularisation, afin de ne pas dépasser 60 % et de ne pas tomber en dessous de 40 % ;
- faire en sorte que les écarts entre préfectures ne soient pas trop élevés.

Il fallait en effet que la gauche apparaisse comme équilibrée. Au début, les collectifs ont dénoncé les préfectures dures et pointé celles qui étaient plus douces. À Marseille par exemple, du propre aveu du préfet rencontré, il nous a indiqué avoir été nommé là parce que « Marseille » avait des chiffres jugés trop laxistes.

Au contraire, 50 % de célibataires leur conviennent. Ils adorent le chiffre de 50 %. On est toujours en recherche d'un équilibre mythique qu'il s'agirait de produire. On arrive ainsi à des contradictions parce qu'il faut naviguer à vue et soumettre les gens concernés à cette situation de double lien : ils ne sont pas là pour travailler mais il leur faut travailler. Cette population est soumise à toute sorte de discours et d'impulsions contradictoires, que les uns et les autres observent, et qui ne font que refléter les contradictions de l'administration.

**Anne Biquard.** On commence à voir revenir des pratiques très étranges où des personnes ont donné des feuilles de paie qui leur sont retournées pour « faux ». Ils ne sont donc pas régularisés, au motif que les feuilles de paie sont fausses, que ce soit vrai ou non.

**Patrick Nivolle (CEE).** Je voudrais revenir sur les liens entre le fonctionnement des entreprises d'un secteur et l'utilisation de la main-d'œuvre étrangère, sur le caractère *communautariste* de la gestion du personnel des entreprises. Il me semble que cela constitue une constante. Dans les années de migrations importantes, de grands secteurs comme l'automobile ou le BTP avaient déjà cette pratique communautaire d'intégration dans les entreprises. La fermeture des frontières n'a donc pas empêché la poursuite de ces politiques de gestion de la main-d'œuvre dans d'autres secteurs, voire les mêmes si on pense au BTP. Nous sommes dans une continuité plutôt qu'une rupture. Ce qui m'apparaît différent, c'est le fait qu'on ne soit plus aujourd'hui dans un cadre légal. Mais légales ou illégales, ces pratiques de gestion de main-d'œuvre subsistent.

**François Brun.** Ce qui est important dans l'idée d'assignation à mon avis, c'est la notion d'« usages »...

**Patrick Nivolle.** Mais l'assignation au poste existait déjà dans la grande entreprise fordienne. Il serait intéressant de montrer certaines continuités.

**François Brun.** Quand on parle de cette assignation, l'important ce sont les usages. La manière dont nos commanditaires ont réagi à la notion d'« usages » est évocatrice. Dans notre présentation des premiers résultats, nous voulions souligner que des usages se substituaient au droit établi. Les usages renvoient à un ensemble de pratiques de « droit du travail au rabais ». Ils peuvent s'appliquer dans la mesure où les gens se connaissent, appartiennent au même groupe et finissent par trouver normal de travailler dans telles ou telles conditions. Avec des groupes beaucoup plus hétérogènes, il serait plus difficile d'établir ces usages puisqu'ils ne sont que pratiques et non pas instituées par un droit. On est dans une pratique non pas juridique ou légaliste, mais dans une pratique normative qui repose sur le communautarisme.

**Emmanuel Terray.** Dans la grande entreprise fordiste ou du moins dans certains cas. Je me souviens qu'à l'époque de Simca-Poissy, la chaîne c'était : un Turc, un Algérien, pour être sûr qu'ils ne se parlent pas entre eux.

**Patrick Nivolle.** Oui, c'est vrai, il y a des différences, mais également des continuités, si l'on pense notamment aux politiques d'hébergement. À mon avis, il serait intéressant de voir les continuités. Les usages sur les normes de travail n'étaient peut-être pas directement comparables avec celles d'autres entreprises.

**Antoine Valeyre (CEE).** Dans la chaîne fordiste, les OS à la chaîne étaient quasiment tous des immigrés. Le permis de conduire et la carte d'identité permettaient d'être embauché comme cariste. C'est vrai que c'était pluriethnique et géré de façon purement disciplinaire. On cherchait à éviter la communication entre les ouvriers.

**Michel Pialoux (Paris V-CEE).** Je reviens sur la notion d'« usages ». J'ai l'impression à vous entendre qu'il y a les émigrés d'un côté, l'État de l'autre, avec ses usages et ses agents du guichet. Mais il faudrait intégrer dans l'analyse le reste de l'espace social : par exemple, est-ce que ces guichetières sont en affinité avec ce qui se pense autour d'elles ? Les classes populaires françaises se posent-elles la question de la tolérance, la question de savoir si certains sont dans le collimateur. À Sochaux, on assiste à un véritable défilé de Turcs venant d'Allemagne dans le cadre d'une émigration clandestine et mal régularisée. À côté de cette immigration récente, il existe une vieille immigration, turque, yougoslave et marocaine. La question n'a pas du tout été soulevée, mais quand on parlait d'usages, il faudrait voir ce qui est accepté et ce qui révulse certaines des « familles françaises », dont un membre travaille encore sur une chaîne de production.

En région parisienne, les ouvriers sur chaîne de l'automobile étaient immigrés, alors que dans d'autres régions de France, ce n'était pas le cas. Je voudrais que l'on revienne sur ce qui est accepté ou non, sur la manière dont quelqu'un comme Jean-Pierre Chevènement peut jouer sur certains sentiments, sur le fait que d'autres types de pratiques passeront en revanche moins et comment il saura en jouer. Il faudrait plus souvent poser la question des espaces propres aux classes populaires françaises, du sentiment qu'elles ont vis-à-vis de certaines pratiques d'acceptation ou de refus.

**Smaïn Laacher.** Ce que tu dis est très vrai. C'est une partie du travail que nous avons commencé dans les préfectures. Il est beaucoup trop tôt pour esquisser même quelques hypothèses solides, dans la mesure où l'on vient juste de rassembler le matériel. Il était très important pour nous d'accueillir le point de vue des usagers, de ceux qui fréquentent l'espace de la préfecture. Mais nous sommes allés également derrière le guichet. On n'imaginait pas le monde de la guichetière, la perception de celui qui arrive, la manière dont se construit le dossier ou la preuve. Il existe mille façons d'arriver à un guichet. Les guichetières hiérarchisent les nationalités en fonction de l'*ethos*, de la voix, etc. On peut également mentionner l'importance du phénomène de proximité quasi économique entre celui qui délivre et celui qui demande, les contraintes propres à la relation de face-à-face ou encore les contraintes institutionnelles.

Je me souviens d'une question que j'avais posée lors d'une réunion publique à une guichetière sans l'intention de tendre un piège. La question était : « L'intégration pour vous, c'est quoi ? ». La réponse de cette dame était : « C'est qu'ils nous acceptent » et « Lorsqu'on nous tend la main derrière

le guichet à la fin, cela nous fait plaisir ». Cette femme était pourtant l'une des plus dures dans les débats par rapport aux étrangers. Elle dénonçait toutes les formes de fraudes possibles. Une autre réponse a été faite en même temps. Elle provenait de son chef plus tranquille qui a fait une réponse de *langue de bois* classique, du type : « c'est le respect des droits et des devoirs ».

Au cours de nos entretiens, nous avons souvent deux types de réponse :

- d'une part, une réponse marquée par une forte proximité sociale, composée de rancœur et de rivalité avec les étrangers qui viennent nous prendre les prestations, etc.
- d'autre part, un discours émanant plutôt de la hiérarchie intermédiaire, qui met en avant le fait que l'on représente l'État.

Le premier type de réponse renvoie aux rapports au travail déjà évoqué dans la discussion. Le travail est ici valorisé par les agents de guichet, avec la crainte des immigrés de se faire stigmatiser comme chômeurs.

Le second discours renvoie au pouvoir d'appréciation des préfets, le fait que l'on représente l'État, où l'on défend avec les yeux qui brillent. Par exemple, dans une préfecture de la région parisienne, celle du Val-de-Marne, le chef du bureau des étrangers a insisté sur le fait qu'il « est important de garder une marge d'appréciation ». Ce chef de bureau est aspiré vers le haut et nous déclare les yeux brillants : « Le préfet, c'est moi ! ».

**François Brun.** Je mentionnais la question des normes de travail dans un monde clos, liées à une communautarisation. Il paraît tout à fait normal aux gens qui travaillent dans la confection, surtout quand ils sont chinois, de ne pas avoir de congés payés. Quand ils sont régularisés et que nous leur demandons si le patron leur donne des congés payés, ils nous répondent que le patron ne peut pas.

**Patrick Nivolle.** Les paysans devenus ouvriers ont pu avoir cette même réaction.

**François Brun.** Mais on peut se demander aussi s'il n'est pas intéressant d'avoir des Chinois, dans la mesure où les Chinois se moquent d'avoir des congés payés pour retourner dans leur pays tous les ans, contrairement, par exemple, aux Maghrébins. On se dit que les assignations ne se font pas complètement par hasard.

**Évelyne Perrin (Puca).** Je voudrais revenir sur ce que Smaïn Laacher disait à propos de la précarité vécue par des gens régularisés depuis 1997. On a tous vu dans les années antérieures, des « sans-papiers » qui avaient été soutenus par la CGT ou la CFDT selon les situations. Dans la confection, ils étaient syndiqués et avaient réussi leur lutte pour la régularisation. C'est peut-être mythique. Les syndicats ont fait un effort pour les protéger et les défendre, ce qui s'est traduit par des syndicalisations relativement massives. Observe-t-on ou non une syndicalisation des « sans-papiers » régularisés ou au moins une participation des syndicats à l'élaboration de normes collectives ?

La communauté peut banaliser des normes inférieures aux droits du travail, mais on pourrait aussi imaginer que la même communauté puisse aussi être une force, s'appuyant sur un syndicat pour obtenir des acquis sociaux par une lutte collective.

**Emmanuel Terray.** La question que vous posez est très intéressante en ce qui concerne la récente régularisation. La CGT de Paris et celle de Seine-Saint-Denis ont constitué des collectifs formés essentiellement de « sans-papiers » chinois. 600 à 700 personnes des deux collectifs ont ainsi pris leur carte à la CGT. Ils étaient organisés dans les unions locales, au titre des comités de chômeurs, ce qui était paradoxal pour des gens travaillant près de douze heures par jour, six jours par semaine. Jamais ils n'ont été inscrits dans les structures professionnelles et la réponse apportée à ce choix est la suivante : « les syndicats d'étrangers, nous en avons fait l'expérience et nous n'en voulons plus ». Il s'agit donc du refus d'une nouvelle expérience syndicale massivement communautaire. De même, j'avais posé la question à un militant de « Sud » qui avait beaucoup aidé les « sans-papiers » dans leur lutte, en lui affirmant que « si vous voulez organiser un syndicat Sud de la confection parisienne, nous vous garantissons la présence de 5 000 adhérents dans les quinze jours qui suivent ».

Mais « Sud » est un syndicat essentiellement implanté dans la fonction publique et ma proposition n'a pas été retenue.

Pourtant, je me souviens d'une lutte antérieure des Turcs du *Sentier* dans les années quatre-vingt, où l'union départementale de la CFDT de Paris, avec l'assistance d'un certain nombre d'associations turques, avait procédé à la fois à la régularisation et à la conclusion de contrats de travail avec les patrons du *Sentier*.

Sud et la CGT nous ont apporté une aide considérable dans la bataille pour la régularisation. Ils continuent de l'apporter. En revanche, ils n'ont jamais, jusqu'à présent, pris en compte les « sans-papiers » comme travailleurs.

**Isabel da Costa** (CEE). Je voulais revenir sur la question des usages et la continuité ou pas de ces usages dans l'immigration. L'intérêt de la notion d'« usages » est de revenir à la communauté et de ne pas traiter l'immigré comme un individu seul qui décide un jour d'immigrer. En fait, la continuité est l'existence de réseaux d'immigration, avec des contraintes d'accueil différentes. En revanche, j'ai un problème avec ta définition des usages. Si l'on compare avec les États-Unis aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles, où il n'y avait pas de contraintes administratives pour avoir un titre de séjour, on peut constater que les communautés immigrées s'organisaient déjà par secteur : les Allemands dans tel secteur, les Britanniques dans l'autre. Et je pensais à la confection de New-York, composée essentiellement de filles juives, syndiquées dans un syndicat où l'on ne parlait que le yiddish.

Ce qui me semble en continuité avec la situation contemporaine française, n'est pas de l'ordre économique mais dans l'existence de réseaux d'immigration, le fait que l'on immigre par réseau, et qu'on émigre pour travailler plutôt là où l'on connaît quelqu'un. La concentration d'une communauté me semble plutôt le fait des communautés immigrées que des employeurs. Il existe également des politiques délibérées dans l'automobile de mélanger les communautés. On ne peut pas le nier. Si les Portugais travaillent dans le bâtiment, ils vont ramener des Portugais du même village. L'employeur ne le choisit pas forcément. On commence tout juste à parler des solidarités communautaires, point qui me semble important dans les phénomènes migratoires, alors que les contraintes administratives peuvent changer, les contraintes économiques aussi.

Mais, pour revenir à la question des usages, les communautés immigrées acceptent certaines conditions pour des raisons essentiellement économiques. On peut prendre l'exemple des filles juives dans la confection new-yorkaise en 1909 qui ont fait une grève très connue contre des conditions de travail invraisemblables. Mais on ne peut pas affirmer que c'est une caractéristique de la communauté juive que d'accepter ce genre de situations, pas plus que d'autres communautés d'accepter actuellement les dures conditions de travail du *Sentier* en France. Ces usages de travail ne sont pas propres à la communauté et ne découlent pas de l'existence de valeurs ou d'usages propres à une communauté. Elles sont subies, voire peut-être acceptées, en raison d'un esprit de solidarité communautaire qui aide à survivre, face à des contraintes économiques particulièrement difficiles.

**Emmanuel Terray**. C'est exact, mais ces formes de solidarités d'une communauté à l'autre sont très variables : les formes de la solidarité ne sont pas les mêmes entre les Chinois, les Turcs ou encore les Africains. Le fait qu'un certain nombre d'immigrés turcs puissent subsister un certain temps sans travail au sein de leur communauté n'est pas pensable parmi les Chinois.

**Isabel da Costa**. Il y avait non seulement les juifs mais également les Italiens. Ces deux communautés acceptaient de travailler... Il ne faut cependant pas postuler une solidarité automatique, très variable d'une communauté à l'autre.

**François Brun**. Les Chinois dans la confection préfèrent travailler souvent chez les Turcs qu'ils trouvent moins durs : les patrons chinois, arrivés plus récemment en France, sont en effet eux-mêmes soumis à une concurrence plus rude, étant inscrits au bas de l'échelle d'un système de sous-traitants, avec de faux patrons, eux-mêmes très dépendants. Le patron chinois est plus dur que le patron turc.

Avec la notion d'« usages », je voulais souligner que dans un groupe donné, personne ne va reconnaître le caractère anormal des conditions de travail, d'emplois et de salaires. Le patron peut maintenir ces conditions d'emploi, de travail et de salaire, parce qu'il sait d'avance que les Chinois vont accepter ces conditions de travail proposées, alors qu'il essuiera un refus d'un Portugais ou d'un Français. Ces choses s'admettent du fait de la situation d'assignation dans laquelle sont placées ces personnes.

**Isabel da Costa.** C'est assez mitigé. Dans les facteurs d'ordre communautaire, il y a des valeurs culturelles et des facteurs d'ordre économique. Je serais plus mitigée et j'utiliserais avec plus de nuances cette notion d'« usages ».

**François Brun.** À propos des syndicats, quand on a interrogé des militants de la CGT<sup>140</sup>, notamment dans le XIX<sup>e</sup> arrondissement où des Chinois ont adhéré, près de 1 500 cartes ont été prises dans un seul arrondissement au moment de la régularisation. Seules six personnes sont restées syndiquées parmi les « régularisées ».

Ce phénomène est à relier au fait que les syndicats ne veulent pas se lancer dans l'aventure pour remettre en cause les usages acceptés par l'ensemble des gens qui s'y sont résignés, qu'ils soient « sans-papiers » ou « régularisés ». Quand quelqu'un va commencer à secouer le cocotier, et à vouloir aller aux prud'hommes, etc., ça pourra être différent. Mais la carte d'un an maintient forcément plus longtemps les conditions qui préexistaient.

**Secours catholique.** Je ne sais pas si vous faites, dans votre étude, le lien entre droits sociaux et droits du travail, parce que travailler, c'est aussi avoir accès à des droits sociaux.

Dans notre travail quotidien, on est en train de constater que les interactions entre droits sociaux et droits du travail... Par rapport à l'inscription à l'ANPE, j'ai trouvé cela assez risible, parce qu'on voit par ailleurs que le RMI n'est percevable qu'après trois ans de résidence. On a le droit de s'inscrire à l'ANPE, mais on n'a pas celui d'être indemnisé...

**François Brun.** Ah si, aux Assedic !

**Secours catholique.** On n'a pas accès au RMI. En ce qui concerne les enfants également. Pour les personnes sans papiers, le seul moyen de toucher des allocations familiales est de faire systématiquement appel à l'ASE<sup>141</sup>. L'administration oppose des ressources invérifiables et suspecte les personnes de travailler au noir. Elle leur ôte de ce fait des droits sociaux fondamentaux, qui sont aussi les droits de l'enfant.

Sur le plan des régularisations, on intègre dans les revenus, pour les seuls Algériens, les allocations familiales et les revenus sociaux. Pourquoi et dans quelle mesure cela peut-il se passer ?

Enfin, les cas les plus flagrants : la régularisation de personnes qui gagnent un salaire supérieur à xxx. L'administration nous a dit que si l'on gagnait un certain KF par an, on pouvait se faire régulariser sans problème, même s'il y avait deux mois de séjour en France.

**Emmanuel Terray.** Un mot sur la question des droits sociaux. En ce qui concerne les « sans-papiers », la situation est claire depuis la loi Pasqua de 1993 : ils n'ont pas de droits sociaux. Ils sont exclus de la protection sociale, du RMI, des allocations-chômage, etc. Cela pose un réel problème de santé publique, parce que 300 000 personnes sont exclues des soins. À une époque où le principe de précaution semble être devenu un des principes dominants de la gouvernance, je trouve imprudent de laisser 300 000 personnes sans aucune défense médicale. Un de ces jours, un certain nombre de responsables politiques pourraient être cités en justice parce qu'ils seraient responsables de telle ou telle épidémie. Nous verrons bien.

---

<sup>140</sup> Ce qui confirme les propos d'Emmanuel Terray !

<sup>141</sup> Aide sociaux à l'Enfance.

La couverture médicale universelle [CMU] est un exemple tout à fait intéressant, parce qu'effectivement, la condition de résidence régulière a été maintenue pour y avoir droit. En fait, la couverture médicale universelle entraîne une dégradation de la situation sanitaire des « sans-papiers », parce qu'auparavant, ils avaient tout de même droit à l'assistance médicale gratuite des collectivités locales. Comme celle-ci a pratiquement disparu maintenant au profit de la couverture médicale universelle, l'application aux « sans-papiers » de la CMU est problématique, avec des pratiques extrêmement différentes : parfois ils sont envoyés vers des guichets spécialisés, parfois purement et simplement vers les dispensaires ou les consultations gratuites d'un certain nombre d'hôpitaux. De ce point de vue-là, la situation s'est dégradée.

En ce qui concerne les « régularisés », un certain nombre de gens du collectif nous ont affirmé que leurs employeurs avaient été d'accord pour verser les cotisations patronales à l'Urssaf, condition de l'accès aux droits sociaux, mais qu'ils les retenaient ensuite en liquide sur leur salaire. De ce fait, ces ex-« sans-papiers » ont ainsi connu une dégradation de leur situation économique, compte tenu de ce versement des cotisations patronales.

Dans notre collectif, une seule administration n'a jamais posé de problème, l'Éducation nationale. Les « sans-papiers » n'ont jamais eu de problèmes pour inscrire leurs enfants à l'école. Le seul problème rencontré est celui des cantines. N'ayant pas de bulletins de paie, il leur était en effet appliqué automatiquement le tarif maximum. On a pu obtenir d'un certain nombre de mairies de gauche de l'Est parisien, qu'elles se contentent d'une déclaration sur l'honneur, pour appliquer la réduction dans les cantines. À l'Éducation nationale, on n'a jamais entendu parlé de refus d'inscription, alors que dans bien d'autres administrations, la Poste, l'État civil des mairies, de réels problèmes de délation se sont posés : en vertu de l'application de l'article 40 du code de procédure pénale, on avertissait le procureur et le commissaire de police quand les « sans-papiers » se présentaient. À l'Éducation nationale, cela ne s'est jamais produit.

**Anne Biquard.** Je voudrais revenir sur la question de la *communauté*. Dans la confection, on trouvait également en France les communautés juives. Ces communautés ont donné des enfants avocats, docteurs, etc. Cette main-d'œuvre a beaucoup travaillé pour faire en sorte que ses enfants soient intégrés. Elle a travaillé dans les mêmes conditions, à la maison, à la machine, dans la nuit, sinon pires encore ! Rien n'a changé dans la confection, sauf que les populations ne sont plus les mêmes au *Sentier* qu'avant. Pour tout le monde, le *Sentier* était un quartier juif, mais il ne l'est plus.

On a fait référence tout à l'heure au problème syndical. Dans un autre contexte, les femmes philippines travaillent en service de maison. Elles se sont organisées, ont contacté la CFDT et travaillé avec elle. La CFDT n'a pas réussi à les suivre. Cette confédération a craqué en raison d'un système dont on voit qu'il est protégé. Ce système arrange tout le monde et personne ne veut y toucher.

Isabel da Costa disait que les normes économiques imposent des conditions particulièrement difficiles de travail et d'emploi à des communautés ayant des formes particulières de solidarité, quelles que soient ces formes, qui leur permettent de vivre autre chose que ce statut d'esclaves qu'on leur a donné. Le système en fait se verrouille. Je comprends très bien que les syndicats aient énormément de mal à y entrer parce qu'il est verrouillé des deux côtés :

- à la fois du côté des communautés, qui n'ont pas envie que l'on vienne leur mettre une boule dans un jeu de quilles déjà suffisamment difficile à vivre ;
- du côté des employeurs, puisque c'est un système reproductible : quand les juifs ne sont plus disponibles, on en prend d'autres, etc.

Ce n'était d'ailleurs pas n'importe quels juifs. Il s'agissait de communautés particulièrement étranglées au sortir de la guerre. Ceux qui restaient, eux étaient prêts à accepter n'importe quoi du moment que leurs enfants s'en sortent.

Aujourd'hui, sauf dans les communautés chinoises où les choses sont extrêmement complexes et la communauté familiale fréquente, on a au contraire l'impression qu'on est passé à des communautés

moins familiales et davantage composées de célibataires. On assiste à un encastrement, comme si des choses s'étaient entrées dedans par accident, mais par quel bout va-t-on réussir à sortir de cet enchevêtrement ?

**Emmanuel Terray.** En ce qui concerne les Chinois, la communauté des Wenzhou est très largement et majoritairement familiale, même si les choses sont en train d'évoluer légèrement.

Deuxièmement, ce que tu dis des enfants des communautés juives peut très bien se reproduire dans la communauté chinoise. À la différence de la première qui ne parle pas un mot de français, la seconde génération est allée à l'école et au lycée et est composée de très bons élèves.

Malheureusement de notre point de vue, les parents pressent les jeunes pour qu'ils terminent leurs études et se mettent au boulot très vite. Mais l'intégration des enfants se produira.

Ceci dit, encore un mot sur les syndicats. L'affaire des Turcs du *Sentier* des années 1979-1980 est restée malheureusement unique. Je connais Marie-Noëlle Thibault, secrétaire de l'union départementale CFDT à l'époque. Elle a largement conduit l'affaire du côté syndical. Ces événements ont été portés par des organisations, dont certaines politiques, qui encadraient fortement cette communauté. Cette action est le fruit d'une excellente coopération entre l'UD-CFDT de Paris et les organisations turques. Même si la fédération *Hacuitex* considérait l'opération avec la plus grande méfiance, Marie-Noëlle Thibault considère qu'une bonne coopération entre l'UD de Paris et ces organisations turques a rendu possible cette opération. Or, le troisième collectif n'a pas retrouvé l'équivalent avec les différentes communautés auxquelles il a eu affaire. Sauf les Turcs.

**Robin Foot.** Dans l'histoire du syndicalisme automobile, si on évite les images toutes faites sur l'usine fordienne, des entreprises<sup>142</sup> sont restées sans stratégie unifiée à l'ensemble des groupes. Par exemple, ils n'ont pas lié la question du logement à celle du travail. Les stratégies d'encadrement des OS sont très différentes d'une entreprise à l'autre : chez Citroën, la direction a mis en œuvre une stratégie positive avec un système d'encadrement propre aux Marocains et aux Turcs. Les Portugais ont également connu l'encadrement policier de la dictature. L'image selon laquelle on mettait un Yougoslave, un Marocain, etc. sur une chaîne est beaucoup trop simpliste et la réalité plus compliquée que cela. Les chaînes n'auraient pas forcément marché si les ouvriers ne pouvaient pas se parler entre eux. Robert Linhart l'a bien écrit.

Si trois personnes de l'atelier *serrures* arrivent à dégager du temps libre pour l'un d'entre eux, ils doivent forcément s'appuyer sur une bonne articulation entre des formes de solidarité communautaire et des modes de vie avec un système patronal. Les systèmes communautaires sont toujours en interaction avec un système patronal. Je me souviens des grèves chez Renault en 1978. La grève des presses à Flins s'est finie par plusieurs dizaines de licenciements. Elle avait été conduite par un homme qui était ce que les Africains appelaient un *aventurier*<sup>143</sup>. Celui-ci était un *leader* au niveau des presses et parlait au moins le portugais, l'arabe, le souahéli, le soninké et le français. Quand ils ont démarré la grève, la CFDT avec Daniel Richter, a tout de suite dit qu'ils allaient au « casse-pipes » : une grève qui démarre en juin n'arrive pas à mobiliser. Mais la CFDT a accepté de soutenir ce mouvement. Ils ont nommé cet *aventurier* comme délégué.

Quand on parle d'immigration, il ne faut pas tomber dans le discours de l'État qui fait des catégories, comme les *immigrés*. Ces éléments sont subtils et vivants !

**Michel Pialoux.** La montée dans les classes populaires de réactions très hostiles à certaines mesures législatives ou à certaines prises de position me frappe beaucoup. Je vais me référer à Sochaux. Je suis très marqué par le contraste entre la façon dont les classes populaires françaises acceptent la présence des vieux immigrés marocains et algériens qui ont entre 44 et 55 ans, qui se sont usés sur les mêmes chaînes qu'eux, et leurs réticences vis-à-vis de leurs enfants, c'est-à-dire ceux de la

<sup>142</sup> Telle Renault.

<sup>143</sup> Après les libérations en Afrique, ces aventuriers avaient fait la route à travers l'Afrique et avaient ainsi appris des dizaines de langues.

deuxième génération. Cette deuxième génération a souvent la nationalité française, même si elle est d'origine algérienne ou marocaine. Elle est au cœur de phénomènes de rejet des populations issues de l'immigration. Par exemple, chez les équipementiers ou sous-traitants, se cristallise une forte hostilité à l'encontre de ces jeunes, prolifèrent des logiques d'ostracisme vis-à-vis d'eux, au fur et à mesure que la grosse forteresse ouvrière perd de ses effectifs.

Je reviens à la question des *usages* abordés tout à l'heure. Dans un travail récent, nous avons étudié la perception des enfants dans la famille française et immigrée. Les familles immigrées marocaines composées de sept et huit enfants sont surveillées parce qu'en matière de comportements éducationnels, des différences très fortes existent avec les familles françaises. Lorsqu'on parle de faire venir de nouveaux immigrés, des oppositions semblent monter entre les normes des communautés immigrées et celles propres aux classes populaires françaises. Une famille de plus de trois enfants est déjà considérée comme nombreuse par les familles françaises. Cette forme de malthusianisme est sans doute liée à la question de l'école et à la façon dont l'avenir scolaire des enfants se dessine. Cette question est capitale.

C'est le point sur lequel je voulais insister lorsque j'évoquais le fait qu'il fallait réintroduire cet espace des classes populaires françaises, et de leurs diverses composantes, de la distance qu'elles ont avec différentes catégories d'immigrés.

**François Brun.** Je vois trois façons d'aborder la question des relations entre l'immigration et les classes populaires :

- À l'inverse de ce que l'on pensait, plus on veut intégrer la communauté française, plus le conflit est fort. La deuxième génération française, avec tous ses déchirements, ses contradictions et ses aspirations à avoir des biens de consommation, connaît des difficultés de cohabitation, voire des situations plus conflictuelles avec le reste de la population de ces cités, de ces mêmes quartiers, etc.
- Sur un plan plus général, on a des positions largement fantasmatisques par rapport à un débat qui reste très abstrait : en période de chômage, peut-on accepter l'immigration ?
- Enfin, le problème des « sans-papiers » et, par la suite, celui des « régularisés » n'est pas aujourd'hui l'objet de réactions hostiles de la part des classes populaires. On n'a constaté nulle part de réactions hostiles, et aujourd'hui encore, quand on mène des manifestations publiques, on se heurte à l'indifférence mais pas du tout, sauf de manière très minoritaire, à de véritables réactions d'hostilité.

La raison de cet état de l'opinion à l'égard des « sans-papiers » est sans doute complètement liée dans l'imaginaire collectif, à l'ensemble des problèmes des *sans*. Au point que les gens qui me connaissent un peu, qui savent que je m'occupe pas mal de « sans-papiers », peuvent me dire : « toi qui t'intéresse aux « sans-logis » ». Il existe une sorte de confusion de tous les *sans*, où le problème des « sans-papiers » est plutôt vu comme un problème social, assez déconnecté depuis deux ou trois ans du problème de l'immigration.

**Emmanuel Terray.** Le paradoxe est que, plus ils sont intégrés, plus il y a de conflits. La communauté chinoise, qui vit très largement sur elle-même, avec ses magasins, ses médecins traditionnels, et qui, finalement, ne se mêle pas beaucoup à la communauté française, ne pose pas de problème. Avec une majorité de Chinois dans le collectif, nous avons toujours eu une tâche un peu plus facile que pour d'autres.

L'une des grandes difficultés du mouvement des « sans-papiers » est la faiblesse des relations avec les immigrés en situation régulière. Le symptôme, « je suis rentré et je ferme la porte derrière moi », a joué de façon très rigoureuse. À part l'Association des travailleurs de Turquie (ATT), peu de militants des associations, issus de l'immigration, sont venus nous donner un coup de main ; ils se comptent sur les doigts des deux mains ! Jamais leurs adhérents n'ont effectivement pris part aux mouvements des « sans-papiers ».

**Robin Foot.** Je voudrais juste revenir sur le débat à propos du travail dissimulé. Il serait néanmoins intéressant de banaliser la question du travail dissimulé fait par des « sans-papiers » en le comparant avec le travail de gens en situation régulière qui sont tout autant structurants pour les secteurs concernés. Je pense aux cadres, avec le problème des trente-cinq heures ou encore aux routiers.

Chez les cadres de grands groupes, le travail supplémentaire est une sorte de travail dissimulé. Dans ces deux espaces, la question de la visibilité et de l'invisibilité est posée du point de vue des appareils d'État et du point de vue des personnes. Sur les routiers, quand les pouvoirs publics ont fait passer le permis à points, ils ont trouvé une forte opposition du patronat artisanal, à compte d'autrui, et des routiers, dans la mesure où ils étaient tous en situation illégale du point de vue des conditions de travail. Au niveau du ministère des Transports, personne ne s'était posé la question du transport routier, massivement reproduit sur du travail complètement dissimulé.

Des statistiques produites par l'INRST montrent qu'il n'est pas possible de transporter ce qui est actuellement transporté en termes de fret, si les conditions de transport public sont respectées. L'appareillage statistique d'institutions proches de l'État montre l'existence d'un travail invisible. Pourtant, il est toujours invisible. Il serait donc intéressant de traiter la question du travail dissimulé et la question de sa reproduction, en mettant en parallèle des secteurs dans lesquels la variable « sans-papiers » n'intervient pas.

Par exemple, je suis persuadé que dans le bâtiment, il est important de faire le lien entre le travail « sans-papiers » et les artisans qui dissimulent du travail au regard de l'Urssaf et de la TVA. De la même manière, on peut penser que l'on sous-estime beaucoup les effets de la réforme du code du Travail, introduite par Alain Madelin, sur la question de la qualification du statut du travailleur<sup>144</sup>.

La réforme Madelin sur le droit du travail a en effet interdit la requalification d'un travail à partir du moment où il y avait déjà une inscription de ce travail dans un statut. Par exemple, si quelqu'un s'affilie au Registre du commerce comme artisan, personne ne peut requalifier son travail comme *salarié dépendant*. Le travail dépendant économiquement ne peut plus être régi par un droit du Travail. Il le sera par le droit public, civil ou commercial. Alain Madelin a donc introduit dans le code l'action des donneurs d'ordre pour émettre et fractionner les statuts juridiques, en arguant du recentrage sur les métiers et en introduisant différentes formes d'artisanat. Ce travail de requalification a donc une portée plus générique que les seuls « sans-papiers ». De ce point de vue-là, les « sans-papiers » peuvent être un point d'expérience ou d'amorce de réforme plus profonde.

Deuxième point de détail, il faudrait, dans les secteurs, ne pas oublier la prostitution !

**Emmanuel Terray.** La comparaison que tu proposes est tout à fait légitime et sera sûrement fructueuse. Ceci dit, l'étranger sans titre est quand même beaucoup plus vulnérable, beaucoup plus fragile et précaire administrativement que le travailleur dissimulé en situation régulière.

**François Brun.** Pour réagir à la deuxième partie de l'exposé de Smaïn Laacher, on peut admettre l'existence d'une frustration liée à la régularisation, dans la mesure où elle semble inaboutie, incertaine, où pèse une épée de Damoclès à chaque renouvellement. Avec un titre d'un an, on peut connaître des suspensions dans le versement de prestations sociales dans l'attente d'un nouveau titre. On peut avoir aussi un problème de RMI. Sur le plan professionnel, l'amélioration est nette dans la mesure où il existe une possibilité de marchandage. Le bilan de la régularisation est donc contrasté. On voit que cela crée une attente, que tout n'est pas arrangé.

Mais globalement, sur la question de ce qu'a apporté la régularisation, l'impression de délivrance est immense. Parmi les mots qui reviennent sans cesse dans les questions ouvertes, le mot « liberté » est récurrent chez beaucoup de personnes interrogées. On n'imagine pas ce qu'est la vie d'un « sans-papier ». On est véritablement face à une non-vie, ce n'est pas seulement la liberté ou la

---

<sup>144</sup> Le problème est qu'en France on n'a pas de droit du travail, mais on a un droit du salariat au travail.

prison, « c'est la vie sur un plateau » qu'a apportée la régularisation, disait l'un d'eux. Il ne faut pas oublier cette dimension.

Un de nos commanditaires de la DPM nous avait dit : « à vous entendre, ils sont si malheureux qu'on se demande si on a bien fait de les régulariser ». Du point de vue des « régularisés », même quand des employeurs les maintiennent ou essaient de les maintenir comme une main-d'œuvre corvéable à merci après leur régularisation, ils affirment sans aucun doute qu'on a bien fait de les régulariser.

**Anne Biquard.** Ils peuvent enfin exister au sens où ils sont des êtres humains comme les autres.

## BIBLIOGRAPHIE

Références tirées de Emmanuel TERRAY, « *Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place* », in Etienne BALIBAR, Monique CEHEMILLIER-GENDREAU, Jacqueline COSTA-LASCOUX, Emmanuel TERRAY, 1999, Sans-papiers : l'archaïsme fatal, Éditions la Découverte, pp. 9-34.

*La lutte contre le travail illégal*, 1997, rapport d'activité 1997 de la Dilti, La documentation Française, Paris.

MARIE C.-V., 1996, « En première ligne dans l'élasticité de l'emploi », *Plein Droit*, n° 31, avril.

Commission d'enquête sénatoriale, *Rapport*, volumes I et II : auditions (Audition de M. J-L. Ottavi, directeur de la DICCILEC).

## CHAPITRE 6

# RETOUR SUR LA CONDITION OUVRIÈRE : ENQUÊTE AUX USINES PEUGEOT DE SOCHAUX-MONTBÉLIARD

**Stéphane Beaud** (*École normale supérieure*) et **Michel Pialoux** (*Paris V-en délégation au CEE*)

---

## I. L'EXPOSÉ DE STÉPHANE BEAUD ET MICHEL PIALOUX

### 1.1. Introduction

*Stéphane Beaud* : Pour présenter l'ouvrage, nous allons vous parler tout d'abord de l'enquête à l'origine de ce livre et de ses principaux résultats. C'est une enquête qui a été réalisée de 1985 à 1996. Depuis lors, nous poursuivons notre travail sur le terrain. Aussi, dans un deuxième temps, nous aborderons les changements survenus dans la région depuis 1996, dans un contexte de forte reprise économique, avec une baisse importante du chômage dont le taux est maintenant légèrement inférieur à 8 %, avec aussi un début de pénurie de main-d'œuvre. Il est donc intéressant de ne pas se limiter au contenu du livre, mais de voir comment les choses ont évolué. L'exposé sera à deux voix, chacun pouvant intervenir dans l'intervention de l'autre pour compléter ou nuancer ce qui sera dit.

Le livre intitulé *Retour sur la condition ouvrière*<sup>145</sup> a produit un effet positif parce qu'il a eu de l'impact. Grâce à lui, grâce aussi au film *Ressources humaines*, grâce aux évènements de Cedatex au mois de juillet, on a eu l'impression<sup>146</sup> que du côté du champ journalistique, pour reprendre cette expression, les choses bougeaient quelque peu. Effectivement, on raconte l'histoire de ces ouvriers dont on dit, dans l'introduction, qu'ils sont devenus invisibles dans la société française. Cela correspond à un moment historique, celui des années 1980-97. Aujourd'hui, les choses ont, de notre point de vue, un peu changé.

Le but de notre travail n'était peut-être pas de faire un *retour sur la condition ouvrière*, comme le suggère son titre. Il s'agissait de faire un retour sur les attitudes des ouvriers au travail et la manière dont les entreprises utilisent aujourd'hui la force de travail, à partir d'un point de vue argumenté, d'une ligne d'analyse un peu différente de celles habituellement pratiquées, et cela en sociologue, voire en ethnographe. Autrement dit, notre objectif était de ne pas se laisser imposer les thématiques dominantes des années quatre-vingt sur l'entreprise intelligente, l'entreprise du troisième type, la fin du taylorisme, mais de voir d'abord comment cela se passe concrètement dans les ateliers.

En même temps, il s'agissait de prendre un point de vue sur les ouvriers qui ne soit pas strictement celui du travail à l'usine, mais de l'élargir en essayant de lier ce qui se passe *au travail* avec ce qui se passe *hors travail*. C'est l'une des lignes de force de notre analyse d'avoir essayé de comprendre les transformations du monde ouvrier en étudiant, notamment, un phénomène qui nous est apparu très important, celui de la formation à l'école. À travers les transformations de l'espace scolaire, à travers ce que l'on a appelé *le salut par l'école des enfants d'ouvriers*, cette poursuite d'études indéterminée<sup>147</sup> qui engendre des conflits au sein des familles ouvrières, on a essayé de comprendre comment certaines dispositions sociales sont depuis quinze ans produites de façon neuve et origi-

---

<sup>145</sup> Ce titre fut choisi par l'éditeur. Celui que nous proposions était : *Les ouvriers, après la classe ouvrière*, mais nous n'avons pas réussi à l'imposer !

<sup>146</sup> Cela dit très modestement car nous n'en sommes pas les artisans !

<sup>147</sup> Et rarement maîtrisée par les enfants d'ouvriers.

nale dans les familles ouvrières et en quoi cela contribue largement à modifier le système de valeurs, les formes de culture ouvrière traditionnelle dans une région comme celle de Sochaux.

Dans cette première introduction, il manque l'aspect politique. À ce propos, nous avons eu récemment une discussion très intéressante avec Neslie Kaplan, à Lyon. Elle est l'auteur d'un roman, *L'excès d'usine*. Pour Neslie Kaplan, il est fondamental de comprendre le rapport à la politique dans le monde ouvrier, ce qui reste des espérances ouvrières. Je lui donne assez raison... De notre côté, on essaie de le faire à partir d'un travail sur le syndicalisme, mais aussi autour d'une question qui nous apparaît de plus en plus centrale depuis qu'on est sur le terrain, celle des rapports entre Français et immigrés<sup>148</sup>, à laquelle il faut ajouter celle de la reproduction du groupe ouvrier, dans une région comme Sochaux<sup>149</sup>. Aujourd'hui, dans la plupart des cités HLM des banlieues lyonnaises et parisiennes ou autres, dans les habitats collectifs, la majorité des enfants de la classe ouvrière sont des enfants d'immigrés, quelle que soit l'origine nationale des parents. On ne le dit pas assez puisqu'on n'a pas les sources statistiques. Mais c'est une grande question, difficile à mesurer, puisque comme vous le savez, le système statistique français, ne mentionne pas l'origine nationale des gens.

Après cette rapide introduction, nous allons revenir un peu sur l'enquête. Michel présentera quelques résultats de l'enquête sur l'usine de Sochaux, et moi, je parlerai des effets sociaux et politiques de la poursuite d'études. On se gardera un peu de temps pour raconter ce que l'on fait actuellement à Sochaux et les transformations qui nous paraissent assez intéressantes avec la reprise de l'emploi, la question dite de *l'inemployabilité* des jeunes ouvriers, etc.

## 1.2. Présentation de l'enquête

Il s'agit d'une enquête de terrain menée en collaboration étroite avec des ouvriers de Sochaux-Montbéliard. Plusieurs raisons nous ont conduit à choisir cette région : Michel avait commencé un travail avec un OS qui voulait bien, en dehors des entretiens, nous servir de « guide » ; une autre raison, moins conjoncturelle et davantage de fond est que cette région industrielle nous paraissait exemplaire dans la mesure où elle restait encore ouvrière, et non pas laminée comme le Nord ou l'Est de la France, avec une reconstruction sur place de ce berceau des usines Peugeot, l'usine de Sochaux<sup>150</sup>. C'est donc un gros centre industriel, avec un fort poids du paternalisme, qui présentait pour nous, sociologues de terrain, l'intérêt de nous permettre de travailler sur des villes ouvrières, des quartiers ouvriers mais aussi, comparativement à certains quartiers de banlieues lyonnaises ou parisiennes, des zones où l'interconnaissance est très importante, où tout le monde ou presque travaille à l'usine. Ce sont là des choses importantes pour l'enquête.

*Michel Pialoux* : C'est un bassin d'emploi industriel qui tend à être totalement dominé par l'industrie automobile, mais c'est une évolution récente. Il y a trente ans, ce bassin était encore relativement diversifié. Aujourd'hui, les dernières industries non liées à l'automobile (horlogerie...) disparaissent et ce sont des entreprises liées à l'automobile qui sont présentes partout.

*Stéphane Beaud* : Dans un premier temps, on s'est appuyé sur Christian C. et son réseau. Michel a fait avec lui de longs entretiens<sup>151</sup>. Christian est OS à l'usine. Pendant longtemps, il a été délégué dans un atelier de garniture. Nous avions donc au départ, ce réseau autour de Christian C. : un réseau marqué, des copains d'ateliers qui sont ou ont été OS, et souvent délégués. Par la suite, pendant cette longue enquête, nous avons essayé de ne pas nous limiter à ce réseau d'ouvriers militants,

<sup>148</sup> Pour dire cela très vite mais très mal... il faudrait beaucoup de guillemets.

<sup>149</sup> Cf. le dernier chapitre du livre.

<sup>150</sup> Cette usine reste toujours une grande usine. Pour donner un chiffre brut : en 1979, il y avait 42 000 salariés à Sochaux, dont une large majorité d'ouvriers, alors qu'aujourd'hui, il y a à peu près 20 000 salariés, dont plusieurs milliers d'intérimaires.

<sup>151</sup> Un travail qui a donné lieu à un très gros rapport de recherches du CGP, de six cents pages, et à des articles dans *Actes de la recherche en sciences sociales*. Et c'est à la suite de ces articles que je me suis intéressé au travail de Michel.

souvent OS, mais d'accéder à d'autres sous-groupes, d'autres catégories ouvrières, en particulier des ouvriers professionnels et des techniciens.

Une chose que l'on regrette un peu, c'est de n'avoir pu livrer dans ce livre tout un matériel très riche d'entretiens. Ce sont, par exemple, des entretiens d'ouvriers professionnels de 50 ans, interviewés à la fin des années quatre-vingt, souvent des syndicalistes d'ailleurs. Mais aussi des entretiens d'OS qui ne sont pas forcément dans la mouvance syndicale. Pour contacter ces ouvriers non syndiqués, nous avons dû utiliser différents moyens, notamment une enquête de l'ancienne Dares (le SES) qui était une post-enquête à l'enquête Insee sur les conditions de travail ; elle permettait des rencontres avec des gens que nous sommes allés voir sans dire que nous connaissions la région ; nous avons eu aussi des contacts avec des ouvriers par le biais de la résidence, parce que nous vivions sur place au moment de la réalisation des entretiens, soit dans une cité HLM, soit dans des chambres louées, et, par ce biais, nous établissions des contacts avec des voisins, des « vieux », des intérimaires, etc.<sup>152</sup>

Et c'est ainsi que nous avons pu rencontrer et interroger des ouvriers qui n'étaient pas dans la mouvance syndicale. C'est une question qui a son importance, c'est-à-dire que même si nous avons pu nous reprocher un regard nostalgique sur ce monde ouvrier et ce monde de militants, nous avons tout essayé pour faire en sorte de ne pas enquêter uniquement auprès des OS militants et des OS délégués CGT ou CFDT.

*Michel Pialoux* : C'est une critique qui nous paraît injuste, même s'il est vrai que nous avons beaucoup travaillé auprès des OS et cherché à retrouver leur vision du monde qui nous paraissait systématiquement écartée et déniée. Mais nous avons entendu aussi les discours d'OP. Je vais vous rapporter une expérience qui me paraît intéressante. Depuis quelques mois, je travaille avec un ouvrier professionnel de Sochaux, François C., que j'ai rencontré à plusieurs reprises au début des années quatre-vingt-dix au cours de mon travail de terrain. Il est maintenant détaché à mi-temps au siège de la CGT, pour s'occuper de la discrimination anti-syndicale. Il y a cinq ans, avec l'inspecteur du travail, il a mené une lutte à Sochaux, pour faire reconnaître le fait que les militants CGT et CFDT avaient été discriminés. Il a gagné dans cette lutte, la Cour de cassation reconnaissant qu'il y avait une discrimination manifeste. À la suite de son action, 170 militants de Sochaux ont vu leur carrière reconstituée, et ils ont reçu de fortes sommes, entre 50 000 et 200 000 francs. Cette affaire a fait tache d'huile : depuis, des actions syndicales de ce type sont menées dans des dizaines d'entreprises.

Je l'avais interrogé, il y a cinq ou six ans, à propos du bac F 3 qu'il venait de réussir, à 37 ans. Avec trois ou quatre copains, CGT et CFDT - des OP très classiques, avec des CAP d'ajusteur - ils avaient décidé, vu la « pression » exercée sur eux par les nouveaux diplômés (« bac pro » et BTS), de se lancer dans la préparation du bac en cours du soir, qu'ils ont obtenu. C'était un bac F 3, et j'avais pu recueillir le récit des efforts acharnés fournis pour l'obtenir, et de ce que signifiait pour eux le fait d'avoir le bac. Mais le diplôme acquis, lorsqu'ils sont revenus à l'atelier, on leur a dit froidement qu'ils étaient militants syndicaux et qu'ils pouvaient avoir tous les bac qu'ils voudraient (leur chef d'atelier n'ayant, lui, aucun diplôme...), ce qui était sûr, c'est qu'ils resteraient là où ils étaient ! Cela les a fait enrager, car même s'ils le savaient, le fait qu'on le leur dise en face les a mis en fureur et c'est alors qu'ils se sont lancés dans cette action juridique contre la discrimination anti-syndicale.

J'ai beaucoup discuté avec François C. sur la situation des OP de l'usine. Lorsque j'aborde le sujet avec lui, il me demande souvent si je connais telle ou telle personne. Il y a des « figures OP » de l'usine. J'avais l'impression d'en connaître un certain nombre, d'appréhender un bout de cet univers. Mais, je ne le connaissais pas bien. Quand on est dans une relation privilégiée avec quelqu'un,

---

<sup>152</sup> Nous allions sur le terrain assez régulièrement. Et comme nous étions tous les deux universitaires et avions des contraintes de calendrier universitaire, nous y restions souvent tout le mois de juillet et de septembre, pendant les vacances de Pâques ou de la Toussaint, etc.

amicale ou cordiale, on entre dans son univers d'une autre façon. J'ai un peu le projet de travailler sur ces ouvriers professionnels qui sont en déclin : ils sont menacés par les techniciens, par les « bac pro », ils sont âgés, mais ils ont tellement marqué la vie de l'usine, qu'il convient de revenir rétrospectivement là-dessus. Depuis la sortie du livre, et compte tenu de ce reproche qui nous est souvent fait de ne prendre qu'un point de vue d'OS, cela m'intéresse de « corriger » cette vision à partir de la prise en compte d'un point de vue d'OP. Les OS avaient des discours violents sur les OP : « même ceux qui sont proches de nous, qui veulent entrer dans notre logique, nous traitent avec condescendance ! Ils ne comprennent rien à nos problèmes et ne mesurent pas dans leur peau, dans leur corps, ce que c'est que d'être sur une chaîne » ou des choses de ce genre.

Mais là, j'ai des discours d'OP syndicalistes : « maintenant, les OS contrôlent le syndicat, ce sont eux qui ont la parole et on voit comment tout va à vau-l'eau, à la dérive ; ils sont incapables de prendre des initiatives face à la direction, etc. ». Je retiens tous ces discours parce qu'ils sont différents des discours officiels que je recueille par ailleurs à propos des problèmes de la « boîte ». Ce n'est pas pour autant s'insérer dans ce que sont les rapports de force entre diverses catégories ouvrières. C'est voir les choses de l'intérieur, de plus près. Cela tient peut-être au fait que François C. a été intéressé par notre travail, non pas au moment où je m'occupais de son histoire de protestation contre la discrimination anti-syndicale, mais plus tôt, au moment où je me préoccupais de sa réussite au bac et des conditions dans lesquelles il l'avait obtenu. Dans les commentaires qui ont été faits sur cette discrimination, on ne parle jamais de l'école. Or, c'est bien le rapport à l'école qui a été à l'origine de ce mouvement de « révolte ». Mais, j'ouvre encore une parenthèse à propos des résultats de cette lutte : le fait que, ceux qui reçoivent des dizaines de milliers de francs sont des vieux, a des conséquences sur la vision du syndicat qu'ont les jeunes. Ce ne sont pas des problèmes anciens qui se trouvent soudain relancés. Il s'agit là de problèmes très actuels sur la figure que peut prendre le syndicat, sur la stratégie qu'il peut avoir, etc.

*Stéphane Beaud* : Il faut reconnaître qu'on était très lié au travail et à la personne de Christian C., qui en tant qu'OS a fait des entretiens avec Michel, en développant une sorte d'aversion très forte contre les OP. Et c'est en partie à cause de cela qu'au début on n'a pas vu beaucoup d'OP. En même temps, le fait de travailler en liaison étroite avec lui, nous a permis de tenir compte d'observations faites directement dans l'usine au moment des visites d'usines, mais aussi à l'occasion de la grève de 1989 où, pendant plusieurs jours, nous avons pu participer aux défilés. Nous avons fait un texte, publié dans la *Misère du monde*, à partir de notre observation participante : durant plusieurs après-midi, nous avons défilé avec les grévistes, le long des chaînes, devant les « cravates » qui entouraient les chaînes. C'est grâce aux militants que nous avons pu pénétrer dans l'usine. Le travail par entretiens nous a permis de garder un contact continu avec le terrain.

À ce propos, je fais référence à une discussion critique, parue dans *Mouvements*, avec l'historien Yves Cohen qui, d'une manière qui ne m'a pas trop plu, oppose le travail de Michel et le mien en mettant l'accent sur le fait que Michel a fait un travail auprès des ouvriers, par entretiens, et moi, davantage à l'école, par observation participante. Cela, parce que j'ai pu circuler pendant un mois dans toutes les classes d'un lycée professionnel, notamment, et faire le travail « classique » de l'ethnologue. Bien évidemment, le travail de terrain est soumis à des conditions. En même temps, il me semble qu'une opposition est en train de se développer entre sociologues de terrain : comme vous le savez, on ne fait plus guère de statistiques dans les fac de sociologie aujourd'hui, mais 80 % de terrain ; c'est devenu la norme en sociologie. Et il n'y a plus guère que les statisticiens de l'Insee qui fassent de la sociologie quantitative, ce qui est grave. Mais opposer, via l'école de Chicago, l'observation (il ne faut faire que de l'observation) et l'entretien, qui, lui, est critiqué, représente un enjeu important.

Notre position est beaucoup plus nuancée : il faut avoir une méthode et une possibilité d'enquête, puis faire ce que l'on peut quand on est sur le terrain. C'est-à-dire : si on peut faire des entretiens, on en fait, si on peut faire des entretiens répétés, on en fait également. La méthode que nous avons choisie nous paraît intéressante : elle consiste à travailler sur la durée, en répétant souvent les entretiens avec les mêmes personnes. Sur ce point, le deuxième chapitre du livre, « Stratégie et résistance

ouvrière », me paraît exemplaire : c'est le suivi, sur trois ou quatre ans, du transfert de l'usine de finition (une usine de carrosserie), effectué essentiellement à partir d'une série d'entretiens répétés avec plusieurs OS travaillant dans différents secteurs de l'usine de finition. Comparativement à une observation *in situ* et concentrée dans le temps, les entretiens répétés permettent de réfléchir sur les changements d'attitude face à la « modernisation ». C'est ce sur quoi on insiste beaucoup dans ce chapitre : à six mois de distance, on a recueilli des discours et des propos très différents, tenus par les mêmes OS sur leurs conditions de travail. Cela tient à la configuration locale, aux changements de rapports de force, etc. C'est un point de détail, mais on pourra revenir dans la discussion sur cette question de : comment faire du terrain, comment utiliser les différents instruments d'enquête...

*Michel Pialoux* : Même si c'est un peu schématique, on peut se permettre de dire que la direction, en décidant ce transfert d'usine, cherchait aussi à casser les formes de solidarité anciennes, les anciens groupes de travail. Et elle les cassait en redistribuant les gens. Il y avait des groupes informels où une forme de résistance s'était constituée par le moyen de compromis avec des agents de maîtrise. Pour casser ces compromis, la direction n'hésitait pas à déplacer un atelier, reformer de nouveaux groupes autour des moniteurs, des polyvalents.

Maintenant, relativement au suivi sur la durée, le fait de travailler sur trois ou quatre ans, fait apparaître la versatilité des opinions, la façon dont les gens entrent dans certaines logiques parce qu'il y a des difficultés : il y a les nouveaux groupes qui se mettent en place, les gens qui ne veulent pas rester dans ce qui est, selon eux, la ringardise, ceux qui freinent... Et on voit sans cesse les choses se déplacer. Cela nous paraît important ! On voulait faire un chapitre à partir d'un texte qu'on avait rédigé, fondé sur le suivi de trois ouvriers où, à travers des extraits d'entretiens, on aurait mieux montré cette versatilité en la liant à la question de la formation : au début, dans les années 1988-89, ils avaient encore du *punch*, jouaient le jeu de la modernité qu'on leur proposait, ils étaient prêts à s'engager dans des logiques de formation, puis le découragement est venu... C'était trop long... Cela n'a pas été accepté par l'éditeur<sup>153</sup>.

Tout à l'heure, je faisais allusion à un OP, François C., qui avait investi dans une formation. Cet aspect, en particulier le problème de la formation dans l'usine, et la façon dont il est traité par l'entreprise est important<sup>154</sup>. Schématiquement, dans les années 1986-87, l'entreprise croit qu'elle est capable de régénérer une partie de ses OS encore jeunes mais qui commencent à vieillir, et elle met en place des organisations *ad hoc*. Mais assez vite, en trois ou quatre ans, et sans le dire, surtout sans le dire, elle comprend qu'il est beaucoup moins coûteux de faire appel à une force de travail jeune, aux intérimaires, et que, parmi ceux-ci, il vaut mieux choisir les personnes disposées à s'engager à fond dans une dynamique... Au fond, c'est toujours intéressant d'analyser les stratégies de l'entreprise, de la direction, qui sont différentes d'un atelier à un autre, en même temps que les contre-stratégies que mettent en place les salariés. On dit « résistance », et c'est vrai, cela relève toujours de la résistance, mais c'est aussi plus complexe, parce que cette résistance passe souvent par des formes d'adhésion, qui vont changer elles-mêmes dans le temps.

*Stéphane Beaud* : On peut revenir sur l'architecture du livre, sur ses trois parties.

La première porte sur la modernisation, « les transformations de l'usine » de Sochaux. On vient d'en parler un peu. Dans le chapitre 1 de cette partie, nous abordons aussi une question intéressante pour les sociologues et les historiens, qui est « que faire de l'héritage taylorien ? » Il nous paraît en effet important, en tant que sociologues du travail, de revenir à un point de vue historique et de travailler dans cette perspective : les choses ont une durée et une histoire, et cette histoire se marque

<sup>153</sup> Ce qu'on présentait dans ce chapitre, et qui a été refusé par l'éditeur parce que cela alourdissait trop l'ouvrage, c'était la vision qu'avaient ces ouvriers de la modernité et la façon dont ils s'investissaient dans une formation, qui n'était pas donnée dans l'usine, mais à l'extérieur, au GRETA ou dans des organismes situés à quinze ou vingt kilomètres de l'usine !

<sup>154</sup> Il n'est pas très marqué dans le livre car nous avons dû *sauter* des choses. On avait fait un rapport pour la Mire de 700 pages qui s'appelait *Hantise du chômage et rêves de formation*. On fait des rapports de recherche pour remplir un contrat, et quand on les relit trois ans plus tard, on les trouve encore intéressants ! On n'a pas utilisé ce matériau dans le livre, alors qu'il était intéressant sur le rapport à la formation de ces OS !

dans les espaces usiniers, dans les corps, dans les attitudes. Je ne vais pas raconter le livre, mais dans cette partie-là, en dehors de ce premier point, nous avons consacré un chapitre aux « stratégies patronales et aux résistances ouvrières », et nous avons essayé de comprendre comment dans ces usines, dans un contexte de chômage de masse, apparaît « le blocage de la mobilité ouvrière et l'exacerbation des luttes de concurrence »<sup>155</sup>.

Pour résumer un peu la situation, on était dans une usine très fortement taylorisée, où des luttes s'étaient développées avec, d'un côté, une direction dure, des cadres, des contremaîtres, souvent anciens militaires et puis, de l'autre, des délégués OS avec des gens comme Christian C., qui ont une très forte personnalité et ne se laissent pas faire. Je me rappelle une des rares discussions que nous avons eues avec un des cadres de l'usine, dans un restaurant d'entreprise. On avait pu l'interviewer, parce qu'à l'époque, j'étais enseignant à Normal sup., et il croyait que j'étais un physicien de Normal sup., pas sociologue du tout. Ravi de parler avec un véritable scientifique, il nous avait dit un tas de choses intéressantes, notamment : « ici, vous savez, à Sochaux, on est encore au temps des gamelles, le problème que l'on a, c'est les mentalités de ces ouvriers ! ».

Une partie de notre travail a été de voir ce que l'on met derrière ces termes-là, et de comprendre le point de vue ouvrier sur ces transformations. Il apparaît notamment à travers une analyse que l'on a faite<sup>156</sup> sur la question des « inconvertibles », c'est-à-dire ceux que l'entreprise n'arrive pas à convertir à l'esprit des nouvelles formes de *management*, de participation ou de production. D'ailleurs, des militants se nomment aussi « inconvertibles » par autodérision.

Ce livre s'appuie donc sur cette histoire de l'entreprise. On présente la chronologie détaillée du bassin d'emploi. Et c'est cela qui structure, donne une colonne vertébrale à l'enquête. C'est cette histoire sociale qu'on a essayé de restituer. Outre les résistances ouvrières face aux stratégies patronales nous nous sommes intéressés à une transformation fondamentale qui s'est opérée dans les ateliers, à savoir la perte de tout espoir de mobilité vers le haut. Les OS ne passent plus d'essai pour devenir OP, et la carrière des OP se restreint. Finalement, au cours de ces années, on voit se développer des luttes autour des petits postes dans l'usine. Il fallait donc montrer que, dans ces ateliers d'OS, il y avait une différenciation et une hétérogénéité des postes de travail, bien que ce soit souvent des postes d'opérateurs ou d'OS, et souligner que ce qui se joue en fait dans ces ateliers, entre ouvriers, dans ce contexte de chômage de masse, c'est la peur de l'avenir, mot qui revenait de façon récurrente durant toutes ces années : peur de l'avenir, peur de la déchéance physique, comment conserver sa force de travail, et comment se protéger face à l'intensification du travail, en essayant de trouver des postes qui soient moins durs que d'autres.

*Michel Pialoux* : C'est l'époque de l'apparition des moniteurs, des polyvalents qui sont en dehors de l'ancien système hiérarchique<sup>157</sup>, des postes durs, en chaîne et hors chaîne. Dans ce contexte, les conditions dans lesquelles ces postes sont attribués deviennent un enjeu très sérieux. Il y a aussi toute la question des primes et de l'individualisation des salaires qui se met en place au même moment : l'attribution de primes collectives, de primes individuelles, va rendre l'ambiance détestable dans certains ateliers. Mais on peut constater en même temps qu'il y a toujours des ateliers ou des secteurs où la bonne ambiance va se maintenir. On ne peut donc pas dire que c'est simplement la nostalgie d'une époque. De la même façon, chez les équipementiers on peut facilement opposer des secteurs où l'ambiance est déclarée bonne, à d'autres où elle est déclarée déplorable. Et c'est là qu'il convient de creuser sur ce qui fait la différence entre ces ambiances<sup>158</sup>...

---

<sup>155</sup> Ce sont là les titres respectifs des chapitres 2 et 3 de la première partie.

<sup>156</sup> Qui apparaît en partie dans le rapport Mire. Thématique que nous avons travaillée au moment où il n'y avait pas encore la gestion en flux tendus mais la mise en place, très rapide, de cercles de qualité, du *management* participatif, etc.

<sup>157</sup> Des chefs d'équipe et contremaîtres.

<sup>158</sup> Pour ajouter une catégorie intermédiaire. Il y a quinze jours, nous avons fait un entretien avec un OP dans une PME proche de Belfort : dans cette entreprise, on ne pouvait pas vraiment parler de bonne ambiance, mais d'une « petite ambiance ».

*Stéphane Beaud* : Dans cette première partie, le tableau que l'on dresse, présente d'une certaine manière les ouvriers sur la défensive suite à la mise en place de nouveaux groupes de travail, la séparation des anciens, le fait de minorer le rôle des délégués, etc. Dans les entretiens, il était frappant d'entendre toujours des expressions telles que « il n'y a plus d'ambiance » ou « c'est chacun pour soi ». On avait aussi une description très sombre des conditions de travail, en particulier de la part des anciens, qui contrastait avec celle des jeunes intérimaires. Ces derniers ne donnent pas pour autant une description enchantée de l'usine, mais leur description est moins sombre parce que l'intérim représente leur dernier espoir d'approcher un emploi stable. Et derrière cette vision moins noire de l'entreprise donnée par ces jeunes précaires au début des années quatre-vingt-dix, il y a aussi l'idée que, en comparaison des petits boulots, des contrats intérimaires qu'ils ont préalablement connus dans le Nord ou l'Est de la France, Peugeot est une usine qui a encore des règles, où il y a une hiérarchie avec un chef d'équipe qui peut parfois les protéger. Donc, par rapport à ce qu'ils ont vécu auparavant comme intérimaires, ils se sentent dans cette usine relativement à l'abri des discriminations subies dans leur carrière antérieure.

*Michel Pialoux* : Cela dit, les usines d'équipementiers où il y a beaucoup d'intérimaires, sur le *Technoland*, à dix kilomètres, se caractérisent par l'intensification du travail et la quasi-disparition des systèmes de protection sociale. Depuis cinq ou six ans, c'est l'un des basculements les plus significatifs, alors que dans la grande usine, des formes de protection sociale, dont le syndicalisme, continuent à se maintenir. Cette quasi-disparition des garanties est un phénomène flagrant, et au centre des logiques individualistes développées par les ouvriers.

*Stéphane Beaud* : Dans les entretiens, notamment avec les personnes âgées de 40-50 ans, il y avait aussi des aspects surprenants. Par exemple, dans le déroulement de l'*interview* : après la description de l'atelier, on essayait d'élargir sur la vie sociale, et assez rapidement la discussion débouchait sur l'école, et l'école, c'est l'avenir des enfants, celui que se donne la famille. Et cela revenait sans cesse : « on veut que nos enfants ne subissent pas ce que nous subissons ». À l'évidence, il apparaît dans ces propos qu'il n'y a plus d'avenir en tant qu'ouvrier à l'usine et que l'objectif est de passer directement dans une autre catégorie. L'objectif poursuivi était donc de continuer des études.

On avait fait une enquête par questionnaire qui montrait très bien cela : les enfants d'ouvriers et les familles se donnent le projet d'atteindre le niveau de BTS pour franchir ce cap entre le monde ouvrier qui décroche, et, de l'autre côté, les BTS qui conquièrent de nouvelles positions dans l'usine et sont relativement valorisés : même si au niveau du salaire, chez Peugeot, ce n'est pas terrible, ils ont quand même des positions de pouvoir.

Toute la deuxième partie de ce livre vise à montrer les formes que prend *le salut par l'école*. Nous avons essayé d'analyser celles qui nous paraissent relativement contradictoires. Pour résumer, la première conséquence est la marginalisation de l'enseignement professionnel dans une région ouvrière où il avait occupé une place très importante. La poursuite d'études autorisée par la politique dite des « 80 % au bac », « bac pro » inclus, a tendu à confondre le « bac pro » avec le bac général dans les milieux ouvriers et populaires. D'où le phénomène de marginalisation des lycées d'enseignement professionnel<sup>159</sup>.

On voit très bien les effets de cette marginalisation dans la crise de recrutement que ces établissements ont connue. Lorsque l'on fait des entretiens avec des chefs de travaux, des professeurs d'ateliers, ou avec les élèves, en troisième, en BEP ou en « bac pro », il apparaît que la grande majorité de ces élèves<sup>160</sup> à Sochaux a choisi l'enseignement professionnel par défaut, à l'inverse de leurs parents qui ont choisi le CET ou l'apprentissage avec l'envie de travailler « jeunes ».

<sup>159</sup> Comme Francis Godard l'avait déjà dit dans les années quatre-vingt-dix, c'était un effet prévisible : *quid* des 20 % restants, qui n'auraient pas le bac général ?

<sup>160</sup> Dans ces années-là, mais maintenant cela change peut-être un peu, pas beaucoup semble-t-il.

Et dans *le salut par l'école*, on analyse en détail ce à quoi on a pu assister, à travers la création et le développement des « bac pro », notamment de plasturgie, à savoir :

- les difficultés de recrutement rencontrées par les enseignants et du côté des élèves, la façon dont ils sont amenés à continuer les études, alors que certains éprouvent même beaucoup de difficultés à avoir leur BEP ;
- le fait qu'il n'y ait pas de sélection pour entrer en « bac pro » ;
- l'acculturation des élèves en « bac pro » dans l'entreprise aujourd'hui ;
- la façon dont l'enseignement était dispensé dans les cours, les stages en entreprise, et ce qui leur était demandé dans les bilans de stage, puisqu'ils doivent rédiger trente à quarante pages de bilan de stage en entreprise.

Nous avons pu étudier ainsi comment on les forme aux attentes de l'entreprise : la nouvelle manière de produire en flux tendus, d'anticiper les pannes ; la façon d'augmenter la productivité sur un poste. Nous avons pu observer également comment on leur donne comme mission, sans que cela soit ébruité, de faire gagner 30 % à 40 % de productivité sur un poste jugé, par les ingénieurs ou les agents de production, comme sous-dimensionné !

L'enquête confirme aussi que les « bac pro », une fois recrutés, ne sont pas tous dans les mains de l'entreprise, mais qu'ils ont acquis des « compétences » et sont différents des anciens opérateurs, ou en tout cas que le rapport au travail est très différent de la culture ancienne d'opposition qu'on avait pu analyser chez les OS.

*Michel Pialoux* : C'est compliqué, parce qu'à Sochaux même, il y a une fraction des « bac pro » qui a basculé du côté des anciens professionnels ! On voit bien que c'est un groupe partagé, où l'avenir de certains professionnels se redéploie du côté des techniciens...

*Stéphane Beaud* : C'est un groupe partagé parce que, quand les « bac pro » accèdent à l'usine, beaucoup d'entre eux espèrent avoir un boulot d'ouvrier qualifié, et une paie d'ouvrier qualifié, ce qu'ils n'ont pas forcément, et surtout, souhaitent accéder assez rapidement au niveau technicien, qui est devenu la norme de promotion sociale dans ces catégories-là.

Un autre point a été analysé, sur lequel je travaille maintenant de façon plus approfondie : les effets très ambivalents de la poursuite d'études générales dans le lycée et à la fac<sup>161</sup> pour les jeunes et leur famille. Ce sont des enfants d'ouvriers pour la plupart, qui sont orientés ou choisissent cette filière, font le *forcing* pour le passage en seconde générale, et poursuivent cahin-caha leur carrière scolaire en lycée<sup>162</sup>, passent plus ou moins bien le bac, et se retrouvent ensuite en premier cycle universitaire.

Cette poursuite d'études, souvent mal maîtrisée des enfants, produit de nombreux effets dans les familles, y compris la dévalorisation des parents et les conflits familiaux qu'elle engendre :

- d'un côté, on a ces enfants d'ouvriers devenus lycéens en sursis, peu sûrs d'eux-mêmes, étudiants illégitimes... mais lycéens et étudiants quand même, qui portent un certain regard sur leurs parents. Ils ont fait des études longues comparativement aux parents qui, eux, ont fait des études courtes avec leur « petit » CAP ;

- de l'autre côté, celui des parents, le regard qu'ils portent sur ces enfants est à la fois touchant, attendrissant et en même temps inquiet. Car ces enfants, qui poursuivent des scolarités chaotiques, n'ont pas pris l'habitude de travailler et n'ont pas eu pour autant une véritable inculcation scolaire.

J'ai réalisé de nombreux entretiens avec ces lycéens et ce qui ressort de leurs rapports aux études, c'est qu'ils sont en effet très loin de l'ascétisme scolaire des futurs élèves d'IUT ou de prépa. Je

---

<sup>161</sup> Ceux que, en 1993, Bourdieu/Champagne appelaient « les exclus de l'intérieur ».

<sup>162</sup> À l'époque en redoublant. Maintenant on passe directement en première, les professeurs sont privés de tout pouvoir de sanction, ce qui explique pour beaucoup leur malaise.

veux dire par là qu'ils travaillent très peu en général, de façon irrégulière, qu'ils ont un rapport à la lecture très compliqué, lisent peu, etc. Cela produit, dans les familles, des conflits qui ne sont pas forcément manifestes, mais souvent latents.

Deux de ces conflits rencontrés durant ces années d'enquête m'apparaissent tout à fait illustratifs :

- Il s'agit d'une mère, originaire du Nord, fille de mineur, qui a un CAP de couturière, et de son fils qui redouble sa première S et ne va pas pouvoir passer en terminale S, mais va partir en terminale littéraire. C'est un moment de tension énorme où le fils n'arrête pas de dire à sa mère qu'elle n'y connaît rien et que ce n'est pas avec son CAP de couturière qu'elle va lui donner des leçons, à lui qui est en première S

- C'est aussi une situation exemplaire d'enquête où la mère avait intimé l'ordre à son fils de rester, parce qu'un sociologue venait et qu'il fallait écouter la bonne parole du sociologue. Elle lui disait sans cesse de faire des études courtes : « et ne te monte pas le bourrichon avec ta première S ». Elle prenait appui sur moi pour faire la morale à son fils, ce qu'elle n'arrivait pas à faire d'ordinaire.

Ces moments d'enquête sont tout à fait intéressants à saisir et à analyser parce qu'au cours d'entretiens séparés, on ne peut pas voir apparaître ces choses-là.

Un autre effet de cette poursuite d'études nous est apparu important, c'est celui de la disparition de ce que l'on pourrait nommer « la culture anti-école » et ses répercussions politiques. La culture anti-école que Willis avait très bien analysée en Angleterre, dans les années soixante, était en affinité avec la culture syndicale, puisque c'est à l'école qu'une partie des enfants d'ouvriers se construisaient une culture d'opposition contre l'ordre scolaire et patronal, contre les professeurs et les institutions. Et cette culture d'opposition se retrouvait très facilement mise en œuvre dans le monde de l'entreprise, avec des délégués qui socialisaient rapidement les jeunes, lesquels n'attendaient que cela pour ensuite s'opposer au patron, etc.

À Sochaux, on constate plutôt que la poursuite d'études a, dans un premier temps au moins, des effets de *délégitimation* de cette culture anti-école. On fait des études longues mais on n'acquiert pas forcément les armes pour contester les autres ! Cela permet de comprendre notamment la crise de la relève des générations militantes. Souvent, les ouvriers militants interviewés sont des gens qui ont été des frustrés scolaires, mais qui, grâce au militantisme, grâce aussi à un nouveau rapport à la culture, se mettent à découvrir certaines choses et se construisent socialement dans et par l'usine et le militantisme. Du côté des jeunes, on pourrait dire qu'une poursuite d'études désarmée, et parfois forcée, les monte contre la culture légitime<sup>163</sup>. Mais que fait le syndicalisme enseignant par rapport à cela ? Dans l'université, il y a une espèce de glorification des études et de la poursuite d'études, sans considération du contenu, ni de la manière dont s'effectue cette poursuite : il faut simplement éléver le niveau, sans analyser les effets que cela produit dans les têtes.

*Michel Pialoux* : C'est un des éléments clés, un mécanisme fondamental dans le processus d'éloignement des jeunes vis-à-vis du syndicalisme. Mais ce qui s'est constitué à l'école, dans les têtes, joue très fort dans le refus du syndicalisme pris en main par des gens assez âgés dans l'entreprise. Et il y a aujourd'hui des effets de répulsion vis-à-vis de ce syndicalisme. Pour en rendre compte, il faut introduire le rapport qui s'est institué dès l'école face à un certain type d'idées prises en charge par les professeurs comme par les syndicalistes.

*Stéphane Beaud* : Je propose maintenant d'en venir à la question des « immigrés » et de l'« employabilité » en abordant les changements qui sont apparus dans la région depuis deux ou trois ans, à partir de nos dernières enquêtes : celle que Michel mène avec Armelle Gorgeu et René Mathieu sur les équipementiers, et celle que l'on est en train de faire sur la poursuite d'études des « bac pro » à l'université.

---

<sup>163</sup> C'est l'analyse que je fais : elle les dégoûte plutôt de l'école, les monte contre les professeurs, les lectures obligées, etc.

Pour analyser la manière dont s'opèrent ces changements, compte tenu de la description un peu datée aujourd'hui de ce monde ouvrier, je vous propose de partir d'un cas qui nous paraît très significatif : une mini-émeute urbaine survenue dans la ZUP de Montbéliard au mois de juillet 2000.

Nous étions sur le terrain au moment de cette mini-émeute et ces évènements nous ont paru remarquables, alors qu'il n'y avait jamais eu avant de gros problèmes sur la ZUP. Je raconte l'émeute et nous verrons ensuite quel sens cela a pris pour nous et pour l'enquête en général.

*Michel Pialoux* : Il faut peut-être rappeler que la ville de Montbéliard a 30 000 habitants, et que plusieurs villes environnantes ont entre 8 000 à 10 000 habitants : des villes ouvrières peuplées de familles qui dépendent presque toutes de l'industrie automobile. La ville de Montbéliard est elle-même divisée en deux grands secteurs : l'ancienne ville bourgeoise, avec ses commerces, etc. et puis, la ZUP qui doit faire 13 000 personnes. Pour le plus grand nombre, ce sont des familles d'ouvriers et souvent en difficulté. À l'inverse de ce qui se passe dans la région parisienne où souvent on éjecte de Paris vers les banlieues « les cas sociaux », les familles nombreuses, etc., on tend ici à renvoyer sur cette ZUP, les familles en difficulté des villes proches qui sont très souvent des familles immigrées, des familles nombreuses, des familles monoparentales. Cette ZUP, qui se subdivise elle-même en plusieurs quartiers, tend à devenir une zone particulièrement difficile depuis cinq ans...

*Robin Foot*. Je n'ai pas bien compris, mais c'est la même chose en région parisienne !

*Michel Pialoux* : À Paris, dans les années soixante/quatre-vingt, on éjectait plutôt ces familles vers les HLM de la banlieue ! Ici, c'est Montbéliard, pas la zone bourgeoise bien sûr qui reste bien bourgeoise, mais la ZUP qui tend à recueillir les familles en difficulté, familles venant des villes ouvrières proches. Lorsque l'on a rasé des tours ou des barres, on a déplacé les familles vers la ZUP de Montbéliard. C'est proche de ce qui se joue en région parisienne au niveau des effets de concentration, mais géographiquement, cette concentration se retrouve dans Montbéliard.

*Stéphane Beaud* : Quand nous sommes revenus sur le terrain pour de nouvelles enquêtes, le contexte économique était à la reprise. Nous avons rencontré des responsables de missions locales, des militants, etc. En six mois, le taux de chômage a baissé en dessous de 7 %. Tout le monde disait : « cela repart ! ». Peugeot a fait l'annonce de 2 000 recrutements pour des emplois ouvriers, et mobilisé la mission locale et l'ANPE pour faire l'opération, avec comme pari social<sup>164</sup> de recruter parmi le noyau de chômeurs de Montbéliard et de tout le bassin d'emploi<sup>165</sup>. On suit le processus et pour le moment ils ont beaucoup de mal à recruter les intérimaires souhaités. En fait, Peugeot et les équipementiers préfèrent embaucher par d'autres voies : on parle de 3 000 embauches sur le site de Sochaux.

*René Mathieu*. Il y a 3 000 embauches comme tu dis, mais en réalité 3 000 intérimaires... ! Mais c'est considéré comme des embauches dans les journaux, et à l'ANPE on en parle aussi en ces termes... Les vraies embauches sont peu nombreuses : 10 % peut-être...

*Armelle Gorgeu*. Ils nous ont dit franchement qu'ils n'embaucheraient pas tout le monde et les intérimaires savent très bien qu'ils n'ont aucune certitude de signer un jour en CDI.

*Stéphane Beaud* : En tout cas, dans ce contexte de reprise, les « boîtes » ont beaucoup de mal à recruter. Un responsable de lycée professionnel<sup>166</sup>, qui a formé des chômeurs pendant des générations, raconte que les agences d'intérim viennent au lycée professionnel pour présenter leur agence et leurs emplois, et qu'un certain nombre d'élèves en « bac pro », par exemple, sont débauchés au cours de leurs études, par les entreprises, pour venir travailler à 7 000 ou 8 000 francs par mois, en

<sup>164</sup> ... à Peugeot, on fait du social, on fait de la citoyenneté !

<sup>165</sup> L'ANPE et la mission locale sont invitées à regarder dans leurs fichiers de chômeurs, faire une annonce, envoyer des lettres personnalisées, faire des tests d'évaluation pour des recrutements d'opérateurs à Sochaux et ailleurs. C'est une opération médiatisée de réembauche de chômeurs de longue durée dans la région.

<sup>166</sup> Le plus terrible du coin !

tant qu'intérimaires. En fait, les chefs de travaux et les professeurs d'enseignement professionnel s'alarment de cette situation : tout leur projet de donner des armes, un diplôme, à ces jeunes, s'effondre puisque certains font l'arbitrage et choisissent le salaire immédiat plutôt que la certification scolaire.

Et la mini-émeute urbaine, dont je vais vous parler, se situe dans ce cadre-là, avec, aussi, en arrière-fond la question des employables et des inemployables...

Pour brosser les faits, le 12 ou 13 juillet, un quartier de la ZUP est bouclé à la suite d'un braquage opéré par un jeune qui a longtemps habité la cité. Le braqueur a 25 ans ; il s'appelle Mohamed, surnommé Momo. Pendant toute une semaine, il a fait une série de braquages dans la région, et au cinquième se fait prendre par une patrouille. Mais il arrive à se récupérer et à revenir dans la cité, sur la ZUP, chez un copain, où il est cerné à 9 heures du matin. Le GIGN de Strasbourg débarque ; tout le quartier est bouclé et pendant une journée personne ne pourra accéder à ce quartier. Durant la journée, la tension monte chez les jeunes. Au bout de la journée d'attente et de bouclage policier, Momo se rend... La mère est venue... Momo est ivre. Au moment où Momo se rend à la police, un groupe de jeunes s'est déjà constitué. Et c'est le début de l'émeute : lancer de cailloux sur les policiers puis, le soir même, saccage d'une partie du centre commercial visant tout particulièrement certains commerces « français ». Les jeunes sont essentiellement les enfants d'immigrés de la ZUP. Et donc, cela a fait un barouf énorme...

*Michel Pialoux* : Pendant le siège, 300 à 400 jeunes sont arrivés, et le soir, deux compagnies de CRS sont intervenues. Les jeunes ont attaqué les CRS, les pompiers, et envoyé plusieurs d'entre eux à l'hôpital. Ces 300 ou 400 jeunes étaient d'origine maghrébine. Les affrontements ont été vraiment très violents<sup>167</sup>. Cela a produit un gros scandale.

Le surlendemain, il y a eu une sorte de contre-manifestation, avec des représentants d'associations de Tunisiens, de Marocains, d'Algériens, de Turcs, de mères maghrébines, avec l'appui du MRAP et de toutes les organisations, anti-racistes, etc. Ils se sont retrouvés à peine une centaine avec la présence du ministre Moscovici, qui est candidat PS..., et du maire, qui est de droite. Cette contre-manifestation était organisée sur le thème : « on est en train de donner une image déplorable de nos quartiers, il faut changer cette image ». Les manifestants invitaient les « vrais et bons » jeunes du quartier à se mêler à eux. Ça a été un échec complet et reconnu, car les jeunes ne sont absolument pas venus. Tout le monde était là sauf les jeunes, parce que, pour eux, au fond, « ce qui s'était passé n'était pas plus mal, cela a mis l'accent sur des choses que l'on ne veut pas voir... Donc nous, on ne va pas s'associer à une contre-manifestation de ce genre... ».

À partir de cela, on voit que ce qui est mis en cause, c'est le fait qu'une vingtaine de jeunes « voyous » aient entraîné d'autres jeunes à cette occasion. Ce sont des *dealers*, des types qui ont une terrible réputation derrière eux. Mais les jeunes, les très jeunes se sont laissé entraîner dans cette affaire. Le point intéressant est que cela se passe dans une conjoncture où, parmi les 3 000 intérimaires qui sont recrutés à Sochaux, il y en a 1 500 qui viennent du Nord. On va les chercher dans le Nord, et souvent, ces jeunes intérimaires du Nord, sont eux aussi d'origine maghrébine. Ce n'est donc plus le racisme qui empêche les employeurs locaux de recruter des jeunes. On était dans une situation un peu paradoxale...

*Stéphane Beaud* : Pour terminer, ce qui nous intéresse dans cet événement, c'est la question de la minorité irréductible de jeunes, « les jeunes allumés » comme on nous les décrit, qui sont complètement *paumés* dans leurs têtes<sup>168</sup>. Une partie de ces jeunes, issus de familles ouvrières immigrées, de familles nombreuses, sont souvent des cadets. Beaucoup sont vraiment déstructurés, faute d'avoir été « éduqués » mais, en même temps, ils arrivent à embrayer sur les autres.

---

<sup>167</sup> Toute la façade en verre du palais de Justice a été cassée. Les dégâts ont été très importants.

<sup>168</sup> Il y aurait tout un travail à faire au niveau psychiatrique.

Et, dans le contexte actuel de reprise économique, se pose la question de savoir comment va se faire l'intégration dans les usines de cette minorité, de ces enfants d'immigrés qui n'ont pas fait d'études et qui entrent comme intérimaires, mais ne seront pas forcément repris<sup>169</sup>. Par exemple, Christian C. me disait récemment que les « vieux » voudraient bien faire des efforts vis-à-vis d'eux, mais qu'ils sont souvent insupportables. Il reprenait des tas d'anecdotes sur le fait qu'ils parlent systématiquement arabe entre eux, alors qu'ils sont avec des ouvriers français<sup>170</sup>. Ils mettent systématiquement du *raï* à fond, car il y a des radios dans les voitures. Tout un tas de comportements : ils piquent dans les vestiaires, etc.

Une rumeur court dans le pays de Montbéliard depuis quelques mois : la direction de Peugeot a voulu jouer le jeu du social mais se désengagerait bientôt parce que ces jeunes posent trop de problèmes aux chefs d'équipe qui ne supportent plus leur attitude de « provocation ». Et la rumeur est qu'il y a un projet de recrutement d'ouvriers de Pologne et de Roumanie. On ferait venir des ouvriers de Pologne pour occuper ces boulots de chaîne, « parce qu'on n'arrive plus à recruter de gens sur ces boulots. On a fait le pari de l'emploi de ces jeunes, mais ils sont vraiment inassimilables, inemployables ».

Alors nous, nous faisons un travail reconstruisant d'abord l'histoire de cette émeute pour essayer de comprendre ces attitudes, et nous cherchons à approfondir la question des logiques d'attitude dans leur diversité<sup>171</sup>.

*Yolande Benarrosh*. Vous avez des hypothèses, j'imagine !

*Stéphane Beaud* : On tâtonne. On va voir les directeurs d'école, les instituteurs. On ne s'attaque pas au noyau dur, pour le moment.

*Michel Pialoux* : On a fait des entretiens au cours de ces deux dernières années, avec Armelle Gorgeu et René Mathieu, sur le *Technoland*, zone industrielle près de Sochaux où il y a 120 entreprises, et 3 000 salariés en fixe, et beaucoup en intérim. Dans les entreprises étudiées, il y avait une très forte sélection, comme l'ont montré Armelle Gorgeu et René Mathieu. Je schématisé en disant que l'on ne prenait au mieux que deux ou trois enfants d'immigrés, et de préférence les filles. La question garçon/fille joue beaucoup.

Dans les entretiens que l'on fait aujourd'hui avec les jeunes, à propos de la violence, des événements des 12 et 13 juillet, ceux-ci reviennent continuellement sur ce passé, évoquent la discrimination qui les a frappés et qui continue de les frapper. Ils estiment que les choses sont en train de changer un peu. J'ai fait, par exemple, un entretien avec un vieux militant de l'usine, un délégué CGT que je connais bien, qui est responsable de l'association des Tunisiens et vit dans la ZUP. Il a un très bon contact avec ces jeunes. Et ce militant m'expliquait comment il a cherché à les raisonner, a voulu comprendre ce qui s'était passé. Les jeunes lui ont répondu qu'ils avaient voulu tout casser parce que « casser » signifiait quelque chose pour eux. Les jeunes rappelaient toutes les discriminations qu'ils subissaient, y compris dans le travail, et la façon dont leurs parents en avaient été victimes et se retrouvaient brisés par le système. Le délégué, qui a 45 ans, leur a dit qu'ils dramatisaient la situation de leurs parents, et a pointé le fait qu'ils pouvaient se battre, être responsables, et qu'ils auraient à prendre des responsabilités. Au cours de cet entretien, ce délégué insistait sur la notion de « citoyenneté » et nous restituait toute la difficulté qu'il avait dans ses rapports avec les jeunes, dans les dialogues qu'il nouait en arabe avec eux. Ce témoignage nous a paru au centre de ces questions. Il faut dire que dans l'usine de Sochaux, en « fixe », il y a seulement 9 % d'étrangers. Ce n'est pas une usine qui ressemble aux usines de la région parisienne ! Cela n'a jamais été une grande usine d'immigrés. Tout au plus, y en a-t-il eu 20 %. Mais dans beaucoup de ces villes qui entourent

<sup>169</sup> Elle se pose d'autant plus que cette minorité représente presque une majorité au niveau démographique.

<sup>170</sup> Même s'ils parlent mal l'arabe...

<sup>171</sup> Travail qui a donné lieu à la publication d'un article sur la mini-émeute, dans *le Monde Diplomatique* de juillet 2001.

Montbéliard, 80 à 90 % des enfants de certaines écoles primaires sont issus de familles immigrées, maghrébines ou turques. Beaucoup ont la nationalité française, mais sont perçus comme immigrés.

*Stéphane Beaud* : La semaine dernière, j'ai fait un entretien avec un jeune dont la sœur suivait une formation en ethnologie à Strasbourg. Il savait donc ce qu'était un entretien. On est resté quatre heures ensemble à discuter de tout cela. Il m'a parlé de la discrimination au quotidien. Ce jeune a un « bac pro » maintenance-équipement de collectivité locale. Après son « bac pro », il a fait une série de démarches :

- Il s'est inscrit à la fac d'histoire de Montbéliard en DEUG, cela après plusieurs échecs, puisqu'il n'a pas réussi à s'inscrire à aucun des trois BTS, qui étaient dans la logique de son « bac pro ».

- Il a écrit des lettres de candidatures, qui sont restées sans réponse. Sauf deux entretiens, dont l'un à Lille. Il habite à côté de Montbéliard, près de Belfort. Pour se rendre à Lille, il a utilisé la voiture de son père. Son nom a une consonance italienne et pour son prénom, il donne seulement une initiale. Quand il arrive là-bas, il raconte qu'au bout de cinq minutes, sans qu'il ait eu le temps de se présenter, le DRH lui dit qu'il est désolé et qu'il vient de prendre le candidat précédent. Parce qu'il a vu son faciès, comme on dit. Il a donc fait 400 kilomètres aller-retour pour rien. Le DRH voulait lui payer son voyage, mais il a refusé.

Ce jeune raconte cela et toutes les discriminations qu'il subit au quotidien. Ses parents sont des Algériens, qui ont fait construire un pavillon, il y a six mois. Au début, les voisins français croyaient que c'était la fille mariée avec un Français qui allait habiter là, mais quand ils ont vu que c'étaient les parents, la semaine suivante, ils ont surélevé le mur de séparation à 2,40 mètres. Ce jeune vous raconte aussi la douane : quand il va acheter son essence en Suisse, où il est connu des douaniers puisqu'il y va au moins une fois par semaine, systématiquement, une fois sur deux, il se fait contrôler. Au bout d'un cinquième passage, ils le contrôlent de A à Z. Il leur demande donc pourquoi il est systématiquement contrôlé. Les douaniers ont trouvé une argutie de hasard statistique.

On est dans une logique de spirale, avec d'un côté des jeunes « allumés » qui sont prêts à tout casser, et puis une partie de la population et des institutions qui en ont ras-le-bol, les professeurs comme les douaniers ! C'est une situation intéressante à analyser même si elle est tout à fait inquiétante.

## 2. LE DÉBAT

**Yolande Benarrosh** (CEE). Comment avez-vous fait avec cette mère et son fils qui voulait continuer ses études ? Cette mère qui comptait sur le sociologue pour influencer son fils !

**Stéphane Beaud.** Dans ces cas-là, on fait ce qu'on peut. On essaie de donner des conseils de bon sens. L'enquête réalisée avec Michel, dans le cadre du Centre d'études de l'emploi, sur les « bac pro », leurs poursuites d'études à l'université, est une enquête sur un thème absolument mineur, peu « vendeur ». Mais c'est passionnant parce que c'est vraiment un prisme : on voit tous ces jeunes qui ont un « bac pro » et qui se dirigent vers l'université pour différentes raisons. Ils sont une majorité d'immigrés, tous des cités. On leur donne accès à l'université, puisque l'université est très tolérante, mais ils ont des notes catastrophiques, notamment en français. J'ai fait dix entretiens avec des « bac pro » à l'université, en première année de DEUG d'histoire, et je leur ai demandé si l'histoire les intéressait. Ils ont répondu positivement, parce qu'ils savent que je suis envoyé par le ministère, et ils s'ajustent à la situation, mais quand je développe l'entretien... Avec une jeune, et bien qu'elle ait la meilleure note en histoire, lui demandant ce qu'elle lit en histoire, elle me répond qu'elle lit plein de choses. J'insiste et lui demande un livre récent qu'elle a bien aimé : « Ah, mon livre préféré, c'est *Les grands crimes de l'histoire*, de Pierre Bellemare ». Elle me raconte tous les livres de Pierre Bellemare qu'elle achète à la brocante de Sochaux à trois francs. Je lui ai fait raconter l'histoire de sa bibliothèque.

Il y a un taux de réussite de 2 % par an des « bac pro » à l'université, mais on les accueille quand même. Lorsque je fais des entretiens, à la fin, je discute aussi avec eux, je leur dis que pour l'université, il faut telle ou telle chose, et en même temps, je peux avertir l'un ou l'autre qu'il n'est pas forcément armé pour cela. J'essaie de les aider un minimum. Il y en a une, qui était passionnante, elle était rescapée des classes de SEGPA, trois ans, une fille d'Algérien, elle avait beaucoup de *punch*. J'ai passé avec elle un après-midi entier à lui photocopier deux cents pages d'une revue d'histoire, sur l'histoire des communistes, des juifs et des Arabes. Je lui ai donné des articles pour lui faire comprendre que l'histoire universitaire, c'était cela. Parce que, bien sûr, les professeurs d'université, les professeurs de rang A, renvoient ces jeunes qui étaient complètement « tête basse », en disant qu'il fallait qu'ils fassent une dissertation et un exposé, etc. Les professeurs d'histoire ne prennent aucun gant ! Le Moyen-Âge et l'Antiquité...

**Michel Pialoux.** L'un des professeurs disait qu'il les soumettait à un petit test : « Je leur dis Périmèle, Mazarin, Clémenceau, mettez-moi cela dans l'ordre chronologique !... » La moitié d'entre eux ne savait pas !

**Question.** Connaissez-vous le nombre de ceux qui arrêtent au bout d'un ou deux mois ?

**Stéphane Beaud.** C'est un problème récurrent et auquel je suis très sensibilisé... En faisant la première année de DEUG en sociologie, je me suis aperçu que parmi les décisions débiles prises par Claude Allègre, il y en a une, soi-disant bien, qui se retourne contre les étudiants ! Maintenant, à l'université, on a droit à une allocation... Avant, c'était soumis à réussite, alors que maintenant ce n'est plus le cas, on a droit à deux ans d'allocation, 20 000 francs de bourse par an. Pour ceux qui habitent chez leurs parents, ils ont 2 000 francs de revenu sur les dix mois d'université, et, comme ils me disent tous, « ils n'ont jamais été aussi riches ». C'est tout simplement une allocation d'études qui permet à certains de faire des études, et qui leur permet aussi, ce que je comprends de leur point de vue, d'avoir un peu d'argent. C'est une forme de RMI jeunes !

**Michel Pialoux.** Alors que, dans les entreprises, depuis deux ans on recherche des « bac pro », avec leur profil maghrébin, ce n'est pas sûr qu'ils soient employés. Cela dépend du « bac pro ». Mais quand même, c'est un cri général : « on manque de "bac pro" ! ».

**Stéphane Beaud.** En même temps, pour ces « bac pro » venus à l'université, la sanction existe : au bout de deux ans, ils se retrouvent tous sur le marché du travail, en disant qu'ils ont passé deux années pas forcément désagréables. Sauf qu'ils ont obligation d'assister aux TD, et qu'il leur faut subir la violence que cela représente de ne rien comprendre, la question des mots, du vocabulaire, etc. Mais ce n'est pas triste pour autant ! J'ai fait des entretiens avec deux filles : l'une s'inscrivait, l'autre sortait de l'histoire, et cette dernière m'a raconté qu'elle avait eu des notes qui n'alliaient pas du tout. Elle n'a pas voulu me les donner. Cela veut dire entre deux et trois. Je lui ai demandé si cela ne lui avait pas fait trop mal. Elle m'a répondu que ce qui lui importait, c'était le « bac pro » ! Maintenant, elle est contractuelle de la Poste. Ce sont des situations comme cela ! Il ne faut pas dramatiser !

**Roberta Shapiro (LAUA).** Je me posais des questions sur l'émeute, et les « allumés ». Est-ce que ces jeunes ont des difficultés d'embauche ? Est-ce que ce sont les mêmes ? Est-ce que la classe d'âge est la même ? Je me souviens de l'ouvrage de D. Lepoutre, *Cœur de banlieue*, où il parle des très jeunes, des 12 à 14 ans, et il dit que les comportements de provocation et la logique de l'honneur sont l'apanage de cette classe d'âge. À partir de la troisième et de la seconde, il y a un autre type de comportement social qui est beaucoup plus proche d'un comportement d'adulte, d'échanges ordinaires avec les gens autour de soi. Compte tenu de l'âge des gens, est-ce que ce sont les mêmes qui sont concernés ?

**Michel Pialoux.** Le délégué de l'usine dont je parlais, insistait sur leur jeunesse, mais il y avait aussi des 16-17 ans. Il y avait une séance au Tribunal, la semaine dernière...

**Stéphane Beaud.** C'était une comparution immédiate. Ils ont été cinq... Je l'ai lu dans le journal... Cela mériterait d'être analysé. J'ai rencontré la journaliste qui a écrit l'article. Ils étaient cinq et ils

avaient tous 18 ans. Certains avaient un « boulot ». Ils sont passés en comparution immédiate sur demande des politiques, comme le dit la journaliste, c'est-à-dire du maire de Montbéliard et de Moscovici, pour qu'il y ait un exemple de fait. Parce que ces évènements ont maintenant trois mois et qu'aucune sanction n'a été prise. Il y a eu un procès rapide en comparution immédiate, et ils ont tous pris quatre mois de prison ferme. Protestation dans la salle ! Les parents étaient là, il y a eu des bagarres dans la salle et le soir même, il y a eu quelques voitures brûlées...

**Michel Pialoux.** Il va y avoir plusieurs fournées qui vont comparaître devant le Tribunal. On va regarder les âges de près et s'informer avec précision ! Il y avait beaucoup de 13-14 ans, mais il y en avait de plus âgés !

**Évelyne SAILLET (CEE).** Par rapport à la désespérance de ces mêmes générations. Il faudrait faire un retour sur les espérances qu'avait cette génération d'enfants d'immigrés, au moins de la troisième génération, au moment de l'arrivée de la gauche au pouvoir, dans ce qu'elle avait promis. Et je crois que le droit de vote a été refusé... Il ne faut pas oublier non plus qu'il y a eu bon nombre d'enfants de ces familles immigrées qui ont été tués dans les banlieues. Il y a eu des procès mais la justice n'a pas fait son devoir, et je crois qu'il y a un ressentiment énorme. Et c'est vrai que cela concerne en fait les jeunes qui ont 30 ans, et après, cela concerne les frères et les sœurs, etc. On ne peut pas faire l'économie de cette analyse... La grande manifestation qu'il y avait eu après 1981, de cette génération d'immigrés, était pleine d'espoir, et cet espoir a été totalement bafoué. Je crois que c'est un retour de cela aussi...

**Stéphane Beaud.** Cette année, j'ai la chance d'avoir, au CNRS, une possibilité de travailler sur cette question. Je vais enquêter sur les générations immigrées, dont ceux qui ont entre 30 et 40 ans. J'ai fait beaucoup d'entretiens à Sochaux sur ce sujet, et ce que vous dites est absolument juste ! Cela me paraît central. Il y a cette génération de *la marche des beurs*, socialisée dans les années soixante-dix et au niveau étudiant, ils ont cru en plein de choses. Ils ont entre 35 et 40 ans, ont trouvé du boulot, mais ils sont porteurs de cela. À Sochaux, ils créent des listes de « beurs », et c'est ni droite ni gauche, ils vont au plus offrant. Si cela vous intéresse, j'ai fait un article qui vient de paraître dans *Genèses*, n° 40, qui s'appelle « Paroles de militants beurs », où il y a un jeune de 33 ans qui me raconte toute son histoire. C'est exactement cela ! : « moi, j'ai cru en la gauche, mais maintenant je ne crois plus en rien. On a créé une association... ».

Et je rajouterais par rapport à cela, l'effet fondamental des lois Pasqua, ce code de la nationalité. Il faudrait revenir sur Touraine, Schnapper et tous ces chercheurs, qui ont participé à la commission de la nationalité, en disant qu'il faut être bien français et prêter serment, etc. À mon avis, cela a eu des effets très graves, parce qu'il y a eu cet effet de suspicion jeté sur ces enfants d'immigrés qui étaient nés en France. Il me semble qu'il y a eu cela, plus la guerre du Golfe, plus Khaled Kelkal ! Ce jeune que j'interviewe en parle sans arrêt, et la mort en direct de Khaled Kelkal a fait dans sa tête à lui, mais aussi dans la tête de plein de jeunes, des dégâts considérables. Et puis, on voit, ce qui se passe aujourd'hui au Proche-Orient. Les moins assurés, scolairement, font une identification totale avec la cause palestinienne : « on est des Arabes dominés »...

**Yolande Benarrosh.** Ce n'est pas vraiment une identification... !

**Stéphane Beaud.** ... Un sentiment de vivre des choses proches. Refaire la genèse de tout cela est fondamental ! J'ai rencontré beaucoup de jeunes qui sont arrivés en France en très bas âge, entre un et trois ans. Ils ont mis beaucoup de temps à demander la nationalité française. Après la modification de la loi Pasqua, avec le droit du sol, l'idée reste que la nationalité n'est pas « pour nous », et qu'ils sont des « Français de papier ». Ils disent tous cela, qu'ils sont des Français sur le papier, « mais dans la vie réelle, on n'est pas des Français comme les autres », parce qu'il y a des discriminations, des brimades, etc. Je reconnaiss qu'il faudrait faire ce que vous dites, un travail sur la constitution et l'historique de ce problème, et ne pas rester sur des constats...

**Évelyne SAILLET.** Dans la tête des Français, il y a toujours la guerre d'Algérie...

**Stéphane Beaud.** Absolument, oui.

**Michel Pialoux.** En ce moment, je travaille avec un militant de l'usine de Sochaux, qui doit avoir une quarantaine d'années. Il a été délégué CGT dans l'usine pendant plusieurs années. Et il tente d'écrire sa biographie. C'est un Algérien qui est né en France. Un des passages les plus pathétiques de son texte, que je trouve remarquable, c'est celui où il évoque le moment où, avec sa mère et l'un de ses frères, ils vont dans un commissariat, quelque part dans le Sud, pour reconnaître le corps d'un de ses frères qui a été descendu dans des conditions... Et je me rappelle la façon dont il raconte la violence de l'émotion de sa mère. A-t-il été descendu par les flics ou dans une altercation ? Mais ce qu'il raconte surtout, c'est l'extrême indifférence des policiers. Cet homme a 45 ans. Il y a une dizaine d'années, il était persuadé qu'il était français, il avait des papiers français, mais à un moment donné, il a découvert qu'il n'était pas *vraiment* français et il s'est battu pour avoir une carte d'identité française. Son combat a duré sept ou huit ans, et c'est cela qui lui a donné l'idée d'écrire son livre, son texte. Il a aussi plusieurs frères et sœurs qui travaillent dans les usines de la région. Une de ses sœurs travaille chez Delphi-Packard, un équipementier. En gros, les filles sont employées mais très peu de garçons. Et c'est quelqu'un qui a 45 ans... Il est bon de réfléchir sur plusieurs générations et sur plusieurs types d'entreprises. Son père, qui a dû arriver en 1960, a été ouvrier en fonderie, à Sochaux et est mort alcoolique à l'âge de 56 ou 57 ans, ce qui est le sort de bien des ouvriers de fonderie. Lui aussi réfléchit sur cette question de la succession des générations. Il faut se mettre dans la profondeur historique pour comprendre quelque chose...

**Stéphane Beaud.** Parmi les jeunes générations, celles qui ont 20 ans, et qui vivent dans le quartier ouvrier sur lequel on a enquêté, une partie a fait de bonnes études. Dans cette minorité *positive* de jeunes, ceux qui restent dans le quartier, ne le fuient pas, certains deviennent ce que l'on appelle dans le jargon local, des « barbus ». Certains sont professeurs. C'est la minorité qui cherche à sauver les autres. Quand on regarde dans ces quartiers ouvriers, on voit des jeunes qui portent la barbe, des filles qui sont voilées. Et cela de plus en plus. À la fac, au lycée, etc., il y a de plus en plus de filles voilées. On peut constater aussi que c'est un groupe très différencié. Il y a ceux qui se tournent vers la religion parce que c'est le seul pôle de stabilité, une certaine façon de pouvoir se construire mentalement ou se reconstruire. Ce thème mériterait d'être davantage étudié.

**Anne Biquard** (CNRS/Paris x-Nanterre). Il n'y a pas du tout d'Africains dans la région de Montbéliard ?

**Stéphane Beaud.** Quelques Réunionnais, mais pas d'Africains... C'est Peugeot qui en a décidé ainsi.

**Anne Biquard.** À la différence de Vaulx-en-Velin ou de Mantes-la-Jolie, apparemment, il y a un petit peu de travail et d'espoir. Sans vouloir minimiser les problèmes des communautés maghrébinnes dont on vient de parler, lorsqu'on regarde ce qui se passe avec les jeunes Africains, on constate le même type de phénomène. À cela s'ajoutent les oppositions qui existent entre Africains et Maghrébins, la plupart des Maghrébins accusant les Africains d'avoir fait le jeu de leur exclusion à eux. Mais ce phénomène de rejet des jeunes, qui aboutit à les déstructurer complètement, est un phénomène qui touche tous les grands ensembles. Je pense que tout le travail, que vous faites sur l'école et les produits de l'école, etc., est un travail qui va au centre de la compréhension de ces questions.

Par rapport à une question soulevée précédemment, je ne pense pas qu'avant ou après la seconde, il y ait quoi que ce soit : ce sont des catégories pour des gamins qui se structurent sur l'adolescence. On a des jeunes de 30 ans, à Vaulx-en-Velin ou à Mantes-la-Jolie qui ont travaillé une fois dans leur vie, parce qu'il y a une régie de quartier, une entreprise d'insertion ou n'importe quelle autre structure qui leur a donné une possibilité. Ils savent que cela ne reviendra pas avant quarante-cinq mois et on leur dit qu'il en faut pour tout le monde. Ces jeunes-là ignorent ce qu'est la notion de « responsabilité » et, dans ce contexte de pénurie d'emploi, face à la violence qu'ils ressentent intérieurement, qui est celle de ne pas exister, d'avoir un mur en face d'eux, la seule façon de se donner à voir c'est effectivement de « casser ». On est bien dans une situation où il y a peu de possibilités de sortie. Et ce n'est pas le travail à l'usine, avec ce qu'il est devenu ! Même s'ils crachent sur le syndicalisme, quelque part il y a des choses importantes qui ont joué. On le voit par exemple dans

ce qui se passe. Le syndicalisme est jeté hors de l'entreprise, quoiqu'il arrive, et ce qu'on propose aux jeunes à l'usine, n'est pas leur rêve, c'est clair !

**Michel Pialoux.** Il faudrait discuter du syndicalisme dans ces nouvelles entreprises d'équipementiers, de sa fragilité. Ce qui est frappant, c'est de voir, par exemple, apparaître des noyaux de deux ou de trois militants entre guillemets, dont les parents travaillaient dans la grande usine de Sochaux. Mais les directions d'entreprises, soit les achètent, soit les virent, et les structures syndicales sont vite réduites à très peu de choses.

**Anne Biquard.** Tout à fait. J'ai travaillé sur Mulhouse, où le taux d'accident du travail est assez catastrophique. Je ne connais pas celui de Sochaux. C'est la même noria : les jeunes sont embauchés par des entreprises intérimaires, et les plus malins vont sur les postes à risque. S'ils évitent l'accident du travail, c'est bien. S'ils ne l'évitent pas, tant pis ! C'est hallucinant ! Et les syndicats n'interviennent que lorsque l'un des intérimaires est lié d'une manière ou d'une autre à une branche quelconque, à un employé de l'entreprise, parce que, sinon les consignes Peugeot... Même le comité d'hygiène et de sécurité peut faire des rapports, mais il n'a pas lui-même d'espace pour s'exprimer...

**Michel Pialoux.** C'est un thème qu'on n'a pas le temps de développer, mais pour dire les choses rapidement, depuis cinq ans, dans l'usine de Sochaux les rapports se sont un peu pacifiés, la violence anti-syndicale s'est amoindrie. Parallèlement un des faits marquants, c'est la délocalisation de nombreux ateliers, et leur départ vers le *Technoland*, ou vers des usines situées à quinze ou vingt kilomètres. L'atelier de fonderie va partir d'ici deux ans. Les ateliers d'outillage ont été autonomisés : on réinstalle 700 ou 800 ouvriers, des professionnels, sur le *Technoland* qui touche à certains endroits l'usine de Sochaux. On les a mis de l'autre côté de la barrière. Les « vieux » de Sochaux vont continuer à bénéficier de certains avantages, comme le treizième mois, etc., et tous ceux qu'on embauchera dans la nouvelle usine, ce seront des jeunes qui vont être soumis à une logique de salaires et de gestion du travail complètement différente.

À plusieurs reprises, des ateliers ont été délocalisés, replacés à dix ou vingt kilomètres, avec une organisation qui repose sur 60 à 70 % de fixe, et 25 ou 30 % de flexible en intérim ou en CDD. Avec aussi des salaires beaucoup plus bas, la fin de nombreux avantages et de nombreuses protections sociales. Et cela prend une visibilité et une violence particulière à Sochaux parce que ce *Technoland* est collé à l'ancienne usine. Là-dessus pour organiser une défense, la CGT a essayé de développer le rôle de l'union locale, de la faire revivre, plutôt que d'en rester à une organisation de l'entreprise, mais cela paraît extrêmement difficile. On voit la fragilité. Lors d'un séminaire ici, avec Armelle Gorgeu et René Mathieu, j'avais parlé de la Firade, Force d'intervention rapide (GIGN des syndicats), contre la discrimination anti-syndicale. En fait, cela marche mal, le secrétaire du syndicat n'est pas très partisan de ce style d'action. C'est un noyau de cinq ou six personnes qui cherchent à le faire vivre, et il y a des dissensions autour de cette affaire. On voit que les actions ne sont pas du tout à la hauteur de ce qu'exigerait la nouvelle situation...

**Olivier Büttner (CEE).** Il y a peu de temps, je suivais une présentation faite par madame Marie Vogel, maître de conférences à l'Université de Franche-Comté et qui a fait une étude en répondant à l'appel d'offres du Centre d'études en sciences sociales de la Défense nationale. Elle travaille sur le bassin de Montbéliard. Son étude porte sur la dimension locale de la professionnalisation des armées. Ce qui me paraît intéressant dans ce qu'elle nous expliquait c'est que, sur Montbéliard et Sochaux, ils avaient des problèmes de recrutement de militaires de carrière et d'employés civils. Elle appelait les recrutés, *les déçus de l'automobile*, c'est-à-dire les jeunes intérimaires des équipementiers qui, en ayant assez de ne pas être reconnus comme individus, s'engageaient dans l'armée, pour cinq ans, en se disant qu'ils seraient au moins reconnus en tant que personnes, « parce que l'on m'appelle par mon nom ». En même temps, ces gens qui ont voulu faire carrière dans l'automobile espèrent en passant par l'armée, obtenir des qualifications, surtout dans les régiments du train, avec une stratégie de retour dans l'automobile mais en tant que titulaires. Mais en considérant les naufragés de la faculté, les première et deuxième années, cette sociologue disait qu'à l'armée, ils se trom-

paient de lieu de recrutement et leur suggérait, lors du colloque, de venir à la faculté ! (Elle travaille sur le sujet avec un historien).

Un autre point me paraissait intéressant, celui de la mobilité : autant la mobilité intéresse les jeunes recrues, lorsqu'il s'agit d'un déplacement momentané, six mois au Kosovo par exemple, autant elle leur pose problème pour les déplacements quotidiens entre le régiment et leur lieu d'habitation qui ne doit pas être à plus de 25 kilomètres. Il faut surtout rester à côté du noyau familial ! Donc, on veut bien s'engager mais... Ceci se passait au mois de mars 2000, dans un contexte de reprise. Ce pourrait être intéressant de voir cela sur place dans la mesure où il y a beaucoup d'*interviews*...

**Stéphane Beaud.** Je connais Marie Vogel. Ce qui m'interroge dans ce que vous venez d'évoquer, c'est toute la question de la mobilité : partir six mois, oui, mais rester à quinze kilomètres. J'ai fait un travail de suivi auprès d'une jeune fille qui avait un « bac pro » et qui, pendant trois ans, a vécu de petits boulots obtenus par la mission locale. Après le « bac pro », elle s'est inscrite en fac de psychologie, puis de sociologie, deux ans de fac. Elle revient à Montbéliard parce qu'il y a échec à la fac, et trouve un emploi précaire par le biais de la mission locale, chez Casino, comme vendeuse-marée en poissonnerie : elle trie et place les poissons. Par la suite, elle obtient un CDI à condition qu'elle fasse sa mobilité à Casino, en allant à Avallon dans l'Yonne. Au bout de trois mois de travail, au moment d'un terrain à Auxerre, où je devais l'interviewer, elle quitte son emploi, quasiment la veille de l'entretien, sur un coup de colère (elle s'est disputée avec sa chef), tout simplement parce qu'elle ne supporte plus d'être loin de chez elle ! Elle est de nouveau en CDD, et prête à entrer à l'usine...

Cette question de l'attachement territorial demande à être pensée en termes plus larges, en termes sociaux. C'est vraiment un espace de repli, de refuge. Il y a un attachement à la famille qui est lié aussi au fait que beaucoup de jeunes s'excluent ou s'autoexcluent des autres lieux de la vie sociale. Ils sont très peu dans la vie sociale... Il ne reste plus que la famille comme espace social hors du travail ! Le jeune « bac pro » qui me disait qu'il y avait une « petite ambiance » à l'usine, a vécu seul deux ans à Belfort. Il a 27 ans. Il ne supportait plus de vivre seul, parce qu'il ne faisait rien à l'extérieur, et il est revenu chez ses parents en se sentant coupable comme beaucoup d'enfants. Cela rejoint ce que vous disiez, que les parents ne sont pas éternels et qu'ils ont souffert, qu'il faut les aider et les épauler... C'est vrai qu'il y aurait toute une recherche à faire sur cette question de la proximité.

**Anne Biquard.** On a fait tout un travail d'insertion dans la Drôme, où les maires des petites communes avaient fait un ensemble de démarches pour trouver des emplois à ces jeunes en chômage, en pensant que c'était bien. C'est un petit coin de la Drôme où les gens ont du mal à bouger, etc. Les femmes, les maires de villages, avaient trouvé des possibilités en ville avec logements. Et les mômes ont refusé : ils ne voulaient pas quitter leur trou de campagne ! Ils voulaient du boulot sur place. Je dis « gamins », mais c'étaient quand même des jeunes de 18 à 23 ans, qui n'avaient pas de travail. On ne voyait pas comment ils en auraient ! Mais ce qu'ils voulaient, c'était un travail *chez eux*. Je me demande si ce phénomène ne touche pas tous les jeunes qui n'osent pas trop se lancer dans la société tout seuls, alors que pour les générations d'il y a trente ans, au contraire, il fallait sortir et aller tout seul voir comment cela se passe ailleurs...

Je pensais aussi à deux choses :

- Le livre de R. Linhart sur *L'établi* et ce qui se passe chez Citroën me semblent assez proches de ce que vous décrivez sur les objectifs du patronat, mais avec des formes nouvelles, un peu moins graves que l'exploitation, avec des gens à qui on dit : « pas de grèves », etc. La forme a un peu changé, mais l'objectif reste le même.
- Une autre question : pourquoi parlez-vous d'histoire sociale, et ne parlez-vous pas du tout de culture du travail ? Je n'ai pas entendu une seule fois le mot « culture ».

**Michel Pialoux.** On a beaucoup utilisé le mot « culture » dans l'ouvrage, au fil du texte, notamment à propos de l'atelier, mais peut-être pas dans cet exposé. L'expression *culture de l'atelier, culture*

*de résistance*, est souvent utilisée par nous pour montrer comment, dès les années quatre-vingt, à travers le *management* participatif, la référence au Japon, etc., on avait entrepris la déstructuration de l'ancienne culture ouvrière, dans les ateliers d'OS, de cette culture de résistance fondée sur des compromis. À propos de culture ouvrière, on met souvent l'accent sur la culture des ouvriers professionnels. Et à Sochaux il y avait la plus grande concentration d'ouvriers professionnels de France. Ils étaient 7 ou 8 000. Il y avait là une culture très solide. Même dans les ateliers d'OS de montage, s'était constituée au fil du temps une culture cohérente, avec la figure du délégué au centre de cette culture de résistance. Nous n'avons aucun scrupule à utiliser cette forme de conceptualisation, sans la durcir, mais... il y a eu en fait plusieurs cultures du travail. Et ce qui faisait le propre de cette culture à Sochaux, c'était sa forte politisation. À cause de ce qui s'était passé dans les années soixante-dix, dans ces ateliers d'OS, il y avait une culture de travail et de politisation !

**Robin Foot** (Latts). Je suis un peu surpris par le titre que vous proposiez : *Les ouvriers après la classe ouvrière*. C'est un peu le pari du livre que vous avez fait, et il me semble qu'à un moment donné, on ne sait plus très bien si vous arrivez à tenir ce pari entre la fin de la classe ouvrière, la déconstruction, pour reprendre le mot de E.P. Thompson<sup>172</sup>, la défabrication de la classe ouvrière et ce qui permettrait d'expliquer pourquoi on n'arrive pas à voir les ouvriers, une fois que c'est défabriqué. On a l'impression que le recours à l'école est placé comme un lieu hors travail, pour parler des ouvriers et que cela ne tient pas vraiment son enjeu. Parce que, depuis les années soixante, de façon récurrente, les ouvriers ne poussent plus vraiment leurs enfants vers l'usine. Au contraire, l'usine a plutôt un effet de repoussoir et l'école devient la porte de sortie. Et le recours massif à l'immigration a permis une élévation du niveau de formation des fils d'ouvriers et la sortie hors de la classe ouvrière. Avec tout un tas de problèmes scolaires, mais ce n'est pas à vous que j'apprends cela, où la réussite à l'école devait se faire contre les parents aussi, ce qui était une explication des échecs et des impasses au niveau scolaire.

Sur le fond, je ne vois pas ce qui change par rapport à maintenant. L'usine ne constitue pas l'avenir des ouvriers, globalement, mis à part quelques décennies courtes, entre les années trente à cinquante, comme en a bien parlé Marcel Donatti dans la sidérurgie, avec l'image de l'ouvrier fondeur sidérurgiste, syndicaliste, l'homme complet, un peu la vision soviétique de *l'homme total*, de *l'homme de fer*, où l'on peut se projeter, où l'usine est en même temps l'espace de jeu, où on va porter la gamelle au père en jouant parmi les machines. Il s'agit là des grandes usines sidérurgiques. Mais sinon, l'école a toujours été pour les ouvriers installés, l'espace de sortie de la classe ouvrière. Et j'ai l'impression qu'à un moment donné, vous êtes pris dans l'illusion...

**Stéphane Beaud.** ... Tout dépend de quelle école on parle ! ...

**Robin Foot.** ... Je ne sais pas... J'ai quand même l'impression que l'image que vous renvoyez, selon laquelle les ouvriers d'aujourd'hui ne sont plus les fils de leurs parents, du point de vue catégorie socio-professionnelle, relève davantage du mythe, construit d'une classe ouvrière existante de toute éternité, que de réalités statistiques, etc. Quand on passe à une reproduction de 20 à 30 % d'ouvriers à fils d'ouvriers, de mineurs à fils de mineurs, c'est énorme. C'est plutôt les mobilités de classe et les déclassements qui constituent la norme. La constitution d'une classe ouvrière n'a duré que trente ans ! Le PC et la CGT ont participé à déconstruire la classe ouvrière en mettant en place dans les années soixante la question du salariat, la grille unique pour les OS...

La difficulté est que le « travail » a été confondu avec la « classe ouvrière ». Le travail était « parlé » par l'ouvrier, et en même temps, on ne parle jamais du travail. Il y a une forme d'identification, « le travail, c'est la classe », une fois que la classe a disparu, il reste peut-être les ouvriers mais on ne parle toujours pas du travail ! Il y a une absence. Ce que vous évoquez sur les stratégies d'enquête montre effectivement une des difficultés qu'il y a à travailler sur les ateliers. À partir du moment où l'on fait des enquêtes qui ne correspondent pas forcément à l'un des thèmes à la mode dans le *management*, c'est extrêmement difficile. On reste toujours dans les stratégies

---

<sup>172</sup> *La formation de la classe ouvrière anglaise*, traduction française, Gallimard, Le Seuil.

d'enquêtes périphériques au travail et à la production. Mais cela pose aussi la question de l'absence du travail dans ces combinatoires d'atelier, etc.

Et je me demande s'il n'y a pas un lien entre le fait que le travail « disparaît » avec la disparition de la classe ouvrière et l'évacuation du travail pour ces lycéens, « bac pro », RMI, étudiants, jeunes qui n'ont pas la culture du travail, du fait qu'il n'y a même plus ce qui pourrait être un transfert de travail, avec des objets produits à l'issue du travail, dans ce que vous constatez maintenant, et qu'ils ne font même plus l'effort de travailler pour réussir à l'école. C'est anecdotique cela, et ce n'est pas essentiel...

**Stéphane Beaud.** Deux questions de fond auxquelles je répondrai en parlant de ce sur quoi je suis un peu compétent. Tu dis que tu ne vois pas ce qui a changé dans le rapport à l'école, dans la vie ouvrière. J'ai encore en tête l'enquête de Jean-Pierre Terrail, réalisée dans les années soixante-dix, sur Caen. Dans son livre, *La fin des ouvriers*, où il fait une typologie, sur le souci des parents de faire sortir leurs enfants de la classe ouvrière, il montre en même temps qu'il existe plusieurs sorties possibles de cette classe. À un moment donné, il évoque dans son ouvrage ces enfants d'ouvriers qui réussissent à l'école mais qui restent dans la classe, notamment en cherchant à *redonner*, à *rendre*, soit sous la forme du modèle de *l'instituteur*, soit sous la forme du modèle *militant*. C'est ce qui a été marquant dans les années d'après-guerre.

Il me semble que cela change un peu aujourd'hui. Et c'est la raison pour laquelle je demandais de quelle école on parle. Je pense qu'effectivement, ce n'est pas la même chose de vouloir sortir de sa classe sociale en empruntant la voie de la promotion professionnelle, qui était légitime, soit par le CET, ensuite par la formation continue, ou encore la voie de l'école normale d'instituteurs - ce qui était le cas pour les enfants d'ouvriers qui étaient dits « doués pour l'école » -, et la voie actuelle, où il n'y a plus de frontières claires et nettes entre ces voies, où tout se brouille très largement, qu'on réussisse ou pas à l'école, qu'on poursuive ses études comme cela, jusqu'à 20 ans et 22 ans d'abord au lycée et ensuite à la fac, etc. Il me semble que ces années sont assez décisives. Là encore, en termes de disposition, cela ouvre des espoirs, et à un moment donné, dans la biographie, cela ouvre des horizons sociaux. En même temps, même si cinq ans plus tard ces horizons se trouvent être fermés, durant ces années-là se jouent des choses au niveau des interactions : le fait d'être marqué négativement lorsqu'on est enfant d'ouvriers, parce qu'on n'a pas les bonnes manières, parce qu'on n'a pas l'argent pour être bien habillé, qu'on subit la concurrence symbolique des enfants des autres groupes sociaux. On n'a plus cette forme de protection qui jouait dans les milieux ouvriers, même si on savait qu'on pouvait être dominé.

Maintenant, la domination est vécue au jour le jour, la domination culturelle incarnée par les professeurs, mais aussi la domination des autres membres ou groupes, des pairs. Dans ma thèse, tout ce qui se fait autour de la musique, comme toutes les luttes symboliques autour de la musique, au lycée, sachant que toutes les enquêtes sur les jeunes montrent l'importance de la musique dans leurs pratiques culturelles. Vous avez des jeunes des milieux supérieurs qui *savent écouter de la musique branchée*, puis les autres qui *écoutent leur musique disqualifiée*. Je pense aussi que l'école a beaucoup changé, ainsi que les formes de poursuite d'études, dans les milieux ouvriers, mis à part quelques exceptions... J'ai fait des entretiens avec des enfants d'ouvriers immigrés algériens, l'un était en maths sup. et l'autre en sciences politiques à Strasbourg, un autre en sciences politiques à Grenoble, des miraculés scolaires... Mais la majorité reste dans ces filières dévalorisées des lycées, où ils font l'expérience de l'ennui scolaire qui est, me semble-t-il, difficile à assumer. Ils sont là sans être là.

Et pour répondre à la question de la culture du travail scolaire, on pourrait dire « perte de travail scolaire ». Je ne sais pas si on peut généraliser, mais ils sont d'autant moins incités à travailler qu'ils n'ont pas les rudiments. Les collèges de ZEP ont beaucoup changé. Quand on fait des entretiens avec des professeurs de ZEP, dans les collèges de Montbéliard comme ailleurs, tout le monde vous dit - et ce n'est pas du *pathos* de prof - que le plus difficile est d'instaurer un ordre scolaire, et ensuite essayer de faire passer des choses. Dans la désorganisation des collèges et de l'ordre scolaire, ce qui

passe à l'as, c'est l'enseignement des savoirs. Tout le débat aujourd'hui porte sur ce qu'il faut enseigner à l'école. Le sociologue peut *peut-être* dire que « c'est très bien, les philosophes ont raison, il faut transmettre des savoirs, mais ils ne se posent que la question de savoirs et non celle des conditions sociales de cette transmission de savoirs ». Il se trouve que dans un certain nombre de collèges de ZEP, ces conditions sociales ne sont pas réunies, parce qu'il y a trop de « zigotos », trop de professeurs jeunes, et qu'une grande partie d'entre eux passe son temps à mettre de l'ordre, et puis il y a une tendance de la part des caïds locaux à « foutre le bordel ». Et ceci a des effets très importants sur le travail scolaire. J'ai fait des tas d'entretiens où les jeunes me racontent l'absence de travail au collège, l'absence de normes scolaires. Il faut remonter très en amont pour comprendre cela.

**Michel Pialoux.** Je voudrais revenir sur ces processus qui ont joué dans les années soixante. Déjà en ces années-là, les ouvriers en France étaient attirés par l'école et cherchaient à « pousser » leurs enfants. C'est déjà raconté dans Cl. Grignon<sup>173</sup>. C'est une constante en France à la différence de ce qui a pu exister dans d'autres pays... Mais ce qui était frappant dans la région de Sochaux-Montbéliard, c'était le poids de ces ouvriers professionnels, des ouvriers hautement qualifiés, des maîtres ouvriers, ce sentiment d'appartenir à une élite. Et les enfants de ces ouvriers, qui avaient déjà suivi l'école professionnelle, étaient poussés par leurs parents à rester présents dans l'usine. En comparaison de la région parisienne, cet enseignement était quand même quelque chose qui gardait son intérêt et sa valeur. Cela m'a paru spécifique et très remarquable. Il suffisait de parler avec des OS pour mesurer la distance qu'il y avait entre eux et les autres, ceux qui continuaient à se penser à la fois comme ouvriers et comme membres d'une élite, etc.

Je ne pense pas que cela ait existé de la même façon dans beaucoup d'autres régions de France. Il y avait quelque chose de spécifique à cette région, avec aussi le sentiment d'avoir des traditions politiques derrière soi, d'avoir la référence au socialisme franc-comtois (combien de fois, j'ai entendu des propos sur Proudhon, venant de personnes qui n'avaient évidemment pas lu Proudhon). Mais il me semble que la préoccupation de ces ouvriers professionnels était de faire poursuivre leurs enfants dans cette voie. Cela me paraît d'autant plus vrai, que dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, bon nombre de ces ouvriers professionnels ont eu la sagesse de pousser encore leurs enfants vers un enseignement professionnel, même dévalorisé... plutôt que vers l'enseignement général, alors que ceux qui poussaient très fort leurs enfants vers l'enseignement général, c'étaient plutôt les OS, immigrés ou français. Il y a des constantes, et ce n'est pas en 1985 que le goût pour l'école est apparu chez les ouvriers, c'est vrai...

**Robin Foot.** Ce que tu dis le confirme plutôt. Car vous avez étudié les OS dans ce livre-là. Les OS ne dérogent pas... Autant ta remarque est vraie pour Sochaux dans le cadre des OP, autant, de ce point de vue-là, les premiers déclassés ne vont probablement pas stabiliser leurs enfants dans la classe où ils se retrouvent finalement !

**Stéphane Beaud.** Par rapport à la question de l'école, je viens de lire un numéro très intéressant de la *Revue française de pédagogie*<sup>174</sup>, organisé par Vincent Troger et Guy Brucy. L'introduction est intitulée « La parenthèse scolaire de l'enseignement professionnel en France ». Dans ce numéro, ces deux historiens de l'éducation professionnelle racontent très bien la « parenthèse scolaire », de 1920 aux années quatre-vingt, où effectivement, l'enseignement technique a été autonomisé, notamment du fait du rôle de la CGT et des enseignants, pour donner en quelque sorte des contrepoids au pouvoir patronal ; avec toutes les phases d'alternance et toutes les mesures institutionnelles. On assiste peut-être à la fin de cette « parenthèse scolaire » d'un ordre professionnel autonome, accompagnant aussi la possibilité de construire un projet autonome, alors qu'aujourd'hui on a une plus forte interférence entre l'ordre économique et l'ordre scolaire. Cela me semble une hypothèse très intéressante.

<sup>173</sup> *L'ordre des choses*, 1971, Ed. de Minuit.

<sup>174</sup> N° 131, avril-mai 2000.

**Isabel da Costa** (CEE). D'abord je voudrais dire tout le plaisir ressenti à lire cet ouvrage. Et contrairement à ce que disait Robin Foot, j'ai retrouvé toute une analyse sur le travail, avec cette impression de pénétrer à l'intérieur de l'atelier. J'ai apprécié aussi tout ce qui était de l'ordre de l'analyse de la culture ouvrière et des anciennes solidarités dans l'atelier, comment elles se transforment, les formes de résistances passives qui se mettent en route. C'est pour moi une analyse du travail, et je la trouve remarquable.

J'aimerais faire deux ou trois remarques. Ce ne sont pas des critiques, et je ne voudrais pas que ce soit pris comme tel, mais ce sont plutôt des réflexions que m'a inspirées la lecture de votre conclusion, et que je vous soumets.

La première a trait à l'immigration, elle porte sur la thèse de la classe ouvrière et des immigrés sauvés par l'école. Vous dites qu'historiquement, le plus grand nombre d'étrangers, entre guillemets, étaient polonais, italiens, espagnols et algériens. Mais, en 1970, les Espagnols étaient tout au plus 300 000, alors qu'il y avait en revanche un million de Portugais et 800 000 Algériens. Pourquoi n'avoir pas mis les Portugais, qui étaient quand même la nationalité la plus représentée, parmi les travailleurs immigrés de la deuxième ou troisième génération ? N'y voyez aucun nationalisme de ma part, mais c'est un point d'interrogation car il me semble que, derrière cet oubli, il y a peut-être quelque chose qui, dans l'intégration de la communauté portugaise, et plus récemment, la communauté asiatique, n'entre pas dans ce que vous décrivez, dont cette vie à l'usine, cette intégration par l'école, ce *gap* entre les générations. Pour vous, *le salut par l'école* est un présupposé important ! Or, dans la communauté portugaise, face aux problèmes qui se posent, notamment celui du chômage, le salut se fait plutôt par la famille et peut-être par une solidarité ethnique. Et cela s'applique aussi aux Asiatiques, entre autres, présents en France. Cela me fait penser aux USA où il y a eu des vagues d'immigrations de nationalités différentes qui se sont peu à peu intégrées, chacune à leur manière. Mais ce n'est pas le cas pour les Noirs américains dont les difficultés d'intégration sont peut-être comparables à celles rencontrées par les Maghrébins en France. Et je me suis demandé si prendre en compte cela ne changerait pas votre argument. C'est ma première question : est-ce que cela change ou pas la réflexion de reconnaître qu'il y a une pluralité de formes d'intégration dans les groupes et de mobilités ascensionnelles ?

La deuxième remarque porte sur une phrase évoquant « un mouvement ouvrier qui voudrait rester fidèle à son histoire... ». Y a-t-il un seul mouvement ouvrier ? Et à la page précédente, j'ai lu « il y a une tristesse ouvrière dont on ne guérit que par la participation politique ». Je ne sais pas si cela s'applique aux ouvriers portugais ou asiatiques. Et quand vous analysez cela, quand vous parlez du mouvement ouvrier, je cite : « ces questions débordent le seul cadre du mouvement ouvrier et interrogent le mode de recomposition de la société française dans son ensemble, tant le mouvement ouvrier par sa combativité passée, et par les acquis sociaux qu'il a pu arracher, aux classes dominantes... », je m'interroge à nouveau : pourquoi y aurait-il *un* mouvement ouvrier, une homogénéité dans la classe ouvrière, face à des classes dominantes qui, elles, sont plurielles ?

**Michel Pialoux.** Homogénéité dans le mouvement ouvrier, pas dans la classe ouvrière...

**Isabel da Costa.** Il y a néanmoins dans votre esprit *une* classe ouvrière et *des* classes dominantes. Et dans votre argument, il y a peut-être des classes ouvrières, face à des classes dominantes. Ou alors, on raisonne de manière marxiste, avec une classe dominante et une classe ouvrière ! Il y a là quelque chose dans votre vocabulaire qu'il faudrait creuser ! Comment rendre compte de l'hétérogénéité des situations ? Cela me questionne.

Ma troisième remarque est liée à l'impression que ce qui est en jeu dans votre travail, c'est la reproduction de ces mondes. Vous établissez un lien entre le monde de la production/force de travail et la reproduction de cette force de travail dans la société. Et faire ce lien, c'est analyser les mondes ouvriers dans leur intégralité. C'est une tâche énorme et que vous accomplissez très bien, mais qui laisse sans réponse la question de savoir ce qu'est cet objet de la « classe ouvrière ». Vous parlez parfois de « groupes ouvriers », de « monde ouvrier », etc. Avez-vous une réflexion propre sur cette « chose » que vous essayez d'approcher dans sa production et reproduction, qui serait la classe ou-

vrière ? Est-ce qu'il y a une place pour le pluralisme là-dedans ? Le problème serait-il que, face à tous ces éléments énoncés concernant la vie au travail, le salut par l'école, etc., il n'y aurait pas d'autres possibilités de reproduction, ou d'autre type de salut que celui par l'école notamment ?

Dernière remarque : dans ce pluralisme, la situation des hommes et des femmes, surtout au sein de la deuxième génération immigrée, est vraiment différente aussi.

**Michel Pialoux.** L'opposition entre le pluralisme et le monolithisme n'est pas vraiment notre problème. On est plutôt dans une logique constructiviste, comme dirait Philippe Corcuff, construction et déconstruction de la classe ouvrière... Il y a eu un moment où, à travers tout un travail politique et symbolique, et cela remonte à 1830 et 1840, il s'est construit quelque chose dont certains ont cru, pendant un moment, que c'était *la classe ouvrière*. Mais on sait très bien, et les historiens le savent, qu'il y avait des éléments qui n'étaient pas dans la classe ouvrière, mais auraient pu y être sous certains rapports. Et ce que l'on voit, ce sont les multiples processus de construction sociale et les processus multiformes de déconstruction.

On constate aujourd'hui un processus de déconstruction... Mais dans notre travail, on s'interroge plutôt sur ce qui se passe, à partir des mots. Les questions de vocabulaire sont importantes. Les jeunes se disent « opérateurs » et non plus « ouvriers ». Il y a une répulsion vis-à-vis de certains mots qui faisaient partie de l'emblématique du groupe ouvrier traditionnel : certains mots se cassent et ne sont plus repris par les nouvelles générations. Le titre que l'on proposait à l'éditeur, et repris dans la conclusion, *Les ouvriers, après la classe ouvrière*, signifie cela. La classe ouvrière qui avait ses héros, ses porte-parole, semblait exister comme quelque chose de grand... Il y avait, par exemple, la SFIO, section française de l'Internationale ouvrière, les partis et leurs porte-parole, et c'étaient eux qui contribuaient à unifier symboliquement ce groupe. On voit bien que cela n'existe plus. On dit qu'il y a des sous-groupes, des fractions, des jeunes et des vieux, des hommes et des femmes, qui, légitimement, peuvent revendiquer le mot « ouvrier », mais ne préféreront-ils pas s'appeler « opérateurs » ou « agents de fabrication » ? Je viens de lire un mémoire de maîtrise, sur les syndicats des correcteurs de l'imprimerie, le syndicat CGT. Le revenu moyen est de 20 000 francs par mois, mais là on se pense et on se définit haut et fort comme ouvrier, on défend le mot « ouvrier », comme on le défendait vers 1910 ! Après tout, s'ils veulent s'appeler « ouvrier », pourquoi pas ! Nous faisons le constat qu'il y a des phénomènes de tiraillement formidables dans un groupe de gens qui s'appelaient autrefois « ouvriers », dans les années 1945-65, sans trop réfléchir à cela. D'ailleurs, c'était de l'ordre de l'évidence. Ça ne l'est plus !

Je reviens sur la première question soulevée : Portugais, Espagnols. Il faut dire que notre conclusion a du être refaite plusieurs fois. L'éditeur nous l'a arrachée... Il voulait au fond que l'on réponde clairement à la question de savoir s'il y a une classe ouvrière ou s'il n'y en a pas ? Nous n'avions pas envie de répondre à cette question. Mais il voulait que l'on réponde quelque chose là-dessus, parce que sinon, pour lui, cela ne servait à rien de faire ce livre !

On aurait dû introduire le mot « Portugais », mais à Sochaux, il n'y a que très peu de Portugais. On est dans un discours généraliste et généralisant, mais on pensait quand même à Sochaux et donc on n'a pas parlé des Portugais ! C'est une mauvaise excuse peut-être ! Il n'y a pas de Portugais, pas d'Africains, mais c'est la direction de l'usine qui a fait venir des Yougoslaves ou des Turcs ! Cela renvoie à l'histoire de cette usine !

**Stéphane Beaud.** Dans le contexte de la phrase de conclusion du livre, ce sont des immigrés qui se sont intégrés dans la lutte politique, syndicale, etc. En même temps, peu de travaux ont porté sur ces questions d'intégration par communauté, sur les Portugais à l'usine. Pour les Italiens, il y a Noiriel... Et pour l'instant, on pourrait dire qu'il y a une sorte d'invisibilité de la communauté portugaise. C'est vrai que, dans l'immigration, les Portugais sont les moins étudiés. Il y a quelques mois, j'ai participé à la soutenance d'un DEA sur l'immigration portugaise, avec Gérard Noiriel, et il y a plein de choses, plutôt familiales, mais sur l'usine il n'y en a pas beaucoup. Les Asiatiques, c'est encore plus récent.

**Natahlie Greenan** (CEE). Je n'ai pas lu le livre, donc mes questions porteront sur votre exposé. Première clarification : j'ai du mal à superposer les deux images que vous donnez des « bac pro », ceux dans l'entreprise, qui adhèrent relativement plus facilement que les ouvriers plus anciens, et puis les « bac pro » à l'université, qui ont l'air d'avoir beaucoup de difficultés : difficultés à entrer dans l'institution scolaire, à valoriser leurs études, etc. Je ne sais comment les deux images se superposent : s'agit-il de « bac pro » différents ? Et ceux qui ont des difficultés scolaires n'entrent-ils jamais dans l'entreprise ? Comment les deux choses se lient-elles ?

Mon autre question porte sur le fait de savoir en quoi les opportunités professionnelles, apparemment différentes entre les filles et les garçons, transforment le groupe ouvrier à l'heure actuelle. C'est quelque chose de récurrent dans votre intervention, mais vous n'en avez parlé que de façon très générale. Ce sont des questions qui me sont venues. On a l'impression que les filles ont davantage d'opportunités de travail, dans le tertiaire par exemple, et s'en sortent mieux à l'école. En quoi cela modifie-t-il ce groupe où il y a des cultures initialement fortes ?

**Stéphane Beaud.** Sur la première question, c'est l'exposé oral qui a laissé ces deux images mal superposées. Il me semble qu'il y a tout d'abord, au niveau des « bac pro », le fait que c'est une voie de rattrapage dans les lycées professionnels. Les purs « bac pro » sont des gens qui ont fait 3<sup>e</sup> T ou 4<sup>e</sup> T, donc qui ont déjà été orientés en quatrième ou en cinquième technologique, BEP, première et deuxième année, puis en « bac pro ». Ce sont ceux qui ont fait une carrière que l'on pourrait qualifier de *miraculé scolaire* dans le cadre de l'enseignement professionnel, alors qu'ils avaient été évincés du cadre de la « voie normale scolaire », pour définir la voie longue. Et c'est vrai que lorsqu'on les voit au lycée, ils sont accrocheurs, mais n'ont pas beaucoup d'habitudes de travail ; ils travaillent peu. Et la question, qui va se poser à leur sortie, est celle de leur mode d'intégration dans l'univers de l'usine. Sur ce point, nous n'avons pas fait d'enquête mais nous avons quelques idées qui nous semblent intéressantes. Nous avions fait une présentation du livre à Renault-Le Mans, et les militants de cette entreprise nous disaient que « ces « bac pro », on les a vu arriver », c'est-à-dire très timides, voulant avoir leur place, rassurés parce que certains avaient acquis un emploi stable, alors que dans les années quatre-vingt-dix, ce n'était pas sûr pour un ouvrier. Puis, petit à petit, l'intégration s'est faite, lentement, et un certain nombre d'entre eux commence à se rapprocher des organisations syndicales. L'idée était qu'au départ, il y avait un très gros écart entre ces « bac pro », tels qu'ils avaient été formés dans l'institution scolaire, et puis ces militants CGT, qui apparaissaient comme des « horribles », des gens qui faisaient casser la carrière des jeunes. Beaucoup de jeunes disent dans les dernières enquêtes, qu'ils sont proches de la CGT, mais que « ce n'est pas bien d'être vus avec eux, parce qu'ils nous empêchent de progresser dans l'usine ». Ce qui semble s'opérer aujourd'hui, c'est une progressive socialisation professionnelle de ces « bac pro », avec peut-être des dispositions différentes, mais qui se rapprochent de celles des militants.

**Michel Pialoux.** J'ai fait deux longues *interviews* auprès de deux « bac pro » entrés à l'usine de Sochaux vers 1995, qui m'avaient été présentés par François C. C'est exactement cela. Au départ, ils se sentaient très éloignés des vieux ouvriers professionnels, mais aujourd'hui ils s'en sentent plus proches. Ils n'hésiteraient pas à assumer le terme « ouvrier ». Ils sont en passe de se syndiquer. Leur ambition, maintenant qu'ils sont stabilisés, est quand même de saisir les possibilités d'ascension qui existent dans l'usine et de devenir techniciens. Mais en même temps, ils ont compris qu'ils avaient intérêt à avoir de bons rapports avec les anciens ouvriers professionnels. J'ai l'impression que, suivant les entreprises, ils vont être dans une position qui sera très différenciée.

D'autre part, ceux qui viennent s'insérer à l'université sont des gens qui, en 2000, apparaissent comme aberrants aux yeux de tout le monde ! Aux yeux des gens de l'entreprise, comme aux yeux des gens de l'université. Et de toute part, on cherche à les décourager, puisqu'ils ont de bonnes possibilités d'entrer sur le marché du travail, même s'ils sont maghrébins. Il me semble qu'après avoir essuyé dix ou quinze rebuffades, beaucoup ont des chances de trouver du boulot dans le monde industriel d'aujourd'hui.

**Stéphane Beaud.** Pas mal d'entre eux sont des « bac pro » tertiaires : comptabilité, commerce, secrétariat. Or, une partie de ces « bac pro » ne débouche sur rien. Aller à la fac dans ces conditions c'est, pour les filles notamment, retrouver aussi « la voie normale ! », comme le disait l'une d'entre elles. C'est le sentiment d'avoir été très tôt exclu de la voie *normale* de l'école et, sept ans plus tard, d'avoir sa chance de pouvoir être comme les autres ! La diffusion du modèle de l'enseignement supérieur dans les cités est très importante : « on veut être étudiant(e)s *comme les autres !* ».

**Michel Pialoux.** Moi, je pensais surtout aux « bac pro » industriels !

À propos des opportunités professionnelles dans la région, il faut savoir qu'il y a, en ces vingt dernières années, un énorme chômage féminin. Autrefois, il y avait une industrie textile qui recrutait la main-d'œuvre féminine, mais tout cela a disparu, et il s'est développé à partir des années quatre-vingt un chômage structurel féminin. Les sections féminines des lycées professionnels ne préparaient pas du tout les filles à des métiers industriels. C'est pour cela qu'elles étaient en très grandes difficultés sur la région. Aujourd'hui, cela change avec la montée des équipementiers de l'automobile, dans la mesure où ces industriels embauchent souvent des filles : parfois 60 à 70 % des salariées sont employées comme opératrices au Smic. Mais toutes ces filles n'ont pas de diplômes de type industriel ! Elles sont là avec des diplômes d'hôtellerie, de sténo-dactylos, de restauration, etc.

**Natahlie Greenan.** J'avais l'impression qu'elles avaient davantage de possibilités pour se reclasser en dehors du monde ouvrier.

**Michel Pialoux.** Mais il n'y a pas d'emplois de ce type. La faiblesse des emplois tertiaires reste, du point de vue des responsables économiques de la région, le gros point noir. Le chômage féminin reste important.

**Armelle Gorgeu** (CEE). La seule usine où il y a énormément de femmes, c'est Delphi-Packard, en montage-câblage. Dans les autres usines, c'est de l'ordre de 40 % environ. À *Technoland*, et en fonction de l'activité, les chiffres varient. Les femmes sont présentes dans la plasturgie. Selon l'ANPE de Montbéliard, les chômeurs de longue durée sont essentiellement des femmes. Et leur gros problème est de voir comment ces femmes pourraient travailler en usine, alors que, de plus en plus, se développe l'équipe permanente de nuit ou l'alternance avec le travail de nuit, obligatoire pour les femmes comme pour les hommes. D'où une grande discussion autour de la garde des enfants, la nécessité de crèches pour la nuit. Or, quand on voit les conditions de travail très dures dans ces usines, est-ce que c'est vraiment fondamental ?...

**Michel Pialoux.** C'est souvent l'occasion de tenir de beaux discours, parce qu'on dit aux jeunes femmes : « si vous voulez travailler, vous travaillez de nuit, vous n'avez qu'à accepter, un point, c'est tout ! ». De plus, il faut quand même voir que pour arriver à ces usines de *Technoland*, il n'y a pas de transports en commun. Il faut donc arriver en voiture forcément, et c'est un gros problème qui se pose dans ces familles ouvrières, où l'on n'a pas souvent deux voitures. Il existe des organisations informelles de co-voiturage. Elles se mettent à trois ou quatre, et c'est 250 francs par mois pour chacune.

**Armelle Gorgeu.** On est quand même obligé de constater que, de plus en plus, c'est le travail de nuit dans l'industrie.

**René Mathieu** (CEE). Ceci étant dit, les DRH de ces équipementiers pensent prendre, de préférence aux beurs, davantage de femmes inscrites au chômage de longue durée, car il y a une liste importante, et les mettre au travail industriel. Ils utilisent les beurs en intérim, puisqu'il existe toute une main-d'œuvre disponible, mais du bout des lèvres, en disant qu'ils prennent les « moins mauvais ». Ils n'ont pas l'intention de les pérenniser dans leur usine. En tout cas, très peu le seront. Cela n'est pas dit directement, mais la manière dont ils le disent le laisse penser. Aujourd'hui, les DRH n'ont pas le choix : ils prennent les « moins mauvais » des beurs, mais quand ils auront le choix, prendront-ils les beurs en CDI dans la région de Sochaux-Montbéliard ?

**Armelle Gorgeu.** Mais le problème se pose pour les femmes, aussi. Il y a deux ans, les équipementiers de l'automobile affirmaient ne plus vouloir embaucher de femmes. Aujourd'hui, ils tiennent toujours ce même discours. Et ils embauchent des femmes, parce qu'il y a une reprise...

**René Mathieu.** Ils veulent embaucher des femmes dont les enfants sont élevés mais ne veulent pas embaucher de jeunes filles. Ce sont des femmes qui sont libres maintenant, et pour lesquelles il y a très peu de chances qu'elles fassent encore un enfant, mais qui restent jeunes physiquement et nerveusement, donc suffisamment aptes à faire un travail en juste-à-temps, qui est très dur, à la fois sur le plan physique et psychique, parce que stressant.

**Anne Biquard.** Que reste-t-il à Sochaux du poids de l'ancien Peugeot qui maîtrisait tout, par rapport à la mise en place du *Technoland*. La plupart des cités autour du *Technoland* étaient des cités « Peugeot ». Que reste-t-il de tout cela aujourd'hui ?

**Michel Pialoux.** La mainmise de Peugeot est toujours très forte. Le maire de Montbéliard est un ancien directeur du personnel de Peugeot. Dans de nombreuses municipalités de droite, ce sont des chefs de service et des responsables de chez Peugeot qui sont maires. À ce niveau-là, Peugeot est toujours présent. Les équipementiers sont vraiment sous la dépendance directe de Peugeot. Ils livrent, certes théoriquement, plusieurs constructeurs automobiles, mais le plus souvent entre 70 et 90 % de leur production est livrée à Peugeot. C'est une domination totale ! Dans son usine de Sochaux, Peugeot peut laisser aller certaines choses et se montrer plus *cool*, mais sur les équipementiers il fait peser des contraintes particulièrement fortes.

Le paternaliste ancien, les cités et les « ravis », magasins de ravitaillement, tout cela a disparu, et même dès les années quatre-vingt. Ils ont revendu les cités ouvrières, même si on les appelle encore « cités Peugeot » ! Le responsable actuel entend liquider les dernières survivances de ce paternalisme. Les services, dans l'usine d'hébergement ou de nettoyage, vont disparaître peu à peu et passer à d'autres entreprises. On dit qu'il y a 3 000 intérimaires dans cette usine, mais il y a au moins 15 000 salariés des entreprises, continuellement présents sur l'usine, qui font de la maintenance et de l'hébergement et qui assurent la restauration, etc., alors qu'autrefois, à la grande époque « Peugeot », cela faisait un bloc. On vivait et on mourrait « Peugeot » ! Peugeot donnait autrefois une couronne pour le cimetière et, dans le cimetière, on voit toujours les couronnes « Peugeot ». Tout cela a été liquidé !

**René Mathieu.** La maîtrise de Peugeot est toujours aussi totale, non plus seulement sur la région de Sochaux-Montbéliard mais aussi sur Mulhouse. Simplement, sa stratégie avec Folz notamment, consiste à externaliser une partie de la production chez les équipementiers, mais Peugeot s'appuie beaucoup sur la filiale Faurecia, et la seule confiance de Peugeot est Faurecia. La maîtrise de Peugeot consiste maintenant à faire passer une partie du travail, et donc de la population, de l'effectif, sur des équipementiers, mais sans oublier le poids de Faurecia qui est une filiale de Peugeot. La maîtrise est toujours totale !

**Michel Pialoux.** Faurecia regroupe sept usines et 5 000 salariés autour de Sochaux...

**René Mathieu.** Les sièges vont être externalisés sur Faurecia ; l'emboutissage est externalisé sur SNOP qui est à la porte de Peugeot, etc. Il y a toujours cette maîtrise de Peugeot, de toute façon.

**Philippe Vrain (CEE).** J'aurais voulu revenir sur la différence déjà évoquée par Isabel da Costa et Nathalie Greenan entre filles et garçons, les « bac pro » qui sont assimilés aux garçons.... Dans l'usine, ce sont plutôt des garçons. Les filles des ouvriers réussissent mieux tendanciellement, elles ont plus de chances d'aller en seconde. Donc, il y a un premier palier à la fin de la troisième : on va vers les filières professionnelles ou on va en seconde de détermination. Puis il y a un second palier à la fin de la seconde, qui est l'orientation vers les STI et STE, notamment sciences technologiques industrielles et tertiaires. Qu'avez-vous pu observer sur ce plan-là ? Que deviennent les garçons qui ont fait une STI ? C'est quand même la filière noble au niveau des bacs techniques. Et les filles qui ont fait une ESTT, que deviennent-elles ? Elles ne vont en usine que de manière marginale... La plupart des créations d'emploi en France ne se font pas dans le monde industriel, elles se font ailleurs,

et les recrutements des jeunes dans le monde industriel restent très minoritaires. Que deviennent les filles, qui sont massivement passées par une ETT, parce qu'à la fin de la seconde c'est souvent comme cela ? Que deviennent les filles des ouvriers qui étaient dans cet espace de Sochaux et Montbéliard ? ...

**Stéphane Beaud.** Je n'ai pas de statistiques. Mais d'après nos observations et selon les statistiques des quatre lycées, il y avait plus de 58 % de filles, avec une orientation de lycée générale, plus féminine que masculine. Après, les ESTT sont des classes à 75 % de filles, beaucoup d'enfants d'immigrés... La chanson de Sardou sur le « bac poubelle », sur la classe G, qui a eu beaucoup d'impact dans les lycées... C'est une classe très stigmatisée dans les années quatre-vingt-dix, avec beaucoup de filles d'immigrés. Une partie d'entre elles travaille. Dans le tertiaire à Sochaux il n'y en a pratiquement pas, elles n'ont pas de place. Elles sont peu mobiles. Elles sont soit à l'usine dans le cadre des PME, soit effectivement... 15 % d'AES à Belfort viennent des bac ESTT ! Il faudrait voir également la psychologie à Besançon. Les premiers cycles universitaires fonctionnent comme réceptacle de ces étudiants-là. Après, sur ce qu'ils deviennent... j'avais fait une étude pour la Dares...

**Michel Pialoux.** Beaucoup vont en Suisse dans l'hôtellerie et dans les petits boulots. Parmi les ouvrières de Delphi-Packard, beaucoup sont passées par la Suisse. Elles ont fait aussi du *Mac Do*, des « emplois-jeunes ». Elles ont toutes galéré avant de travailler finalement chez Delphi-Packard. Il existe des circuits organisés. Elles se passent les adresses. Elles sont souvent en situation irrégulière, et super-exploitées...

**Stéphane Beaud.** Pour les filles d'immigrés qui sont assez nombreuses dans ces filières-là, une voie de sortie si l'on peut dire, c'est le mariage. Ce serait intéressant à analyser. J'ai réalisé pas mal d'entretiens avec des filles à qui les parents ont donné un petit horizon d'attente après le bac, c'est-à-dire un an, mais ensuite elles doivent se « caser ». Et dans les carrières de jeunes filles, la voie de sortie légitime c'est la carrière longue où, si l'on arrive à trouver un boulot notamment en Suisse, ça rapporte de l'argent. Sinon, dans les stratégies poursuivies par les « bac pro », je pose toujours la question du mariage. Certaines me disent que les parents les laissent tranquilles jusqu'à 25 ans. L'une m'a même dit explicitement qu'il y avait une crise du mariage : « je suis déçue, parce que j'ai 24 ans, un "bac pro", et que les garçons à la fac ont tous 18 à 19 ans », et donc aucune chance sur le marché matrimonial de la fac ! C'est un vrai souci pour ces filles, parce que c'est une question de normes sociales, il ne faut pas de rupture avec les parents. Ou alors on rompt avec les parents et on s'assume ou on fait face aux différentes injonctions des parents, et cela se négocie très finement et sur la durée.

**Question.** Il y a un chapitre dans votre livre sur l'héritage du taylorisme. Quand vous parlez d'héritage, vous faites référence à quelque chose de mort. Mais, dans les faits, le taylorisme n'est pas mort, il est encore très présent. Les personnes qui travaillent à l'usine, peuvent changer de poste, de tâche, et comme pour Christian C., la signification du travail peut changer beaucoup mais la culture ouvrière est très forte, et la question du travail reste très présente ! Il faut voir le chemin que doivent faire les jeunes pour arriver au travail. Il y a une grande discussion sur la mort du travail et de la classe ouvrière et les nouvelles façons de se socialiser, de construire le groupe, avec Habermas et Dominique Méda, etc., une discussion sur la question de la catégorie « travail » pour expliquer la vie en société. Cette question n'est pas directement traitée dans le livre, mais je pense qu'elle traverse toute la discussion théorique de votre recherche. Et je voudrais savoir comment, sur le terrain, la catégorie « travail » est posée par les personnes interrogées, alors que l'entreprise veut imposer l'idée que maintenant le travail est beaucoup plus intellectualisé qu'avant et que les savoir-faire des travailleurs sont plus importants. Il existe toute une stratégie patronale pour différencier les OS des OP, les techniciens, donc toute la hiérarchie du monde ouvrier. C'est un point important pour comprendre ce qui se passe, et cela notamment pour les syndicalistes aujourd'hui. En ce moment, il y a une conférence CGT sur les compétences et les qualifications. Cette question est importante en France mais aussi au Brésil. Pour comprendre l'impact des changements technologiques sur le travail et les conditions de travail, il faut passer par une discussion sur la signification du travail, sur ce

qui change vraiment dans le travail à l'usine, sur la formation nécessaire, et comment intégrer le fait de devoir « apprendre » en permanence.

Il convient donc de revenir sur les notions de « tâches », de « travail », d’« emploi », de « culture ouvrière », etc. Pour moi, l'utilisation du mot « héritage » est une notion beaucoup trop forte. La notion de « culture ouvrière » s'est construite dans les années soixante et soixante-dix, mais aujourd’hui le débat est de savoir si c'est la mort du taylorisme. Il conviendrait de faire l'exploration sur la classe ouvrière. Les livres parlent du temps libre, de la lutte des ouvriers, des OS-OP, de la protection du temps libre, du temps de non-travail. Je pense qu'il y a beaucoup de façon de faire de la résistance, qui ne sont pas une résistance organisée, syndicale, etc. il y a beaucoup de façons de résister.

**Michel Pialoux.** Notre volonté au départ n'était pas de nous inscrire dans ce genre de débat. C'était plutôt de dire que, dans ce genre de débat, on était en train de s'enliser : beaucoup de questions sont apparues autour de la fin du taylorisme dans les années quatre-vingt, que l'on voit aussi ressurgir dans les années quatre-vingt-dix. C'était donc de dire qu'il fallait peut-être regarder *de près* ce pré-tendu dépassement du taylorisme, etc. Notre préoccupation était aussi de faire entendre les propos de gens qui sont sur les lieux de travail et qui travaillent sur ou autour des machines.

En bref, nous n'avons pas du tout l'impression que le taylorisme disparaisse. Dans les nouveaux ateliers de montage de voitures qui viennent d'être aménagés à Sochaux, les temps de travail alloués sont plus brefs que ceux qui existaient dans les anciens ateliers. Ce que l'on constate aussi dans les usines des équipementiers. Ce sont même des formes de taylorisme très dures. Il y a des choses qui ont changé au niveau de l'organisation hiérarchique : dans les années quatre-vingt, il y avait du discours et de la volonté d'imposer symboliquement certaines choses. Et notre propos est de montrer qu'on ne peut analyser ces discours et les textes sur le *management*, les propos des dirigeants, sans regarder en même temps, et sur le long terme, les effets produits dans les ateliers. Le titre de ce premier chapitre, c'est plutôt « Que faire de l'héritage taylorien ? ». Cela ne veut pas dire que le taylorisme ait disparu. Mais à un moment donné, et dans le discours de l'entreprise, il y avait une volonté de rompre avec l'héritage taylorien et on proclamait que cette rupture était en train de se faire à travers la mise en place des nouvelles unités, alors que c'était une pure fiction.

**Stéphane Beaud.** Pour répondre à cette question de fond sur le pari que nous avons voulu tenir, notre propos est de montrer ce que l'enquête de terrain peut apporter par rapport à ce débat théorique sur le travail et par rapport à la réflexion de Dominique Méda. Je crois beaucoup aux sciences sociales, telles qu'elles ont été constituées historiquement, par Durkheim, Marc Bloch, et je pense à mes étudiants... On ne peut rien dire sur le monde social, même si on est agrégé de philosophie, si on n'a pas fait, sous une forme ou une autre, le travail d'enquête de Marx Weber ou Durkheim. Ils se sont sali les mains en allant aux archives, sur le terrain, etc. Il faut aller écouter les gens, les observer, il faut aller dans les archives, et à partir de là, on peut tenir un discours sur le travail. Mais arrêtons avec ces discours philosophants. Ils ne sont pas intéressants en soi, mais ils ne m'apprennent rien sur le monde social. J'ai lu un mémoire de maîtrise réalisé par une étudiante de Nantes, qui a travaillé pendant quatre mois dans un atelier de Mayenne où il n'y a que des femmes, et j'ai appris énormément de sociologie grâce à cette étudiante de 22 ans.

**Isabel da Costa.** Dans ce premier chapitre, qui tourne autour de la question de savoir ce qu'est un « ouvrier », ce qu'est le « travail », je crois que la définition que vous donnez est liée à la classe ouvrière. Je voudrais revenir sur la notion d'« ouvrier ». Quand Michel Pialoux me répond que la classe ouvrière a disparu parce qu'il n'y a plus de parti, etc., je ne suis pas d'accord avec cela, mais cela dépend de la définition que l'on donne de la « classe ». Vous évacuez la notion de « classe ouvrière » tout en gardant les ouvriers. Du coup, je me demande ce qu'est un ouvrier. Or, un ouvrier fait référence à des choses « ringardes » comme la théorie marxiste, mais aussi à des catégories statistiques. En France, il y avait six millions et demi d'ouvriers en 1990. Alors, s'il n'y a plus de classe ouvrière, qu'est-ce qui la remplace et comment appelle-t-on cet ensemble de gens qui, statistiquement, sont qualifiés d'ouvriers ? Vous ne pouvez pas faire un livre sur la condition ouvrière en

vous passant d'une réflexion sur la notion de « classe ouvrière ». Certes, on a besoin de changer de vocabulaire, mais ce n'est pas parce que des gens ne se vivent pas comme « ouvriers » qu'ils ne le sont pas. Peut-être qu'un immigré se vit symboliquement dans son pays, et ne se vit pas comme un « ouvrier Peugeot » parce que sa situation dans l'usine en France est temporaire et qu'il va revenir dans son pays. Mais il n'empêche qu'il l'est concrètement. Il y a dans votre livre beaucoup de choses qui tournent autour de la domination, de la reproduction, toutes ces choses que vous avez très bien analysées et qui permettent de réfléchir sur ce qu'est la « classe ouvrière » aujourd'hui ou je ne sais quel nom, pour aller plus loin théoriquement.

**Stéphane Beaud.** Post-face à la deuxième édition !

**Michel Pialoux.** On livre aussi ce matériau à d'autres. Les syndicats, les organisations qui se réclament de la classe ouvrière peuvent reprendre cela en main, et puis dire que c'est un mot usé ou qu'il faut au contraire continuer à l'utiliser...

**Stéphane Beaud.** Au Mans, la première heure de discussion que l'on a eue avec les ouvriers de Renault, et puis des intellectuels locaux, des anciens ou des membres du PC, a été pour nous catastrophique. On était sur une estrade avec les micros. À la fin, les ouvriers ont parlé de leur travail et là, c'était intéressant. Mais durant la première heure, ça a été de grandes discussions sur l'ouvrier productif et improductif des années soixante et soixante-dix, alors que nous avions l'impression d'avoir voulu faire autre chose. Effectivement, il faudra que l'on réfléchisse sur cette expression-là parce qu'elle n'est pas finie ! On nous tire vers cette discussion que l'on refuse.

**Michel Pialoux.** On peut distinguer, s'interroger par exemple sur le fait de savoir si les employés font partie de la classe ouvrière. La notion de « prolétariat » serait, nous dit-on, une notion plus juste au fond parce que cela englobe les employés. Pourquoi pas ? Il y a des phénomènes de domination qui appellent des formes de résistance politique et autres. Mais au fond c'est à tout un chacun et aux organisations qui se veulent porte-voix des ouvriers de prendre ces choses-là en main.

## BIBLIOGRAPHIE

*Les références sont en général extraites de l'ouvrage de Stéphane BEAUD et Michel PIALOUX, Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard, 1999, Fayard.*

APPAY B., THEBAUD-MONY A., 1997, *Précarisation salariale, travail et santé*, Paris, Iresco.

BALAZS G., FAGUER J.-P., 1996, « Une nouvelle forme de management, l'évaluation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114.

BAUDELOT C., CARTIER M., DETREZ C., 1998, *Et pourtant ils lisent*, Paris, Le Seuil.

BEAUD S., PIALOUX M., 1991, « Être OS chez Peugeot. Changements techniques et usure au travail », *Critiques sociales*, n° 1.

BEAUD S., 1993, « Le rêve de l'intérimaire », dans Bourdieu P. (dir.), *La misère du monde*, Paris, Le Seuil.

BEAUD S., 1994, « L'école et le quartier. Des parents ouvriers désorientés », *Critiques sociales*, n° 5-6, janvier.

BEAUD S., 1996, « Scolarisation et insertion professionnelle des enfants d'ouvriers de Sochaux-Montbéliard », *Le Mouvement social*, n° 175.

BEAUD S., 1996, « Les "bacs pro". La désouvrérisation du lycée professionnel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114.

BEAUD S., PIALOUX M., 2001, « Violences urbaines, violences sociales », *Le Monde diplomatique*, juillet.

BENSA A., 1996, « De la micro-histoire vers une anthropologie critique » dans Revel J. (dir), *Jeux d'échelle. la micro-analyse de l'expérience*, Paris, Gallimard-Le Seuil.

BOLTANSKI L., 1982, *Les Cadres. La formation d'un groupe social*, Minuit.

BOLTANSKI L., CHIAPELLO E., 2000, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, coll. NRF essais.

BOURDIEU P., 1984, « Espace social et genèse des classes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 52-53.

- BOURDIEU P., CHAMPAGNE P., 1993, « Les exclus de l'intérieur », *La misère du monde*, Paris, Le Seuil.
- BOYER R., DURAND J.P., 1998, *L'Après-fordisme*, Paris, Syros.
- CHAMBOREDON J.-C., LEMAIRE M., 1981, « Le temps de la biographie », dans Fritsch P., *Le sens de l'ordinaire*, Paris, Presses du CNRS.
- CHAMPAGNE P., 1986, « La reproduction de l'identité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 65.
- COMBESSION J.-C., 1982 « Marché du travail et valeurs de classe », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 41.
- CORCUFF P., 1991, « Le catégoriel, le professionnel et la classe : usages contemporains de formes historiques », *Genèses*, n° 3.
- COTTEREAU A., 1983, « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIX<sup>e</sup> siècle », *Le Mouvement social*, n° 124.
- DESROSIERES A., GOLLAC M., 1982, « Trajectoires ouvrières, systèmes d'emplois et comportements sociaux », *Économie et statistique*, n° 147.
- DESROSIERES A., PIALOUX M., 1984, « Rapports sociaux et gestion de la main-d'œuvre », *Critiques de l'économie politique*, n° 23-24.
- ELIAS N., SCOTSON J., 1997 (dern. édit.), *Logiques de l'exclusion*, Paris, Fayard.
- FASSIN D., MORICE A., TERRAY E., 1998, *Les lois de l'inhospitalité*, Paris, La Découverte.
- FRIDENSON P., 1989, « Un tournant taylorien de la société française », *Annales ESC*, vol. 42, n° 5.
- GOFFMAN E., 1975, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Minuit.
- GRIGNON C., PASSERON J.C., 1989, *Le savant et le populaire*, Paris, Le Seuil-EHESS.
- GRIGNON C., 1992, « De l'école du peuple au lycée de masse », *Critiques sociales*, n° 3-4, novembre.
- GORGEOU A., MATHIEU R., 1996, « Les ambiguïtés de la proximité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114.
- GOUX D., MAURIN E., 1998, « La nouvelle condition ouvrière », *Notes de la Fondation Saint-Simon*, n° 100.
- HOGGART R., 1970 (nouv. édit.), *La culture du pauvre : étude sur le style de vie des classes populaires en Angleterre*, Paris, Minuit.
- LEFEBVRE B., 1998, *La Transformation des cultures techniques*, Paris, L'Harmattan.
- MAUGER G., 1996, « Le monde défait des ouvriers », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115.
- MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.-J., 1982, *Politique de l'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF.
- MOLINARI J.P., 1995, *Ouvriers communistes*, Paris, L'Harmattan.
- NOIRIEL G., 1984, *Immigrés et prolétaires à Longwy (1880-1980)*, Paris, PUF.
- NOIRIEL G., 1986, *Les Ouvriers dans la société française*, Paris, Le Seuil, coll. « Points-histoire ».
- OFFERLÉ M., 1984, « Illégitimité et légitimation du personnel politique ouvrier en France avant 1914 », *Annales ESC*, n° 4.
- PAUGAM S., 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, coll. « Le Lien social », Série « Documents d'enquête ».
- PENEFF J., 1989, « Autobiographies de militants CGTU-CGT », *Cahiers du LERSCO*, n° 1.
- PIALOUX M., COROUGE C., 1985 et 1985, « Chroniques Peugeot », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 52-53, 54, 57, 60.
- PIALOUX M., 1993, « Le vieil ouvrier et la nouvelle usine », « le désarroi du délégué », dans Bourdieu P. (dir.), *La misère du monde*, Paris, Le Seuil.
- PIALOUX M., 1995, « L'ouvrière et le chef d'équipe ou Comment parler du travail ? » *Travail et Emploi*, n° 62, janvier-mars.
- PIALOUX M., 1996, 1998, « Stratégies patronales et résistances ouvrières », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114.
- PIALOUX M., GORGEOU A., MATHIEU R., 1998, « Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile », *Dossier du Centre d'études de l'emploi*, n° 14.

- RETIERE J.-N., 1994, *Identités ouvrières. Histoire sociale d'un fief ouvrier breton (1909-1990)*, Paris, L'Harmattan.
- SCHWARTZ O., 1991, *Le monde privé des ouvriers*, Paris, PUF.
- SUPIOT A., 1994, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.
- TANGUY L., 1991, *L'enseignement professionnel en France. Des ouvriers aux techniciens*, Paris, PUF.
- TERRAIL J.P., 1992, « Parents, filles et garçons, face à l'enjeu scolaire », *Éducation et Formations*, n° 30, janvier-mars.
- VERRET M., 1996 (nouvelle édit.), *La culture ouvrière*, Paris, L'Harmattan.
- WEBER F., 1991, « Nouvelles lectures du monde ouvrier : de la classe aux personnes », *Genèses. Sciences sociales et histoire*, n° 6.



## CHAPITRE 7

# LE SALARIÉ DE LA PRÉCARITÉ

## Serge Paugam (OSC)

### I. L'EXPOSÉ DE SERGE PAUGAM

L'exposé concerne un ouvrage publié en 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Je vais d'abord essayer de définir *la précarité* et justifier ainsi l'utilisation du singulier et non du pluriel dans le titre. L'usage du pluriel (*Les salariés de la précarité*) aurait peut-être laissé entendre qu'il s'agissait d'un groupe social organisé ou émergent. Si beaucoup plus de salariés sont considérés en situation précaire, forment-ils pour autant un groupe social ? Cette question n'allant pas de soi, j'ai préféré utiliser le singulier. En choisissant ce titre, je voulais faire écho à un ouvrage qui avait été fortement débattu dans les années soixante, *L'ouvrier de l'abondance*<sup>175</sup>. Il traitait de la question, très débattue à l'époque, de l'embourgeoisement de la classe ouvrière. Ce débat renvoie cependant à une période très différente de celle dans laquelle nous évoluons aujourd'hui. Le contraste m'a paru assez saisissant. C'est la raison pour laquelle je fais référence à *L'ouvrier de l'abondance* dans mon livre.

#### 1.1. Des constats préalables à l'enquête

Je voudrais souligner maintenant comment ce livre a été réalisé. Il s'appuie sur des recherches antérieures, réalisées quelques années auparavant, alors que j'étais associé au Cerc<sup>176</sup> : des enquêtes auprès d'allocataires du RMI et une étude publiée en 1994, dont j'étais le responsable, intitulée *Précarité et risques d'exclusion en France*. Dans cette étude, l'accent avait été mis sur le fait que la précarité n'était pas seulement réservée aux chômeurs, aux chômeurs de longue durée, aux allocataires du RMI. Nous avions essayé de montrer et de démontrer qu'elle pouvait concerner des salariés dont le contrat était précaire, mais aussi des salariés qui risquaient d'être licenciés. En fait, nous avions distingué cinq situations par rapport à l'emploi :

- l'emploi stable non menacé ;
- l'emploi stable menacé, situation concernant les personnes en CDI qui pensaient risquer le licenciement dans les deux prochaines années ;
- l'emploi instable regroupant l'ensemble des personnes employées en contrat précaire, au sens du CDD ou de l'intérim ;
- enfin, nous avions distingué deux situations de chômage, celui de moins de deux ans et celui de plus deux ans.

Toute l'opération avait consisté à analyser les corrélations de cette variable de situations par rapport à l'emploi avec des variables d'intégration économique et sociale, comme le revenu, les conditions de logement, le niveau de vie, la sociabilité, la participation à la vie associative, les relations familiales et conjugales, la santé, etc. Et on révélait un processus de cumul de handicaps, à partir d'une hiérarchisation des situations par rapport à l'emploi.

<sup>175</sup> Cet ouvrage est issu d'une enquête réalisée en Angleterre, notamment par John Goldthorpe, David Lockwood et deux autres sociologues anglais (F. Bechhofer et J. Platt).

<sup>176</sup> Centre d'études sur les revenus et les coûts.

Ce rapport avait été fortement discuté. Les résultats avaient été présentés à des syndicats. À la même époque, la CFDT voulait lancer une opération concernant la précarité et l'exclusion et renouveler une opération menée dans les années soixante-dix sur *les dégâts du progrès*. Je leur ai donc proposé de faire une enquête auprès d'un échantillon représentatif de salariés. Grâce à un financement de l'Ires, l'enquête a ainsi pu être réalisée. Elle concernait 1 000 salariés.

## 1.2. Éléments de méthodologie de l'enquête

L'enquête a été réalisée par questionnaire, au domicile des personnes et non sur leur lieu de travail. Cette option nous a conduits à faire une demande d'autorisation auprès de la Cnil<sup>177</sup>, afin de pouvoir tirer des noms dans les *listings* du personnel de plusieurs entreprises. Cela n'a pas été sans problèmes, dans la mesure où notre questionnaire comportait des questions d'ordre à la fois syndical, politique, et même religieux. Moyennant un certain nombre de conditions<sup>178</sup>, on a pu réaliser cette enquête sans essuyer beaucoup de refus. Elle est à l'origine de cet ouvrage.

À la suite de cette première phase quantitative, nous sommes retournés sur le terrain pour faire des entretiens approfondis. Nous sommes donc passés du quantitatif au qualitatif. Cette démarche, inverse de celles qui sont habituellement pratiquées, s'explique par le fait que nous n'étions guère satisfaits de certains résultats étonnantes ou obscurs, difficilement analysables. Au total, nous avons réalisé une centaine d'entretiens approfondis auprès de salariés interrogés une première fois trois ans auparavant. Le choix de ces personnes a été orienté en fonction des problèmes rencontrés dans le traitement de l'analyse quantitative. Nous avons ainsi pu explorer ces zones d'ombre et approfondir certaines questions. De mon point de vue, l'approche qualitative vient considérablement enrichir l'approche quantitative.

Par ailleurs, je me suis également intéressé aux travaux réalisés autour des grandes enquêtes sur les conditions de travail et sur l'organisation du travail, enquêtes que Michel Gollac, entre autres, avait beaucoup exploitées ces dernières années. Comme lui, j'ai reconstitué les séries, en particulier celles disponibles sur les conditions de travail jusqu'en 1998. Ces séries ont été également publiées dans cet ouvrage pour éclairer les grandes évolutions structurelles relatives à l'emploi et au travail. On a dans ce livre toutes les sources et données réunies.

Bien entendu, la problématique de cet ouvrage est liée, en grande partie, à mes travaux précédents sur les populations refoulées du marché de l'emploi, s'adressant aux services d'action sociale pour obtenir de quoi vivre, sur les allocataires du RMI... C'est ainsi que j'ai été amené peu à peu à élaborer le concept de *disqualification sociale*. Dans cet ouvrage, mon objectif était de rendre compte de ce concept dans le champ de l'entreprise ou de répondre à la question : peut-on adapter le concept de *disqualification sociale* aux salariés ayant un emploi, stable ou instable ?

## 1.3. Quelle précarité de l'emploi ou précarité du travail ?

Quand j'ai commencé à faire ce travail à la suite de l'étude du Cerc, je n'avais véritablement en tête que la précarité de l'emploi, comme beaucoup de chercheurs français d'ailleurs. Nous vivons dans un pays où la norme de l'emploi reste le contrat à durée indéterminée. Dans le droit du travail français, le contrat à durée indéterminée est le contrat normal. Nous avons donc tous plus ou moins pris l'habitude de concevoir la précarité en fonction de cette norme. Quand on parle d'augmentation de la précarité, spontanément on pense à l'augmentation des formes particulières d'emploi. J'ai moi-même travaillé sur cette base jusqu'à la réalisation de cette enquête. J'avais néanmoins quelques doutes à la suite d'échanges avec des sociologues d'autres pays, en particulier anglais. En effet,

<sup>177</sup> Commission nationale "Information et Liberté".

<sup>178</sup> L'information du personnel et sa possibilité de refuser l'entretien en le déclarant auprès de l'entreprise.

lorsque je leur définissais la précarité par rapport à la nature du contrat de travail, le regard de mes collègues anglais me laissait sur un sentiment d'incompréhension. J'exagère à peine...

Pour les Anglais, la précarité n'a de sens qu'en relation avec ce qu'ils appellent les *bad jobs*, en fonction de l'exploitation sur le marché du travail : une partie des salariés est maintenue dans les segments particulièrement défavorisés du marché du travail, où les salaires sont bas, les tâches subalternes, où on ne respecte pas les individus en tant que tels. S'imposait donc la question de savoir s'il s'agissait de la précarité de l'emploi, telle qu'on la définit en France. Finalement, je me suis rendu compte qu'en France, nous avions glissé sous l'angle quasiment exclusif du contrat de travail. Aussi avec cette enquête, ai-je essayé d'élargir l'approche en réintroduisant des questions sur le travail et le rapport au travail, questions que des sociologues anglais posent depuis de nombreuses années dans leurs enquêtes et que nous avions probablement oublié de poser<sup>179</sup>, en particulier dans les enquêtes sociologiques<sup>180</sup>.

Au lancement de l'enquête, la problématique reposait sur quelques vagues hypothèses concernant le cumul entre des formes d'insatisfaction au travail, d'exploitation au travail ou de précarité de l'emploi. Seules les premières analyses factorielles de correspondance ont permis de faire nettement apparaître deux axes d'intégration (cf. le schéma et le chapitre 3). Ces deux axes ressortaient de manière superposée et renvoyaient en réalité à deux dimensions discriminantes, mais pas totalement corrélées :

- Un axe horizontal très fortement lié à la satisfaction dans le travail. Parmi ces variables, on avait : la satisfaction dans le travail, la promotion, la liberté d'initiatives, les relations avec les supérieurs et les collègues, les avantages sociaux, l'idée aussi de parcours dans l'entreprise (« Est-ce que le parcours est en régression, en stagnation, en dents de scie, ou en évolution permanente ? »).
- Un axe vertical caractérisant la stabilité de l'emploi, très liée aux risques de licenciement, à la peur d'être licencié ; on peut noter que la variable « stabilité de l'emploi » est très fortement corrélée avec des variables relevant de l'engagement social<sup>181</sup>.

En même temps, la sortie de ces deux axes signifiait qu'il était possible de réfléchir à partir d'une typologie renvoyant à la fois à la précarité de l'emploi et à celle du travail. En reprenant ces deux axes, on pouvait proposer différents modes d'intégration :

- L'*intégration professionnelle* apparaît *assurée* ou rendue plus probable, lorsque les salariés sont satisfaits dans leur travail avec une forte stabilité de l'emploi.
- À l'opposé, l'*intégration* est *disqualifiante*, quand existent, à la fois une forte probabilité de se maintenir dans l'emploi actuel, conjuguée avec une profonde insatisfaction, voire un dégoût du travail, de très faibles salaires, une absence de perspective de carrière et des relations de travail plutôt dégradées.

Ce schéma, reconstituant ainsi l'espace socio-professionnel, ne conduit pas à opposer simplement ceux qui réunissent tous les avantages pour leur intégration, à ceux qui n'en ont plus du tout. En fait, l'espace montre aussi deux autres situations où l'on peut distinguer :

- L'*intégration incertaine* concerne les personnes qui sont dans une situation d'instabilité de l'emploi et qui éprouvent néanmoins des satisfactions dans ce qu'elles font et espèrent une consoli-

---

<sup>179</sup> Je fais une petite exception sur les enquêtes « conditions de travail » de l'Insee.

<sup>180</sup> L'examen des articles publiés dans la revue *Sociologie du travail* sur la question du travail depuis le début des années soixante permet de constater que le travail comme sujet de préoccupation est devenu beaucoup moins grand au fil du temps. Progressivement, la sociologie du travail est devenue la sociologie des organisations ou/et de l'emploi. À tel point que, selon une information récente des membres du comité de rédaction de *Sociologie du travail*, cette disparition a entraîné des débats pour changer le titre de la revue.

<sup>181</sup> Il est assez amusant de constater que la participation aux associations sportives et culturelles, par exemple, est très fortement corrélée avec la stabilité de l'emploi. Alors on peut être surpris par l'idée qu'il faut renforcer la participation aux associations sportives et culturelles des personnes en situation précaire ou en chômage, vœux le plus souvent formulés par les professionnels du social, puisque dans la réalité, ceux qui participent le plus aux associations, sont dans une situation de stabilité et de confort au niveau de leur intégration professionnelle.

dation de leur statut, une amélioration de leur sort dans l'entreprise ou dans le secteur dans lequel elles travaillent.

- L'*intégration laborieuse* conjugue une stabilité de l'emploi avec une très forte insatisfaction dans le travail. L'*intégration laborieuse* peut également s'entendre au sens de mauvaises relations dans l'entreprise avec les supérieurs, d'un mécontentement salarial, d'un parcours qui paraît en régression, d'une absence de liberté d'initiatives<sup>182</sup>.

Tel est le cadre à partir duquel j'ai raisonné. Quand je parle du *salarié de la précarité*, cela ne concerne pas forcément le salarié de la précarité de l'emploi mais aussi celui de la précarité du travail. Je milite fortement pour que l'on associe ces deux dimensions quand on parle de précarité. Une telle approche devrait d'ailleurs faciliter les comparaisons entre pays, dans la mesure où l'on peut effectivement distinguer le travail et l'emploi dans tous les pays. Analyser les situations difficiles sur le marché du travail du point de vue de l'intégration nécessite cette double approche.

Que peut-on dire des contraintes structurelles qui ont finalement conduit à un espace ainsi constitué ? Sur ce point, j'ai travaillé à partir des enquêtes de l'Insee ou celles de la Dares sur les *conditions de travail*<sup>183</sup>. Voici les constats que l'on peut retenir des évolutions structurelles :

- **Une plus grande autonomie** dans le travail, quels que soient les indicateurs retenus. Cette autonomie apparaît de façon très significative lorsque l'on prend en compte la manière dont les supérieurs indiquent comment faire le travail. En dix ans, le pourcentage de salariés qui répondent « selon les indications de leur supérieur », a diminué de 22 % à 14 % ; on a aussi de moins en moins de salariés estimant que leur supérieur leur donne des ordres et les oblige à respecter strictement des consignes. Cette tendance semble très forte et touche toutes les catégories socio-professionnelles, quel que soit le niveau de qualification.

- **Une soumission à des contraintes importantes**<sup>184</sup> de temps et de délais à respecter, mais aussi de normes de qualités, et qui se diffusent de plus en plus au sein du salariat, avec le développement de la production en flux tendus ; le nombre de salariés répondant que *leur rythme de travail dépend de la demande extérieure* est passé de 39 % en 1984 à 65 % en 98, ce qui représente en soi une augmentation considérable<sup>185</sup>.

- **Un sentiment de ne pas pouvoir effectuer correctement son travail par manque de temps** qui concerne aujourd'hui un salarié sur quatre. Cette question est posée depuis le début des années quatre-vingt-dix, avec un écart de 4 % selon les catégories, ce qui me semble assez net et fort.

- **Des risques de sanctions en cas d'erreur** : en 1998, 60 % des salariés interrogés déclaraient risquer une sanction en cas d'erreurs, cette sanction étant une baisse de rémunérations ou un licenciement.

Ces tendances sont profondes et se diffusent à l'ensemble de l'économie. L'organisation du travail évolue en réponse à l'économie de marché et à la volonté des entreprises de ne plus faire de stocks et de produire en flux tendus. Cela se traduit à la fois par plus d'autonomie, plus de contraintes et plus de *stress*, avec la peur de ne pas atteindre finalement les objectifs fixés. On le constate dans toutes les enquêtes européennes. Dans ces conditions, on peut véritablement parler de « précarité du travail » : si les salariés n'atteignent pas ces objectifs difficiles à atteindre en raison d'une activité

<sup>182</sup> Cf. schéma p. 264. Dans ce schéma, quel est le positionnement des syndicats ? Deux syndicats apparaissaient en nombre suffisant pour que cela puisse avoir une signification : la CGT et la CFDT. L'appartenance CGT se trouve dans le pôle de *l'intégration laborieuse*, et l'appartenance CFDT se rapproche un peu plus de *l'intégration assurée*... Il est déjà assez amusant de constater que les revendications syndicales et les stratégies syndicales sont elles-mêmes positionnées sur un espace aussi contrasté ! On peut même aller plus loin et dire que la stratégie des syndicats est différente parce qu'il y a une implantation différente dans des segments du marché du travail et des entreprises.

<sup>183</sup> J'ai en quelque sorte « pillé » les travaux de Michel Gollac qui a beaucoup travaillé sur ce sujet, bien avant moi !

<sup>184</sup> J'ai pu aussi le constater dans l'enquête réalisée.

<sup>185</sup> Ce n'est pas, à mon avis, un simple effet d'enquêtes, mais bien un effet structurel de l'organisation du travail.

toujours marquée par l'urgence et par une modification incessante des rythmes, ils peuvent être mal jugés, mal évalués. Un nombre grandissant de salariés risque d'éprouver un rapport négatif au travail et le sentiment de ne pas être reconnus.

On peut même aller plus loin et dire que plus les gens sont autonomes dans leur travail, plus ils attendent des signes de reconnaissance. Lorsqu'on est parfaitement intégré dans un groupe et que l'on respecte ses normes, on ne se pose pas de questions sur son insertion : elle va de soi. Elle est quasi-mécanique si la socialisation a été faite correctement. À partir du moment où l'individu est autonome, il aura tendance à attendre de son entourage des signes visibles de reconnaissance. Si l'organisation du travail ne lui offre pas cette possibilité, elle le met en situation d'échec et le rend moins utile pour les autres. Il éprouvera alors une profonde insatisfaction et de l'amertume. Apparaissent alors des problèmes de *stress* et d'*insomnie*, une anxiété croissante, liée à une perte de confiance en soi. Tous ces indicateurs présents dans l'enquête sont fortement corrélés à des problèmes d'intégration professionnelle.

La précarité se manifeste également par le risque d'être licencié. Sur ce point, un indicateur a été introduit dans l'enquête, *le risque de licenciement dans les deux prochaines années*<sup>186</sup>. Il ressort que 38 % des salariés interrogés disent *risquer d'être licenciés dans les deux prochaines années*. Malheureusement, je ne pourrais pas comparer ces résultats avec ceux de l'enquête « Bonheur et travail » dirigée par Michel Gollac, parce que je crois que l'indicateur retenu est *un an* ! Ce type d'indicateur mériterait aussi d'être reconstitué en série, parce qu'il est très significatif.

Je ne développerai pas ici les évolutions structurelles concernant l'emploi. En France, ces questions sont souvent traitées à travers l'analyse des formes particulières d'emploi, le constat de leur forte augmentation comme celui du développement du sous-emploi.

## 1.4. Les différentes formes d'intégration dans le travail

Je voudrais dire maintenant quelques mots de la relation établie entre les résultats issus de l'enquête quantitative et ceux issus des entretiens approfondis ou des enquêtes rattachées à cette problématique. L'enquête a été réalisée auprès de quinze entreprises, et l'une d'entre elles était une caisse de la mutualité sociale agricole.

### 1.4.1. La caisse de mutualité agricole : un exemple d'intégration laborieuse

Dans cet établissement, le taux d'insatisfaction au travail était incroyable<sup>187</sup>. J'avais du mal à comprendre ce taux élevé d'insatisfaction au travail. *A priori*, les employés de la caisse de la mutualité sociale agricole n'avaient pas de raisons de se plaindre comparativement à d'autres secteurs comme l'agro-alimentaire où les conditions de travail sont épouvantables ! Cet étrange résultat nous a conduits à interroger des agents.

Ces personnes avaient effectivement une forte stabilité d'emploi : les agents de la mutualité sociale agricole sont alignés sur le statut des fonctionnaires. Mais dans le même temps, plusieurs personnes interrogées parlaient de leur consommation de psychotropes pour aller au travail, ce qui apparaissait vraiment surprenant.

On a donc poursuivi l'enquête en posant plusieurs questions portant notamment sur l'organisation du travail. On s'est vite aperçu que la direction de cette entreprise avait mené une transformation accélérée de l'organisation du travail, passant d'une spécialisation des services par type de législa-

<sup>186</sup> Il mériterait d'être renouvelé dans les enquêtes de l'Insee. Je l'ai trouvé dans les enquêtes de 1986-1987, sur les situations défavorisées, une enquête « conditions de vie » de l'Insee que j'avais d'ailleurs autrefois exploitée pour faire ce rapport dont je vous ai parlé quand je travaillais au Cerc.

<sup>187</sup> L'indice avait été construit avec vingt-six *items*, qui étaient significatifs et bien corrélés entre eux.

tion (connaissances protection/couverture maladie, accidents du travail, vieillesse, etc.) à une spécialisation par zone géographique.

Avant la réforme, l'*homofaber* de base d'un agent de la MSA était de bien connaître sa législation et de se tenir au courant le mieux possible pour traiter les dossiers qui lui étaient remis. Avec la réforme et une spécialisation des services par secteur géographique, tous les agents doivent traiter de toutes les législations sur un même secteur géographique. On leur a donc demandé d'être polyvalents. La politique de *management* était de dire : « éléver votre niveau général de formation et de qualification, vous saurez tout faire ! Finie la spécialisation d'une carrière autour de la maladie, de la famille. Maintenant, on vous demande d'être compétents sur tout ! ».

Cette spécialisation par zone géographique s'est appuyée sur une évolution de l'équipement informatique. Dans le système actuel, les agents travaillent beaucoup plus en face d'un ordinateur. Mais cette réforme entre en contradiction avec une complexification de la législation. Les agents considèrent donc que leur niveau de qualification évolue à la baisse, et ceci de façon considérable. En gros, ils ont le sentiment de n'être plus compétents sur rien ! Ils ont quelques connaissances dans tous les domaines mais lorsque se présentent devant eux des dossiers plus compliqués, ils n'ont plus la réponse !

On assiste dans le même temps à une intensification du travail, avec le développement de la saisie informatique. Ils font de plus en plus de saisie et un travail de masse. Ils sont frustrés et travaillent en urgence. Quand les adhérents appellent et demandent des renseignements sur leur dossier, personne ne connaît la législation pour leur répondre correctement. Ils se font disputer au téléphone. Et lorsqu'ils vont voir leur chef pour un problème, le chef est lui-même débordé et les renvoie à d'autres services. C'est la pagaille ! Tout le monde est écœuré par ce mode de fonctionnement, et constate que la caisse est en train de se déliter. Les relations de travail sont de plus en plus tendues. Les agents sont révoltés. Beaucoup de personnes ne dorment plus la nuit.

Voilà à quoi peut conduire une réorganisation du travail mal pensée. Il aurait fallu accorder beaucoup plus d'importance à la formation, aux discussions, avant d'imposer de façon aussi radicale une telle transformation. Ceux qui ont pensé la politique de *management* ont tout à fait sous-estimé ce que représentait le travail, tel qu'il était organisé jusque-là par tous ces agents. Ils n'ont pas tenu compte de la base, de savoir quel est l'*homo faber* de base d'un agent. Ils ont sous-estimé de la même manière le fait que les relations de travail reposaient en grande partie sur ce mode d'organisation antérieure.

Les situations sont tout à fait explosives et se rapprochent de l'*intégration laborieuse*. On a une précarité du travail sans avoir de précarité de l'emploi. On pourrait se demander pourquoi les salariés restent dans cette entreprise et continuent à travailler dans ces conditions. Qu'est-ce qui les retient : la stabilité de l'emploi ? Mais la stabilité de l'emploi ne suffit pas à leur intégration véritable ! Cette situation d'*intégration laborieuse* repose sur un processus de prolétarisation des employés.

J'ai présenté par la suite ces résultats devant des responsables d'autres caisses (caisse d'allocations familiales, caisse primaire d'assurance maladie, etc.) où l'on me demandait d'intervenir sur la précarité des usagers. À chaque fois, les responsables affirmaient que l'*intégration laborieuse* correspondait à des situations vécues parmi leurs agents. Ce phénomène n'est pas donc lié à une seule caisse en situation difficile mais concerne beaucoup d'organismes de même nature.

#### **1.4.2. Une entreprise de sidérurgie : un exemple d'intégration incertaine**

Comme je n'aurai pas le temps de présenter toutes les entreprises, je vais donner un éclairage de l'entreprise liée à l'*intégration incertaine*. Je voudrais en particulier parler de la condition d'ouvrier de la sidérurgie, en reconnaissant de nombreuses différences avec l'automobile, comme nous en avons discuté avec Michel Pialoux.

L'enquête a été réalisée dans une petite entreprise sidérurgique de la région de Valenciennes<sup>188</sup>. Cette dernière est un vestige de ce qui reste aujourd'hui du vaste empire d'Usinor-Sacilor, qui a compté un nombre considérable de salariés et d'ouvriers. Aujourd'hui, les effectifs ont été réduits à environ trois cents personnes. Le groupe auquel appartient l'entreprise est entre les mains d'un Italien.

Ces salariés vivent en permanence dans l'angoisse d'être licenciés. On peut qualifier leur intégration d'*intégration incertaine* dans la mesure où ils ne savent pas s'ils seront encore dans l'entreprise dans un an. Cette incertitude peut durer ainsi très longtemps : leur avenir est suspendu aux décisions prises à un échelon qu'ils ignorent, au gré des volontés des actionnaires qui décideront de maintenir ou non l'entreprise selon ses performances. Dans ce type d'entreprise, tous les salariés sont concernés. Le responsable des ressources humaines ne sait pas lui-même si son poste sera renouvelé. Je l'ai interrogé deux fois : en 1995, pour préparer l'enquête quantitative, et trois ans plus tard. Il était dans une situation extrêmement ambiguë et il a décidé finalement de quitter l'entreprise, parce que son avenir était remis en question.

Ces entreprises sont extrêmement fragiles et vulnérables et risquent à tout moment de disparaître. Malgré un tissu économique *prospère*<sup>189</sup>, beaucoup d'entreprises sont, en France, ainsi menacées de disparition. L'emploi demeure dans ce contexte très incertain.

Du point de vue du travail, j'ai vraiment été surpris du contraste des résultats. Les sidérurgistes insistent d'abord beaucoup sur la gêne au travail (la chaleur, etc.) dans leurs réponses à propos des conditions de travail. Des souffrances physiques notamment. Malgré tout, le taux de satisfaction au travail reste très élevé. En creusant ce paradoxe apparent, il apparaît que les salaires ne sont pas trop bas mais surtout que le rapport au travail est positif en raison d'une forte culture de métier, source d'identité : couleur, monteur, mouleur. La culture de métier participe à l'implication dans le travail : la performance pour soi.

#### 1.4.3. Une entreprise de l'ameublement : un exemple d'intégration disqualifiante

Un exemple d'*intégration disqualifiante* concerne une entreprise de meubles située dans la région de Poitiers. Cette entreprise était le *leader* des années soixante dans les cuisines et meubles en formica. Depuis lors, elle a connu une chute importante de son activité, qui s'est traduite par le passage de 1 200 salariés à 300 salariés environ, et un changement de direction après rachat de l'entreprise.

Quatre plans sociaux se sont succédés depuis 1982 : le premier a envoyé 50 % des salariés au chômage. Au moment de l'enquête, les salariés craignent un nouveau plan social et se posent comme question : « L'entreprise investit-elle ? ». Leur constat est lourd : dégradation des conditions de travail, de salaires, des relations de travail, désorganisation et absence de qualité. Parfois, en arrivant le matin au travail, ces salariés ne savent pas ce qu'ils doivent faire, aucune décision n'ayant encore été prise. Cette situation pose un vrai problème dans une organisation en flux tendus. Cette désorganisation tranche avec les formes antérieures d'organisation plus rationnelles et plus fordistes.

Comme dans d'autres entreprises en difficulté, beaucoup de salariés se plaignent du fait que les chefs ne leur disent même plus bonjour. Ils font alors référence à une situation où l'entreprise dirigée par un patron de type paternaliste connaissait mieux ses salariés que ne les connaissent les cadres d'aujourd'hui. La rotation de l'encadrement est très importante : les cadres restent une année ou deux, puis quittent l'entreprise. Cette rotation de l'encadrement empêche toute identification à l'entreprise, même pour les cadres.

Un ouvrier nous a raconté ceci : un jour, un nouveau cadre de l'équipe dirigeante descend dans les ateliers, s'arrête devant le travail qu'il était en train d'effectuer et lui dit : « tiens, on fait ces pièces-

<sup>188</sup> Située dans le Nord de la France.

<sup>189</sup> Nous sommes dans une période de croissance économique.

là, maintenant ! ». Or, cela fait vingt ans que cet ouvrier réalise les mêmes portes de cuisine dans ce même atelier. Cela signifie que, depuis vingt ans, il fait le même boulot sans que l'on ne s'en aperçoive. Il est comme un étranger à l'entreprise et ne compte pour personne ! Il « travaille pour du beurre », et en plus il « travaille pour la chaudière ! ». Cela relève de *l'intégration disqualifiante*. Les personnes ne sont pas respectées dans leur identité de travailleurs, et elles développent même une identité négative au travail.

On retrouve des situations très proches de *l'intégration disqualifiante* pour le personnel, dans l'agro-alimentaire, et même dans des entreprises qui commercialisent leurs produits à coup de publicité à la télévision. Pour vous donner encore un exemple, une entreprise de conserverie de poissons enquêtée fonctionne en permanence avec des intérimaires : un atelier de sardines est uniquement organisé avec des intérimaires recrutés essentiellement parmi les chômeurs de la région. Ces chômeurs viennent s'y reconstituer des droits et retournent ensuite au chômage ; les 150 ouvrières stables connaissent bien entendu des problèmes de communication avec ces intérimaires.

Pour conclure, la typologie élaborée ne correspond pas seulement à des caractéristiques individuelles propres aux salariés, mais aussi à des modes d'organisation d'entreprises qui favorisent l'un ou l'autre des types d'intégration professionnelle.

## **1.5. Les différentes sphères collectives d'intégration : l'entreprise, la famille, la sphère politique et syndicale**

Nous allons essayer maintenant de croiser l'intégration professionnelle avec d'autres formes d'intégration hors du monde du travail. L'enquête a permis de faire ces croisements et d'étudier les effets de la diversification des formes d'intégration professionnelle sur l'intégration sociale dans l'entreprise, l'intégration familiale et l'intégration politique. Des questions ont porté sur les appartenances et revendications syndicales, le couple et les relations avec les enfants, les relations à l'intérieur de la sphère familiale, et enfin, sur les appartenances et les opinions politiques. Cette étude correspond à la troisième partie de l'ouvrage.

Comme un durckheimien, j'ai essayé de montrer qu'il y avait non pas des sphères d'intégration différentes mais un croisement des sphères d'intégration. Des éléments existaient déjà dans le rapport du Cerc, *Précarité et risques d'exclusion en France*. Mais j'ai repris ce type d'analyse avec des questions plus précises, à partir d'informations sur les orientations syndicales et les orientations politiques.

### **1.5.1. Les orientations syndicales**

Les attitudes syndicales sont très fortement corrélées aux différents types d'intégration professionnelle. On le voit déjà à partir des appartenances syndicales qui apparaissent dans le graphe.

Les attentes à l'égard des syndicats varient fortement d'un espace à l'autre selon qu'on est proche de *l'intégration disqualifiante*, *laborieuse*, *incertaine* ou *assurée*. Finalement, l'espace des attentes est aussi un espace très structuré, si bien que cette analyse pourrait constituer une sorte d'étude de marché pour les syndicats : « qu'est-ce que je peux me permettre de développer comme type de stratégie syndicale, compte tenu de mon implantation ? ».

Il est assez fréquent de voir que la question de la réduction du temps de travail, ô combien débattue aujourd'hui, est une revendication plus souvent mise en avant comme priorité chez les salariés proches de *l'intégration assurée* que chez ceux inscrits dans les autres formes d'intégration. Dans la sphère de *l'intégration laborieuse*, les deux principales revendications syndicales sont l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail. Avec une *intégration incertaine*, l'amélioration des possibilités de formation arrive en tête des revendications. L'*intégration*

*disqualifiante* met en avant de manière cohérente le maintien des emplois<sup>190</sup>. Comment comprendre ces différentes stratégies ?

En ce qui concerne l'adhésion syndicale, j'ai étudié les facteurs de l'adhésion. Certes, de nombreux facteurs interviennent, mais à une situation de précarité de l'emploi, dans l'*intégration incertaine ou disqualifiante*, correspond fréquemment une attitude de repli, sous-tendu par le raisonnement suivant : « Dans ma situation, je ne peux pas me permettre de me syndiquer ». Une telle attitude est vérifiée dans d'autres enquêtes et ici sur un échantillon de plusieurs centaines de salariés.

De même trouve-t-on des corrélations très fortes avec la participation aux comités d'entreprises. Toutes les entreprises où nous avons fait l'enquête ont un comité d'entreprise. Lorsque les personnes sont proches de l'*intégration disqualifiante*, elles utilisent rarement les ressources du comité d'entreprise, ce qui montre bien leur sentiment : ces ressources-là sont pour les autres mais pas pour elles. Elles se tiennent à distance de toute organisation collective de l'entreprise, ce qui, bien sûr, est assez redoutable.

### 1.5.2. L'intégration familiale

Dans mes travaux précédents, j'avais déjà montré qu'il existait des corrélations très fortes entre le chômage et les ruptures conjugales (divorces ou séparations). Dans l'enquête, les questions concernaient la qualité des relations dans le couple. Lorsque les salariés sont proches de l'*intégration disqualifiante*, on remarque de façon nette qu'ils ont une faible probabilité d'avoir des relations de couple excellentes. Le mode d'intégration dans l'entreprise a un effet sur la qualité des relations dans le couple. Une différence apparaît entre les hommes et les femmes : les hommes semblent beaucoup plus marqués que les femmes par la dégradation de leur vie de couple. Face à ces résultats, on peut reprendre effectivement toutes les analyses de Durkheim sur la vie conjugale.

J'ai posé aux personnes enquêtées plusieurs fois des questions sur leur vie familiale. Lorsqu'elles ont des difficultés d'intégration professionnelle, on a des différences fortes entre les femmes et les hommes : les femmes en situation de précarité sont beaucoup plus affectées par les relations avec leurs enfants, contrairement aux hommes. Elles vont en parler spontanément. On le vérifie quantitativement et qualitativement. Elles vont dire : « je n'y arrive pas », « cela me pose des problèmes ». La flexibilité des horaires pose en effet un problème redoutable pour l'éducation et la garde des enfants. Les hommes ne répondent pas cela. Ils n'ont apparemment pas de problèmes de relations avec leurs enfants. Mais nous sommes dans une enquête basée sur des déclarations. Aucune enquête ethnographique n'a été effectuée pour vérifier ce qui se passe dans la vie de chacune des familles. On constate cependant des dégradations.

On a aussi des effets sur la sociabilité familiale, au-delà des membres du ménage. Les analyses sur le chômage conduisent à montrer que pendant la période de chômage, on assiste à un affaiblissement de la sociabilité familiale. De la même manière, lorsqu'on est proche de l'*intégration disqualifiante*, on constate également un effet d'affaiblissement de la sociabilité familiale.

Il existe un lien très fort entre intégration professionnelle et intégration familiale. On a tendance à analyser ces éléments séparément en raison d'une spécialisation des champs disciplinaires, avec des spécialistes du travail, d'un côté, et des spécialistes de la famille, de l'autre. Cela conduit parfois à des théories selon lesquelles les sphères d'intégration seraient tout à fait autonomes aujourd'hui. L'individu serait un individu pluriel avec plusieurs identités différentes. Je mets en doute ces analyses. Mes constats révèlent au contraire de très fortes corrélations entre les différentes sphères. Ces sphères se croisent : quand ça va mal dans l'une, cela risque d'aller mal dans les autres. En tout cas, je l'ai vérifié dans cette enquête.

---

<sup>190</sup> Vous trouverez au chapitre 1 de la troisième partie, un autre graphique où sont positionnées les variables complémentaires à ces espaces, à ces positionnements syndicaux.

### 1.5.3. L'intégration politique

Quelques mots pour finir sur l'intégration politique. Je constate tout d'abord un radicalisme de gauche plus marqué chez les personnes en situation de précarité, telle que le définit l'*intégration incertaine, laborieuse et disqualifiante*. Nous avons en effet posé des questions sur la volonté de la personne interrogée de transformer radicalement ou progressivement la société. Les salariés qui sont proches de l'*intégration assurée*, insistent le plus souvent sur le caractère progressif de la transformation (« petit à petit, on va transformer la société »), alors que ceux inscrits dans une *intégration disqualifiante, incertaine ou laborieuse* affirment beaucoup plus souvent vouloir transformer radicalement la société.

Mais en même temps et de manière surprenante, on est plutôt dans un *radicalisme dépolitisé* dans la mesure où les salariés de ces sphères précaires d'intégration ne se sentent proches d'aucun parti politique actuel. Il y a un vide, une sorte de vide politique. Ces salariés ne s'identifient pas à un parti qui incarne les valeurs de la gauche, auxquelles ils tiennent. Ils se déclarent écœurés par la politique en général. On peut également vérifier empiriquement qu'ils sont aussi contre le système d'économie de marché. Ils sont d'accord avec la position qui consiste à dire que l'économie de marché et la concurrence sont ce qu'il y a de pire, parce que cela conduit à l'exploitation de l'homme par l'homme. Ils sont vraiment très proches d'une condamnation du système actuel, mais ne se trouvent pas dans les partis politiques actuels, non sans raisons peut-être. En tout cas, ils ne croient plus dans la capacité de transformation des partis politiques. Cela se traduit d'ailleurs par une forte probabilité d'abstention au moment des élections, en particulier dans l'*intégration disqualifiante*. L'abstention paraît être un symptôme d'une crise profonde de notre système de représentation politique, avec un vide qui devient inquiétant<sup>191</sup>.

## 1.6. Conclusion

Pour conclure cet exposé, il apparaît à travers ce type d'études que les rapports sociaux aujourd'hui, dans le monde du travail, sont organisés autour de la question de l'intégration professionnelle, et non plus uniquement autour de celle des classes sociales opposées. La refonte de l'espace socio-professionnel soulève la question de l'intégration avec non pas une généralisation de la précarité du travail et de l'emploi, mais bien une forme de reconstitution de clivages très forts entre des salariés protégés, assurés de leur carrière, et d'autres salariés beaucoup plus exposés.

## 2. LE DÉBAT

**Josiane Pinto** (enseignante à Paris XII). Pour lancer le débat, je parlerai en psychologue clinicienne. J'ai des étudiants sur le terrain qui effectuent des stages auprès de populations précaires. Je ne reprendrai pas toutes les formes de précarité que vous énoncez, parce que mes étudiants ne les ont pas intégrées, mais la question hommes/femmes par rapport au chômage.

Évidemment, je ne peux pas faire de statistiques à partir des stages de mes étudiants, j'en ai beaucoup mais pas assez pour des statistiques nettes. Mais je suis catégorique : lorsque le chômage ou la rupture d'activité ou l'activité problématique touche l'homme, cela atteint vraiment le couple et la famille. Dans un nombre important de situations où l'homme devient chômeur, un divorce a lieu dans un délai assez rapide, alors que, pour la femme, il n'y a pas de rupture. Quand bien même il y a des souffrances, celle-ci se fait des soucis pour ses enfants. On rejoint des schémas très traditionnels : un homme qui n'a plus de travail ou d'emploi, ce n'est plus vraiment un homme. Il tourne en

---

<sup>191</sup> Ce matin d'ailleurs, je parlais de ce vide politique aux représentants du Mouvement national des chômeurs et des précaires (MNCP), en disant qu'ils avaient là, potentiellement, un espace à conquérir. Malheureusement, ce type de mouvement se situe souvent en marge et n'est pas très présent dans le monde économique.

rond, est inoccupé et pèse sur la famille. Comme la femme a toujours deux métiers, son emploi professionnel et son emploi familial, si je puis dire, perdant l'un, elle peut toujours retomber sur l'autre. Il est vrai que cela fait une charge lourde, mais par rapport à ces situations de ruptures, les choses sont rendues moins rudes. On retrouve un peu la même chose, entre les hommes et les femmes, si on étudie les retraités.

**Serge Paugam.** Sur cette question, dans le rapport *Précarité et risques d'exclusion en France*, j'avais calculé des indices d'instabilité conjugale où il apparaissait déjà de très fortes différences selon les hommes et les femmes. Vous vérifiez qualitativement le constat que l'on fait dans l'enquête sur le sentiment de dégradation de la vie de couple. Ces indicateurs sont difficiles à manier parce qu'il n'est pas facile, pour la personne interrogée, d'avouer à l'enquêteur que ses relations se sont dégradées, si bien que les gens avouant que leurs relations conjugales sont très mauvaises, sans être encore divorcés, représentent un faible pourcentage.

Malgré tout, on voit déjà des différences révélatrices par rapport à des indicateurs aussi grossiers, comme de dire si ces relations sont excellentes ou pas tout à fait. L'interprétation du schéma me semble globalement vraie et encore plus vraie dans les catégories populaires. J'ai relu à ce propos les travaux d'Olivier Schwartz sur « le monde privé des ouvriers ». Ces approches qualitatives vont tout à fait dans ce sens-là. Or, comme la probabilité d'être dans l'*intégration disqualifiante* est quand même plus forte dans les milieux défavorisés, enfin chez les moins qualifiés, je crois que le constat d'une dégradation de la vie de couple peut être fait.

**Helena Hirata** (Gedisst, CNRS, Iresco). Il m'apparaît tout à fait pertinent d'intégrer la question du rapport à l'emploi et celle du rapport au travail. L'histoire de l'évolution du contenu de la revue *Sociologie du travail* est tout à fait intéressante pour nous, parce qu'elle relève l'évolution des études sur la question du travail. Je pense que, selon vos propos et hypothèses, vous faites ce retour.

En même temps, je constate l'absence d'un concept, celui de métier, du moins dans votre exposé. Vous avez peu prononcé le mot « métier ». J'ai été particulièrement intéressée quand vous avez évoqué l'identification à l'entreprise notamment à travers l'exemple de l'ouvrier sidérurgiste qui, de son jardin, regarde la cheminée de son usine, comme si le fait de s'intéresser à la continuité de son poste de travail signifiait une identité de cet ouvrier avec l'entreprise. Avec la question du rapport au travail, ne passe-t-on pas trop vite au rapport au métier ? Cette jonction entre *intégration professionnelle, identité professionnelle, identification avec l'entreprise et ces gestes, presque automatiques, quotidiens*, n'est-elle pas trop rapide ?

Mon autre question concerne la sidérurgie : la crise spécifique et conjoncturelle de ce secteur économique a-t-elle été prise comme variable, au regard d'autres industries comme celles du meuble, de l'agro-alimentaire ? Ce sont quand même des secteurs assez distincts quant à l'évolution de leurs performances économiques, de leurs exportations et des marchés, etc. Cela a-t-il été pris en compte au moment de l'analyse ?

**Serge Paugam.** Bien évidemment. En ce qui concerne le métier, la référence est très forte dans l'entreprise de la sidérurgie, pas uniquement en termes de déclaration. On voit aussi l'influence considérable de l'apprentissage qui conduit à s'identifier à un métier précis, lequel a toute une histoire. Ces entreprises ont une histoire. Ces métiers se sont développés dans ce type d'entreprises.

Concernant l'évolution contrastée sur le plan économique, je rappellerais que des entreprises sidérurgiques ont été nationalisées. Ces salariés ont donc appartenu au secteur public, quelques années au moins. Ils se retrouvent aujourd'hui appartenant à un groupe italien. Sur le plan symbolique, compte tenu de la grande histoire du plan « acier » français, cette situation est redoutable du point de vue de l'identité et laisse des séquelles. On pourrait presque en dire autant dans l'*intégration laborieuse* où les personnes vont s'attacher à leur emploi pour se défendre. Là, les personnes vont s'attacher encore plus à leur métier pour compenser la perte en termes d'avenir de leur entreprise et de leur propre avenir.

**Yolande Benarrosh** (CEE). Je trouve très intéressant de faire interagir l'emploi et le travail, de s'intéresser aux deux en même temps. Suite à l'exposé, ma question porte sur le terme même de « précarité » au singulier.

Si j'ai bien compris, le terme de « précarité » désigne la précarité de l'emploi et du travail. Ce qui me gêne dans votre analyse de correspondance, c'est que sur les trois situations concernées par la précarité<sup>192</sup>, une seule, *l'intégration laborieuse*, ne connaît pas de menace sur l'emploi, alors que dans les deux autres, il existe un lien avec la précarité de l'emploi. Dans *l'intégration laborieuse*, ce lien n'apparaît plus du tout : vousappelez précarité, l'insatisfaction au travail et un travail fortement dégradé. Dans *l'intégration incertaine*, la précarité découle des menaces sur l'emploi, alors que la satisfaction au travail est bonne. En tout cas, sur les *items* que vous interrogez, la relation au travail est très positive.

Mon autre question concerne les critères de satisfaction au travail : on ne voit pas intervenir les contenus mêmes du travail. Il s'agit toujours de relations avec le collectif, la hiérarchie, les collègues, la satisfaction par rapport au revenu, mais pas avec ce que font les gens. C'est sans doute difficile de le faire apparaître dans un graphique, je le conçois. Mais les contenus de travail n'apparaissent pas, et vous en avez peu parlé dans votre exposé.

**Serge Paugam.** Je commence par votre dernière question. Il est très difficile d'avoir dans la même enquête une explication sur le contenu du travail d'un point de vue quantitatif, en raison d'une grande diversité de ces contenus. Cela relève davantage, me semble-t-il, d'une approche qualitative. On peut certes théoriquement codifier d'une façon très précise mais la codification à notre disposition n'est pas forcément adaptée pour cela.

Par rapport au travail, je suis resté sur l'idée que l'on peut distinguer à la fois la dimension intrinsèque du travail, et les valeurs extrinsèques, soit une opposition très classique en sociologie du travail. Pour ma part, j'ai distingué trois dimensions auxquelles correspondent des critères spécifiques :

- pour *l'homo faber*, au sens de celui qui fait et qui se fait en faisant, on a des critères objectifs comme la liberté d'initiative, l'autonomie, et d'autres comme la satisfaction dans le travail en lui-même, où intervient très fortement le fait que l'on exerce ou non un métier ;
- pour *l'homo economicus*, la satisfaction du travail est plutôt en lien avec tout ce qui relève de l'échange de la force de travail : le salaire essentiellement, les avantages sociaux, etc. ;
- pour *l'homo sociologicus*, les critères concernent plutôt les relations concrètes, l'ambiance, les relations entre collègues ou avec les supérieurs.

Sur ce dernier plan, lorsque les gens parlent d'une mauvaise ambiance au travail, on peut traduire cela par la difficulté d'être reconnus par les autres pour ce qu'ils font. Être élevé dans le regard de l'autre, apprécié par autrui est quelque chose de fondamental pour *l'homo sociologicus*. C'est une attente très importante.

Relativement aux mots, dans un questionnaire on peut interroger sur l'ambiance. Quand les gens parlent d'une mauvaise ambiance, c'est déjà significatif ! Et puis, ce sont les relations avec les collègues et avec les supérieurs. Mais ces indicateurs restent à ce stade assez grossiers, dans la mesure où le questionnaire aborde beaucoup d'aspects. On ne peut pas faire un questionnaire trop long. En gros, la passation du questionnaire demandait déjà une heure. On ne peut pas aller au-delà pour des raisons de coûts mais aussi pour éviter une certaine lassitude de l'interviewé.

Concernant la gêne que vous éprouvez à qualifier de « précaire » *l'intégration laborieuse*, j'avoue que cela ne me pose pas de problème après l'enquête à la mutualité sociale agricole. Pour parler franchement, les agents de la MSA sont dans une situation d'intégration qui leur pose beaucoup de problèmes, à tel point que certains d'entre eux en viennent à se dire que la stabilité de l'emploi est

---

<sup>192</sup> *Intégration incertaine, intégration disqualifiante et intégration laborieuse.*

la seule chose qui les maintienne au travail. Et certains sont même prêts à abandonner la stabilité de l'emploi tellement ils se sentent mal au travail. Je ne vois pas pourquoi on ne ferait pas l'effort de dépasser la précarité de l'emploi et d'admettre comme précarité du travail l'*intégration laborieuse*. Je ne vois pas pourquoi on n'utilisera pas ce terme-là quand les conditions de travail sont à ce point dégradées.

**Yolande Benarrosh.** Je ne dis pas qu'ils sont dans une situation moins pire. Le terme de « précarité » me gêne parce que cela ne renvoie pas aux mêmes genres de situation. On peut vivre la précarité de différentes façons...

**Serge Paugam.** Je définis la précarité sous l'angle des *déviations* que l'on observe par rapport à un modèle d'*intégration assurée*. Il faut donc entendre précarité au sens de l'intégration.

**Francine Moreddu** (mission locale de Torcy). Je voudrais compléter vos propos sur les liens entre précarité et difficultés rencontrées dans le cadre familial et conjugal. À la mission locale, on se retrouve face à des jeunes qui sont dans des situations précaires en regard de l'emploi, toujours hébergés par leurs parents, et qui, à un moment donné, se trouvent dans une dégradation familiale très importante.

Ces jeunes font alors de plus en plus le choix paradoxal du travail temporaire. Leur espoir de trouver du travail fait qu'ils préfèrent attendre, plutôt que de faire une formation quand ils n'ont pas de qualification. Ils ont toujours l'espoir d'avoir un travail à terme. Je pense notamment à certains programmes qu'on essaie de mettre en place, où les jeunes refusent de s'engager, affirmant qu'ils vont retrouver rapidement un travail, même si celui-ci dure six mois ou un an. On a aussi cette particularité : les jeunes sont dans des situations très difficiles et très instables, instabilité des situations aussi bien familiales que professionnelles.

On constate effectivement un lien fort entre l'implication dans la vie sociale et l'*intégration assurée*. En termes de disponibilité, ce sont des personnes les plus surchargées de travail qui sont les plus impliquées dans la vie sociale. Compte tenu du pouvoir qu'elles en tirent du point de vue personnel, social, et autres, c'est quelques chose qui me soucie !

La dernière remarque concerne ce que vous avez noté sur le risque de licenciement dans les deux ans. Comment le mesurez-vous, puisque cela part des propres représentations des gens de leur licenciement ?

Sur ce point, je me situe à un autre niveau, celui des travailleurs sociaux. Ces derniers peuvent aussi, en fonction des programmes et des financements, se trouver en permanence face au risque de la disparition de leur poste. Nous sommes sur des financements très précaires, multiples. On est donc face à une incertitude permanente quant à la pérennité de ces postes à moyen terme. Concernant les formes d'intégration, la situation des travailleurs sociaux me semble être encore différente. Je ne me retrouve en tout cas pas complètement dans votre schéma, partagé entre satisfactions au travail, pressions politiques et sociales et pressions des jeunes, incertitude sur du moyen terme et absence de reconnaissance. Dans nos secteurs, nous n'avons pas de reconnaissance, pas d'évolution en termes de perspectives de *carrière*.

**Serge Paugam.** Concernant le risque de licenciement, cette question peut être qualifiée de subjective. Pour apporter des précisions, j'ai contrôlé les résultats en rapprochant les réponses à propos des risques de licenciements avec un certain nombre d'indications sur la santé économique et la vie de ces entreprises, éléments plus objectifs. Lorsque l'une d'elles a connu des plans sociaux, vous pouvez penser à juste titre que le risque est grand qu'elle en connaisse d'autres encore ! Voilà des indicateurs assez objectifs.

De même pour la précarité, on se trouve toujours confronté à des indicateurs subjectifs. Cela ne signifie pas que ces indicateurs n'ont pas d'importance. Pour beaucoup, la tentation est de dire qu'il faut avoir des indicateurs robustes et objectifs. Mais dans le cadre de la précarité du travail, quand

on traite de l'incertitude ou du risque d'être mis en situation d'échec, ces indicateurs subjectifs semblent en eux-mêmes très significatifs et très discriminants.

Vous avez abordé la question du choix du travail temporaire. Effectivement, on en trouve dans les enquêtes. On peut rapporter cela à deux facteurs favorisant le choix de l'intérim. Les personnes qui font ce choix, ont très souvent un niveau de qualification : c'est un moyen pour eux de changer sans prendre le risque de se retrouver au chômage sur une longue période. Autrement dit, quand on est monnayable sur le marché, on peut se lancer dans ce type de stratégie. Ces personnes sont par ailleurs très peu souvent chargées de famille, souvent des jeunes et vivant seuls. La flexibilité nécessaire pour vivre de l'intérim implique en effet des déplacements nombreux, des horaires variables et des rythmes très différents. Ces contraintes sont difficilement compatibles avec une vie familiale et le fait d'avoir des enfants.

**Jean-Pierre Faguer (CEE).** Ma question est assez proche des deux précédentes. Elle concerne la construction de votre argumentation et plus précisément la hiérarchie des critères d'intégration dans l'entreprise.

Curieusement pour moi, quand vous avez parlé de certaines entreprises, vous avez laissé de côté un « quadrant », pour utiliser le langage de l'analyse factorielle, qui paraissait le plus positif. Je dis cela parce que j'ai lu votre livre. J'ai eu l'impression d'une sorte de déplacement de l'accent dans le sens d'entreprises plutôt archaïques, anciennes et paternalistes. Ces entreprises concentreraient les problèmes.

Or, avec Gabriel Balazs, nous avons travaillé sur l'entreprise d'informatique évoquée dans votre livre. Cette entreprise fait partie de ce « quadrant ». J'ai regardé soigneusement les entretiens. En vous écoutant, j'ai trouvé que votre argumentation serait encore plus forte si on intégrait l'insatisfaction sur un certain nombre de critères « hors travail », notamment les critères liés au taux de divorce ou de séparation, et que nous avions pu observer dans nos entretiens. Dans cette entreprise, il y avait des manières de vivre plus modernes, où les gens ne sont pas nécessairement mariés, mais où les séparations et les problèmes de couples étaient très importants. Le taux de syndicalisation était en même temps extrêmement bas.

Mais ma question est : comment hiérarchiser ces critères ? Ou alors, pourquoi avez-vous, au moins dans votre présentation aujourd'hui, mis de côté ce type d'entreprise, qui finalement propose un mode de domination ou d'organisation du travail, peut-être plus doux, mais peut-être aussi plus sournois, conduisant à des formes imprévisibles de *stress* au travail ?

**Serge Paugam.** Effectivement, je n'ai pas présenté toutes les entreprises étudiées dans ce livre, parce que c'était trop long. Puisque vous posez la question, cela me paraît intéressant de revenir sur cette entreprise informatique. J'ai lu vos travaux sur cette entreprise et je suis d'accord avec vos résultats. On a employé des méthodes assez différentes. Dans notre enquête quantitative, le nombre de personnes interrogées tourne autour de quatre-vingt/quatre-vingt-dix, contre onze entretiens pour vous. Et je me suis appuyé aussi sur une autre série d'entretiens réalisés par un collègue sur cette même entreprise ... parce que XY est très étudiée à G...

Vous retrouvez cette entreprise informatique dans tous les tableaux. Vous pouvez constater les indices de satisfaction au travail. Or, ces indices ont une très faible signification pour ce type d'entreprise. Mais pour faciliter la comparaison avec les autres entreprises, il convient de poser partout les mêmes questions !

La question sur le mode d'organisation du travail dans cette entreprise laisse apparaître que les attentes sont très fortes à l'égard des salariés pour qu'ils atteignent les objectifs très précis et préalablement définis. L'encouragement à la performance est permanent. Tout cela peut être interprété comme une forme sournoise de domination. On leur met de belles salles de sports. On les laisse organiser leur temps comme ils veulent. Mais dans le même temps, on les exploite d'une certaine manière. Je n'écarte absolument pas dans l'analyse ce type d'interprétation.

En même temps, lorsqu'on interroge les salariés, ils sont généralement soucieux de se définir positivement par les performances de l'entreprise. Au-delà de leurs propres performances, le fait de travailler dans une entreprise hyper-compétitive, gagnant des parts de marchés, réputée pour la qualité de ces produits, est un élément important participant à leur identité professionnelle. Il y a une intériorisation de l'image de XY. Certains me disaient dans les entretiens, « quand on est entre collègues et quand on côtoie des personnes en dehors de l'entreprise, on nous demande souvent, c'est vrai tu travailles bien là, mais comment as-tu fait pour entrer là-dedans ? C'est formidable ! ». On valorise ces personnes par leur appartenance à l'entreprise, au-delà de l'entreprise. Elles tirent une certaine fierté de pouvoir travailler dans l'entreprise. Et cela compte.

Le fait que l'entreprise perde ou gagne sur un marché à des effets sur les luttes internes dans l'entreprise. Quand une entreprise gagne comme XY, les salariés qui ont des responsabilités épousent les logiques de l'entreprise et perdent tout esprit critique. Cela apparaît nettement dans l'enquête. Si bien que le *stress* est très souvent valorisé de manière étonnante ! Des ingénieurs déclarent avoir besoin du *stress* pour vivre : « je ne pourrais pas atteindre mes objectifs, si je n'étais pas *stressé* ! ». On pourrait dire que c'est le *summum* de la domination. Mais en même temps, il convient d'intégrer dans l'analyse ce que cela implique sur le plan identitaire et de la construction de soi.

**Jean-Pierre Faguer.** Mais vous avez dit vous-même que la précarité à l'extérieur de l'entreprise compte également. Je ne sais pas si certains employés de cette entreprise d'informatique n'ont pas peur de perdre leur emploi. À l'époque, la direction avait des volontés d'essaimage et envisageait de proposer à des salariés de créer leur propre entreprise. Une telle démarche développait chez ces mêmes salariés un fort sentiment de précarité autour de soi et d'intensification du travail. La situation du marché pesait et faisait qu'ils avaient intériorisé une certaine peur sur leur propre avenir. Ils ne savaient pas ce que serait l'avenir de l'entreprise dans quatre à cinq ans. Personne ne peut le savoir.

Le système est redoutablement ficelé pour cadenasser et répondre à toutes les objections possibles. Les discours du responsable des ressources humaines sont organisés de façon redoutable. Tout est prévu et ils ont des réponses à tout. Par exemple, j'ai pu constater un problème important, celui du passage au statut de cadre. Pour beaucoup, la souffrance est de ne pas pouvoir accéder au statut de cadre. C'est un système d'élitisme. Une fois qu'on est dans cette entreprise, on appartient à une petite élite. Mais à l'intérieur de l'élite, il existe des niveaux hiérarchiques. Restent au niveau inférieur les personnes qui ne sont pas jugées aussi performantes que les autres. Un sentiment d'humiliation peut apparaître à un moment donné. La critique est alors plus forte et la capacité à résister au *stress* s'affaiblit considérablement.

Alors le responsable des ressources humaines dit : « quand vous avez des gens comme cela, il faut discuter avec eux. S'il y a un problème, il faut trouver une autre solution, si ce n'est pas dans l'entreprise, c'est à l'intérieur du groupe ». Tout est organisé de façon à ce que l'on puisse éviter les tensions extrêmes liées à de l'insatisfaction prononcée au travail. Je me souviens que, dans votre approche, vous aviez regardé l'infirmerie. Dans ce cadre un peu à part, la confidence et les relations de confiance peuvent se manifester. Ces confidences sont très révélatrices. Elles montrent un autre aspect tout à fait complémentaire à l'approche que j'ai pu avoir et aux résultats que j'ai mis en avant.

Dans *Le salarié de la précarité*, j'ai cherché à trouver des correspondances entre des modèles d'entreprises qui conduisaient aux mêmes résultats sur le plan de l'intégration assurée. EDF était l'entreprise qui se rapprochait le plus de XY, avec un tout autre modèle d'organisation, un esprit-maison, un esprit d'appartenance à un corps, des mécanismes d'identification à l'entreprise que je trouvais très proches.

Dans un centre EDF de Bretagne, des agents disaient qu'ils étaient costauds au regard de leurs résultats, de leurs chiffres d'affaires, des gains de marché. Je ne connaissais pas la culture EDF, mais je ne m'attendais pas à trouver ce type de discours hyper-valorisant de l'entreprise. Chez EDF, on

était donc proche de l'état d'esprit général de l'entreprise informatique du point de vue de la construction identitaire, même si le processus d'organisation du travail se trouvait être tout à fait différent.

Pour faire une comparaison rapide, dans l'entreprise informatique, on a moins de 1 % d'agents syndiqués, un système hyper-libéral « à l'américaine », alors que dans le centre EDF enquêté le taux de syndicalisation atteint 80 %, avec un système bureaucratique et corporatiste ! Or, les mécanismes d'identification à l'entreprise sont très comparables. C'est assez surprenant. Cela me semble très lié au mode d'intégration.

**Antoine Valeyre (CEE).** Je trouve très pertinent d'associer dans la définition de la précarité les deux dimensions : précarité du travail et précarité de l'emploi. Puisque vous évoquez EDF, je voudrais soulever un paradoxe mentionné par une équipe d'ergonomes et de médecins du travail, dirigée par Guilhaine de Niolcho, à propos d'activités autrefois organisées par des techniciens et des ouvriers d'EDF, qui ont été progressivement sous-traitées : le paradoxe d'un couplage de logiques différentes d'intégration pour la réalisation d'un même travail.

Les anciens techniciens d'EDF étaient de plus en plus insatisfaits suite à l'amputation d'une partie de leur activité. Ils vivaient cette précarité du travail que vous évoquez. En revanche, ceux qui travaillaient pour les sous-traitants avec un statut précaire étaient plutôt dans la catégorie de *l'intégration incertaine*. À travers cette double organisation, réorganisation/externalisation, on assiste finalement au couplage des logiques d'*intégration laborieuse* et *incertaine*, couplage qui représente un déplacement par rapport à *l'intégration assurée*.

J'ai l'impression que l'on avait une bi-polarité d'intégration/exclusion, qui, avec certains changements structurels associant d'une part, les organisations en flux tendus et d'autre part, l'externalisation, va produire d'un côté de la précarité du travail, et de l'autre, des emplois à statuts précaires, mais pour lesquels les salariés cherchant à s'intégrer vont sous-estimer considérablement les problèmes de santé qu'ils peuvent rencontrer.

J'ai aussi rencontré cette dualité auprès de techniciens de méthodes d'une entreprise automobile, où les études étaient progressivement sous-traitées, et beaucoup de ces techniciens déclaraient qu'ils perdaient une partie de la maîtrise de leur acte de travail. Et là encore, on retrouve votre hypothèse de précarité du travail. Je crois que cela rejoue aussi les travaux de chercheurs comme Yves Clos. Parallèlement, les techniciens qui travaillent dans les sociétés de sous-traitance vivent aussi avec l'inquiétude de décrocher des contrats, donc une insécurité permanente, qui relève de la précarité de l'emploi. On constate ainsi que, de plus en plus, compte tenu des évolutions structurelles organisationnelles, on a un couplage des deux axes et un éclatement du pôle *intégration assurée*, qui était relativement homogène.

**Serge Paugam.** Dans tous les centres EDF, on a de plus en plus recours à des entreprises de sous-traitance, par exemple pour le câblage ou pour enterrer les lignes. On conserve un schéma favorisant *l'intégration assurée* pour les agents qui ont un statut et le défendent. Dans le même temps, on supprime des emplois à la faveur de départs à la retraite. On recourt de plus en plus à des entreprises de sous-traitance en production, pour des activités qui étaient auparavant réalisées par des agents d'EDF.

Dans le centre où j'ai fait l'enquête, cette situation est très mal vécue par les agents, souvent proches de la CGT. Des luttes féroces opposent d'ailleurs la CGT et la CFDT, cette dernière étant plutôt favorable à l'ouverture vers l'économie de marché. De façon schématique, les postes dans le commercial étaient monopolisés par la CFDT, les postes dans la production, en déclin et progressivement supprimés par la sous-traitance, étaient plus proches de la CGT. Si on reprend schématiquement l'ensemble des activités autrefois produites par un centre EDF, on s'aperçoit maintenant qu'il y a dualisation avec un recours massif à la sous-traitance. On retrouve cette tendance dans de nombreuses entreprises.

**Antoine Valeyre.** Le passage du « faire » au « faire faire » pour un certain nombre de techniciens, représentait une amputation de leur *faire*, atteignait en ce sens leur intégrité de travailleurs et constituait un élément de précarité du travail. Les deux vont ensemble. Dans l'exemple des techniciens de l'automobile, on retrouve la même chose. Il s'agissait d'activités extrêmement pointues : les techniciens devaient contrôler le travail fait par des sous-traitants et rencontraient des tas de difficultés puisqu'ils devaient effectuer de nombreux rattrapages de problèmes.

**Nathalie Greenan** (CEE). Vous avez décidé de privilégier la diversité entre les entreprises dans votre enquête statistique, plutôt que la diversité à l'intérieur des entreprises. La question que je pose concerne votre analyse de données : comment se joue dans une entreprise la coexistence entre les différentes logiques d'intégration et quels sont les problèmes et les souffrances que cela soulève ? Autrement dit, y a-t-il des entreprises qui sont très homogènes en termes de logique d'intégration et d'autres pas ? Ou encore, la règle est-elle : une forte hétérogénéité, avec, dans une logique les jeunes, les anciens dans une autre, les femmes dans une troisième encore, etc. ?

**Serge Paugam.** Statistiquement, nous avons des répartitions par entreprise. Dans certains cas, les résultats sont assez homogènes. Dans d'autres, il existe plusieurs logiques d'intégration représentées parfois de manière assez équilibrée. Prenons des exemples parmi les quinze entreprises étudiées : pour la conserverie de poissons, vous avez un pourcentage assez fort dans *l'intégration disqualifiante*. Pour l'entreprise de meubles, la situation est proche avec une très forte sur-représentation de *l'intégration disqualifiante* ! Si l'on regarde maintenant l'entreprise informatique, vous pouvez constater une double présence, celle de *l'intégration incertaine* et de *l'intégration laborieuse*, mais en proportion beaucoup plus faible.

Après ces résultats, j'ai essayé de comprendre les logiques. Certaines entreprises connaissent une forme dominante d'intégration et l'analyse est assez simple. D'autres sont dans des configurations plus complexes. Par exemple, dans un hôpital, on trouve une sur-représentation dans *l'intégration incertaine*. Mais si on regarde plus attentivement, on s'aperçoit que des logiques différentes d'intégration coexistent selon les salariés.

Pourquoi, dans un hôpital, a-t-on autant *d'intégration incertaine*, alors que nous sommes dans la fonction publique ? On aurait pu s'attendre à ce que les personnes soient dans un modèle plus proche de *l'intégration assurée*, d'autant que dans un hôpital, les qualifications et les corps de métier sont très précis ! Cette diversité peut s'expliquer, notamment par la menace de disparition de l'établissement et les implications différentes que cela représente pour les agents. Il s'agit d'un hôpital situé en zone rurale qui, au moment de l'enquête, avait déjà perdu son service de maternité et qui allait perdre son service de chirurgie.

Pour les salariés, la menace de perdre son emploi varie fortement selon la position occupée et la qualification. Le chirurgien (il n'y en avait plus beaucoup) avait quelques raisons de se poser des questions : selon l'état sanitaire établi par le ministère de la Santé, l'hôpital, considéré comme ayant de sérieux problèmes, devait être progressivement supprimé<sup>193</sup>. Il recherchait donc un autre lieu d'affectation. Mais pour les autres agents, aides-soignants ou infirmières, ce n'est pas la même chose : ils devront se repositionner en fonction de la réorientation de l'hôpital. Ces éléments expliquent la variation et des logiques variées. Ai-je répondu à votre question ?

**Nathalie Greenan.** La suite de ma question : est-ce qu'il y a des catégories particulières de salariés qui se trouvent dans l'une ou l'autre logique ?

**Serge Paugam.** Oui, les logiques sont différentes selon que les individus sont jeunes ou âgés, qu'ils ont ou pas des qualifications précises. Les hôpitaux fonctionnent aujourd'hui en grande partie grâce aux CES<sup>194</sup>. De nombreux agents sont dans *l'intégration incertaine* du fait de la précarité de leur contrat, qu'ils soient en CES, vacataires ou sous contrat à durée déterminée. L'hôpital public fonc-

<sup>193</sup> Par la suite, il deviendra un hôpital de long séjour pour les personnes âgées où la chirurgie n'a pas d'avenir !

<sup>194</sup> Contrat "emploi solidarité".

tionne avec des titulaires, qui ont des qualifications reconnues et des progressions de carrière, et du personnel en situation précaire, souvent moins qualifiés et sans perspectives de carrière.

J'ai rencontré les délégués syndicaux de l'hôpital enquêté. Pour le délégué CFDT, il fallait développer telle ou telle stratégie pour défendre l'établissement, défendre l'emploi et lutter contre la précarité. Mais il devait également tenir compte de la diversité des attentes, défendre également la position des personnes dont la qualification et les droits n'étaient pas forcément parmi les plus défavorisées. Ces logiques sont très complexes.

Dans une telle situation, le syndicaliste doit entraîner ses troupes dans les stratégies les plus payantes à court terme ! Or, la stratégie la plus payante à court terme est celle qui permet d'être renouvelé et de gagner des voix aux élections. C'est cela la réalité du monde syndical, malheureusement !

**Anne Biquard** (CNRS/Paris x-Nanterre). Dans votre exemple, je ne comprends pas pourquoi tout le monde n'a pas intérêt à ce que l'hôpital soit maintenu : les populations rurales, les chirurgiens et les CES ? Des batailles montrent que les intérêts peuvent converger. À Vaulx-en-Velin, par exemple, une énorme bataille a réuni tout le monde pour maintenir la maternité locale !

**Serge Paugam**. Là, c'était le cas aussi. Mais ce mouvement est le résultat d'une mobilisation des personnels et non pas du monde syndical. Ils ont créé une association de sauvegarde de l'hôpital.

**Anne Biquard**. La question du rôle des organisations syndicales est intéressante. À Vaulx-en-Velin, il a en effet fallu « monter » une association externe pour agir. Il me semble que le syndicat aurait très bien pu avoir la même action ! Pour me résumer rapidement, cela soulève peut-être la question des articulations entre syndicalisme, résistance à l'économie de marché.

**Serge Paugam**. En l'occurrence, la menace de fermeture qui pesait sur l'hôpital a favorisé un accord du personnel pour défendre l'établissement dans sa globalité. Des manifestations ont rapidement été organisées et ont exercé des pressions très fortes sur les élus de la région. Ce cas de figure est assez connu. Mais, à l'intérieur de ce type de structure, cela n'implique pas pour autant que le syndicat ait envie de faire, de la défense de l'établissement, l'axe unique de ses revendications. Il existe des formes de revendications courantes sur les conditions de travail et les horaires.

En interviewant des infirmières et des aides-soignantes, je m'en suis aperçu et, en même temps que la défense de l'hôpital, elles avaient des revendications très précises sur les horaires et les conditions de travail, etc. Le syndicalisme était pris entre plusieurs feux, et il hésitait sur les manœuvres et les stratégies à adopter !

**Martine Lurol** (CEE). À la Dares, j'ai suivi un programme de recherches sur la précarité, portant notamment sur les trajectoires des personnes. Je voudrais revenir un petit peu sur la question posée par Nathalie Greenan : comment jouent les catégories sociales dans les quatre pôles que vous avez étudiés ? Lorsque l'on regarde les trajectoires des personnes, on voit bien que réapparaissent dans les situations d'incertitude, des clivages très forts entre catégories sociales. Dans une étude réalisée sur les cadres, on pouvait constater un éclatement de cette catégorie dans lequel on retrouvait les qualifications, les formations, les origines sociales. Comment avez-vous intégré ces questions dans vos différents types d'intégration ?

**Serge Paugam**. La catégorie *cadre*... Je ne sais pas à quel niveau se situe la question exactement : est-ce une question d'ordre technique, c'est-à-dire : comment ai-je construit les catégories ?...

**Martine Lurol**. D'une part, oui, et de l'autre, ma question est de savoir si, notamment dans l'intégration incertaine, le fait que l'on soit cadre ou non, va jouer différemment, et comment ?

**Serge Paugam**. Tout d'abord, je vais répondre sur la construction des catégories en reprenant les variables qui ont joué un rôle important dans la constitution du graphe :

- J'ai construit un indice de satisfaction au travail et déterminé des points de rupture dans ce score de satisfaction ou insatisfaction au travail.

- J'ai repris une variable qui recoupaient d'autres formes de précarité de l'emploi, notamment le risque d'être licencié.

Une fois cette typologie établie, il faut faire des choix en soi discutables. Je reconnaissais le caractère discutable des critères pris en compte. On fait aussi avec les moyens du bord. Dans le cadre de la vérification empirique, on essaie de faire le moins mal possible, avec des instruments parfois un peu grossiers. La CSP n'intervient pas dans la construction de cette typologie de l'intégration professionnelle. Après l'avoir élaborée, on lit les résultats et on constate que :

- 75 % des cadres sont dans *l'intégration assurée*, contre 3,5 % des cadres dans *l'intégration disqualifiante* ! La corrélation est effectivement très forte.

- Pour les ouvriers non qualifiés, 55 % sont dans *l'intégration disqualifiante* et 13 % dans *l'intégration assurée*.

Ces résultats montrent bien un lien entre la classification socio-professionnelle et la typologie de *l'intégration assurée*. Malgré l'existence d'une telle corrélation, le fait d'être cadre n'assure pas une position *d'intégration assurée* : un cadre sur quatre n'est pas dans *l'intégration assurée* ! Ce résultat montre la complexité des différenciations sociales au sein du monde du travail. La probabilité d'être bien intégré ne dépend pas seulement du niveau de qualification, elle dépend aussi de l'entreprise !

**Gabrielle Balazs** (CEE). Par ailleurs, dans votre livre, vous notez que la typologie d'intégration a un pouvoir explicatif plus fort...

**Serge Paugam**. Sur certains points... J'ai effectivement fait des régressions logistiques pour mesurer en même temps le caractère explicatif de la CSP et du type d'intégration. Dans certains cas, je ne vois pas d'effets de la CSP mais un effet du type d'intégration. Le type d'intégration possède alors un pouvoir explicatif plus fort que celui de la CSP. Pour les cadres et les ouvriers non qualifiés, la corrélation est très forte. Quand on met dans une même régression des variables elles-mêmes corrélées, on prend un risque, celui d'affaiblir les coefficients et d'affaiblir les faits. Même en prenant ce risque-là, on constate que, dans certains cas, le type d'intégration est nettement le plus fort.

Dans le chapitre 3, on retrouve une forte corrélation entre le type d'intégration et la santé. Sur *l'insomnie*, les ouvriers non qualifiés dorment mieux que les cadres ! Mais si vous prenez le type d'intégration, les résultats sont contrastés. L'*intégration disqualifiante* a un effet très fort sur l'*insomnie* ! C'est la raison pour laquelle on n'a pas d'effets de CSP, sur la détresse psychologique, « être mal dans sa peau » ! En termes de pourcentage, les employés sont « les plus mal dans leur peau » et perdent le plus souvent confiance en eux-mêmes, pas les ouvriers qualifiés !

Il existe un lien fort avec le type d'intégration. Ce point mériterait d'être discuté, parce que lorsqu'on aborde les questions d'intégration, des outils différents de ceux qui mesurent les inégalités socio-économiques traditionnelles doivent pouvoir être mis en place. Les classifications en termes de CS ou de qualifications prennent en compte les différenciations traditionnelles. Introduire l'idée d'intégration oblige à penser autrement. Les résultats de l'enquête montrent que les inégalités, qui se développent fortement dans le monde du travail, se posent essentiellement en termes d'intégration et donc de segmentation des salariés sur le marché du travail ! Aussi, devient-il nécessaire de repenser l'inégalité en intégrant des variables relatives aux mécanismes d'intégration.

Si l'on prend toutes les formes de précarité développées ici, elles ne permettent pas d'identifier vraiment un groupe social précis. À l'intérieur de cet ensemble, il y a également une forte hétérogénéité.

**Patrick Nivolle** (CEE). Il y a une hétérogénéité dans les CSP. À l'intérieur de la catégorie *cadre*, on peut distinguer les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires, etc. On n'a pas toujours ce degré de finesse. Entre un cadre et un ouvrier hautement qualifié, les différences sont-elles aussi grandes que ne le laissent supposer les CS ? Les CSP reflètent-elles les évolutions dans les hiérarchies socio-professionnelles ? N'a-t-on pas un problème d'adaptation des CS aux évolutions en cours ?

Une deuxième question porte sur le statut théorique que peuvent avoir ces différents types d'intégration : j'en vois bien leur caractère opérationnel, leur pouvoir de classer ou de segmenter les choses, mais je vois mal leur statut théorique pour une analyse des recompositions des groupes sociaux ?

**Serge Paugam.** Cela ne mesure pas des trajectoires parce que l'analyse n'a pas été faite en ces termes. À partir des types d'intégration, on peut certainement lire des trajectoires possibles. Ce sera un travail à mener.

Sur la constitution de groupes sociaux, j'aborde ces questions dans la conclusion de l'ouvrage. Je suis balancé entre deux types de scénarii possibles :

- le premier est le maintien de formes de segmentation très fortes, y compris parmi les populations en situation de travail et d'emploi ;

- l'autre est l'émergence dans la société, et plus largement en dehors des entreprises, des embryons de mouvements sociaux autour de la remise en question de ce système qui produit de la désintégration professionnelle.

Je suis assez sensible au fait que l'opinion<sup>195</sup> réagisse assez fortement aux licenciements massifs dès l'annonce d'un plan social. L'affaire « Michelin », par exemple, a déclenché des passions. Ces mouvements d'opinions et de protestations constituent une remise en question potentielle du système actuel, qui peut être relayée par des forces politiques émergentes, autres que les syndicats actuels et qui pourrait favoriser la reconstruction d'identités collectives, ceci d'autant qu'on ne sait pas véritablement ce qui va se produire.

Mais il est également probable que des personnes se maintiennent dans des segments périphériques, dans des entreprises de sous-traitance ou sur des statuts précaires, sans avoir de carrières ni d'émancipation. Peut-on voir ici l'émergence d'identités collectives ? C'est une interrogation.

**Michel Gollac (CEE).** Dans le même ordre d'idée, à propos des types d'intégration et des groupes sociaux, deux résultats doivent se distinguer car différents. Il est montré de façon assez convaincante que les découpages classiques, comme celui de la CS, n'épuisent pas la complexité des structures et des rapports du travail et à l'emploi. On voit bien dans le graphique que la CS est unidimensionnelle, que le diplôme reste pratiquement inexpliqué ! Cela me paraît tout à fait net. Cette différenciation traditionnelle ne résume pas la totalité des différenciations sociales, loin de là.

Soit dit en passant, je ne sais pas si le fait d'étudier la société avec les outils traditionnels qui laissent de côté certaines dimensions est entièrement nouveau. Avec les analyses de la génération précédente, on n'aurait pas trouvé les mêmes types d'intégration. Les formes de précarité n'étaient pas les mêmes. En tout cas, il est vrai que quelque chose manque dans l'outil d'études traditionnel.

En revanche, il n'est pas prouvé que la CS est un outil qui aurait perdu de sa pertinence. Dans les résultats évoqués sur les régressions logistiques, si l'on prend l'exemple du mauvais état de santé, il nous montre que l'influence de la CS passe par le type d'intégration. Dire et interpréter que le groupe social n'est pas pertinent, cela ne serait pas correct pour deux raisons :

- d'une part, on voit bien qu'il peut y avoir un lien causal de l'appartenance sociale ou du niveau de qualification au type d'intégration, alors qu'il n'y a pas de lien causal en sens inverse ;

- d'autre part, dans un questionnaire comme celui-ci, inévitablement, il y a des effets de halo, c'est-à-dire que la cohérence des opinions a toujours tendance à être plus grande que la cohérence entre les opinions et les variables plus objectives ou mieux objectivées.

Par force, et ce n'est pas une critique, l'état de santé est saisi à travers une question d'opinion : « comment vous sentez-vous en ce moment ? », comme celle sur l'insomnie ainsi posée : « est-ce que vous êtes préoccupés au point de perdre la sommeil ? ». Je ne pense pas que les ouvriers non

---

<sup>195</sup> Si elle existe !

qualifiés dorment tellement mieux, mais ils n'attribuent pas le fait de mal dormir aux préoccupations nées du travail. Ces questions d'opinion ont tendance à être reliées au type d'intégration, lui-même est construit à partir de variables d'opinion. Cela ne dément pas le résultat : il existe une dimension du type d'intégration ayant un pouvoir explicatif propre. Visiblement, tout ne passe pas dans la CS, mais il me semble que cela ne va pas jusqu'à dire que la CS est obsolète, même si on peut dire que c'est insuffisant.

**Serge Paugam.** C'est ce que j'écris dans la conclusion : la CS est devenue insuffisante. Mais je ne me permets surtout pas de dire que la CS est à envoyer aux oubliettes. Je crois, au contraire, être très proche de ce qui vient d'être souligné et de l'avoir écrit, dans ces termes-là, dans la conclusion.

Je suis assez sensible à la critique du halo entre les variables d'opinion. Néanmoins, dans la construction du type d'intégration, il n'y a pas que des variables subjectives. On a construit aussi des variables objectives. Les gens ne mentent pas quand ils disent être gênés par des poussières ou par la chaleur. On peut attribuer un certain crédit à cela, surtout quand ce genre de déclaration est fréquent dans les entreprises d'un certain type. On peut douter de toutes les déclarations, mais on fait preuve d'une certaine mauvaise foi à dire que c'est toujours subjectif. Je suis entièrement d'accord sur le fait qu'il faut enrichir l'approche en termes de CS, plutôt que de la supprimer.

Cela passe probablement par une tentative de l'Insee, actuellement assez timide, de revoir la classification des CS en y intégrant d'autres variables renvoyant à des problèmes d'intégration. Mais c'est un chantier pour demain. Un rapport de l'Insee évoque déjà quelques modifications : aussi insuffisantes soient-elles, le constat est que cela marche quand même pas mal. On peut très bien se passer d'une réforme substantielle. J'aurai été personnellement plus favorable à une réforme plus nette en intégrant des dimensions comme celle de l'intégration, même si je sais que, par ailleurs, c'est difficile.

**Michel Gollac.** L'une des raisons de cette difficulté est que l'Insee a aussi des positions conservatrices sur les variables de mesure de la précarité : quand ils pensaient précarité, ils la pensaient en termes de précarité de l'emploi, de statut d'emploi et de type juridique du contrat de travail. Avec *Le salarié de la précarité*, on a peut-être deux résultats : le premier est que la précarité d'emploi n'est pas suffisante, et le deuxième est que la précarité d'emploi ne se confond pas avec le statut juridique de l'emploi. Intégrer la précarité dans une analyse de la structure sociale revient à revenir sur le fait de délimiter un petit noyau de précaires. Cela pose le problème de façon tout à fait différente. C'est beaucoup plus constructif !

**Frédéric Moatty (CEE).** Je suis assez d'accord sur le fait que les différentes sphères sont liées, qu'il y a un intérêt à unifier les choses. Mais dans le graphique on ne trouve pas, du côté de *l'intégration assurée*, les meilleures perspectives de carrière, la bonne organisation du travail ou de très bonnes relations avec les supérieurs, comme si le fait d'assurer sa bonne intégration avait aussi un coût, c'est-à-dire le coût de mieux accepter de moins bonnes perspectives de carrière, etc.

Je me demande alors s'il ne s'agirait pas plutôt d'une *intégration mal assurée* dans l'entreprise, dans la mesure où l'entreprise survit (et il y a des chances qu'elle survive parce qu'elle est dans des secteurs en croissance). Tandis que, vers le bas, ce serait une *intégration incertaine* mais avec de bonnes perspectives de carrière, donc intégration dans un métier plutôt qu'intégration dans une entreprise, ce qui voudrait peut-être dire un choix des salariés un peu différent ?

**Serge Paugam.** Vous avez raison. Mais cet aspect ne m'avait pas échappé. Comme vous, je me suis posé la question de savoir pourquoi on trouvait si bas de bonnes perspectives de carrière : à ce qu'il me semble, c'est parce que les personnes se positionnent en termes de promotion à l'intérieur d'un système de qualification, qu'il passe par l'entreprise ou non, et donc le fait d'être en contrat à durée déterminée est perçu comme une étape. Peut-il y avoir un choix et de la stratégie des personnes qui sont employées en contrat à durée déterminée ou en intérim ? Je pense que c'est plus vrai pour le contrat à durée déterminée : il y a en effet beaucoup de jeunes qui, à un moment donné, sont en contrat à durée déterminée, ont des qualifications, tendent à se faire reconnaître, et sont dans ce type

d'entreprise comme dans une période temporaire qui débouche sur des perspectives. Ils pourront ensuite accéder effectivement à des positions plus élevées dans d'autres entreprises. Je crois que c'est la raison pour laquelle on trouve cela.

**Francine Moreddu.** Une question sur la transposition du schéma : en termes de précarité, les personnels des missions locales, n'ont aucune certitude de long terme sur la pérennité de leur emploi. Mais ils ont une satisfaction au travail, malgré la souffrance générée par le social, les difficultés que les jeunes renvoient aux adultes. Je ne sais pas si ce schéma est complètement transposable et peut servir de modèle aussi dans le secteur associatif du travail social ?

**Serge Paugam.** L'enquête a été réalisée auprès d'entreprises de plus de cinquante salariés. Elle ne couvre pas le secteur des services dits sociaux. Cependant lorsque je présente ces résultats aux travailleurs sociaux du secteur associatif, nombre d'entre eux affirme se reconnaître parfaitement dans l'*intégration incertaine*. Les personnels qui gèrent les entreprises d'insertion se posent souvent des questions à propos de leur avenir, étant donné que leur sort est lié à celui de ces entreprises, des crédits alloués, de manière souvent aléatoire. Beaucoup ont une identité positive au travail. La mission qu'ils remplissent donne un sens à leur existence.

Dans le même temps, des perspectives de carrière peuvent se dessiner à l'intérieur du champ du social, sans qu'il y ait maintien dans la structure dans laquelle on travaille, en raison des aléas de cette structure. Mais on tombe sur des segments de la population salariée ayant une qualification relativement importante. Cette qualification leur permet de supporter plus facilement une précarité de l'emploi. Cette précarité renvoie à l'incertitude de la structure dans laquelle ces personnes travaillent.

**Anne Biquard.** Dans le monde associatif, cette dimension est plus compliquée. Il y a aussi des bénévoles avec une compétence très importante. Par exemple, les associations de retraités sont à l'heure actuelle en train d'acquérir une réelle expertise qui s'ajoute au fait qu'ils ont effectivement une énorme qualification. Ils n'ont plus rien à prouver et ils n'ont plus que leur seul intérêt à dégager. Dans le monde associatif, le problème de l'intégration est celui des chevauchements des champs : on a affaire à un type de travail où la notion sociale n'est pas aussi claire que celle des travailleurs sociaux. Toute une étude serait à faire en soi...

Quand on parle des médiateurs interculturels, de quoi s'agit-il ? On s'est battu pour qu'ils reçoivent un salaire. Mais les pouvoirs publics ne savent pas comment traiter cette profession, puisqu'il s'agit d'une activité essentiellement qualitative. Brigitte Crof est en train de se battre pour faire reconnaître le travail d'accompagnement des personnes en perte d'autonomie comme un travail hautement qualifié, alors que jusqu'à maintenant, on a essayé d'en faire un travail de services de « bonnes à tout faire ». Dénormes affrontements sont en train de se développer et passent par les associations. On est dans un espace particulier, et à mon avis, vous avez bien fait de ne pas l'aborder en même temps.

**Serge Paugam.** On pourrait continuer à aborder la question de l'intégration professionnelle dans d'autres secteurs : le secteur du travail social, bien entendu. Une enquête pourrait être faite dans les services de façon plus systématique. L'enquête réalisée couvrait beaucoup d'entreprises, très différentes, mais pas pour autant représentatives de la grande diversité du tissu économique et social. Je serais même incité à explorer les entreprises de services, le travail social, l'économie solidaire, mais également des entreprises plus petites que celles qui ont été choisies ici. Ce sont donc des prolongements possibles du travail réalisé.

## BIBLIOGRAPHIE

Références tirées de Serge PAUGAM, 2000, Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle, Presses Universitaires de France, collection « Le Lien social », série « Documents d'enquête ».

ADAM G., REYNAUD J.-D., 1998, Conflits du travail et changement social, Paris, Presses Universitaires de France.

- BAUMFELDER E., 1968, « La revendication, élément d'analyse de la pratique syndicale », *Sociologie du travail*, n° 2.
- BENOÎT-GUILBOT O., 1962, « Statut dans l'entreprise et attitudes syndicales des ouvriers », *Sociologie du travail*, n° 2.
- BOLTANSKI L., 1982, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, éd de Minuit, coll. « Le sens commun ».
- BOURDIEU P., 1984, « Espace social et genèse des classes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°5 2/53, pp. 3-12.
- CAPDEVIELLE J., 1999, *Les opinions et les comportements politiques des ouvriers : une évolution inévitable ? irrésistible ?*, Paris, Cahier du CEVIPOF, n° 21.
- CHAUVIN P., 1998, « Précarisation sociale et état de santé : le renouvellement d'un paradigme épidémiologique », in J. LEBAS et P. CHAUVIN (éds.), *Précarité et santé*, Paris, Flammarion, pp. 59-73.
- CRENNER E., 1999, « Famille, je vous aide », Paris, *Insee Première*, n° 631, février.
- DECHAUX J.-H., 1994, « Les trois composantes de l'économie cachée de la parenté : l'exemple français », *Recherches sociologiques*, vol. 25, n° 3.
- DEJOURS C., éd. 1993, *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard.
- DEMAZIERE D., PIGNONI M.-T., 1998, *Chômeurs : du silence à la révolte*, Paris, Hachette.
- DESROSIERES A., THEVENOT L., 1992, *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte.
- DERRIENIC F., TOURANCHET A., VOLKOFF S., 1996, *Âge, travail, santé : étude sur les salariés âgés de 37 à 52 ans*, enquête ESTEV 1990, Paris, éditions Inserm.
- DE SINGLY F., 1996, *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Nathan, coll. « Essais et Recherches ».
- DUBAR C., 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Collin, coll. « U ».
- DURAND C., DUBOIS P., 1976, *La grève. Enquête sociologique*, Paris, Fondation nationale des sciences politiques.
- FAURE-GUICHARD C., 1998, *La relation d'emploi intérimaire : identités professionnelles et sociales en questions et mobilités sur le marché du travail*, Thèse de doctorat en sociologie, Université d'Aix-Marseille II, mai.
- FRIEDBERG E., 1988, *L'analyse sociologique des organisations*, Paris, L'Harmattan.
- FRIEDMANN G., éd. 1963, *Où va le travail humain ?*, Paris Gallimard, coll. « Idées ».
- GALLAND O., éd. 1997, *L'entrée dans la vie. Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Collin, coll. « U ».
- GOLLAC M., 1996, « Le capital dans le réseau : la coopération dans l'usage de l'informatique », *Travail et emploi*, n° 68.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 1996, « Citius, Altius, Fortius. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, septembre.
- HERAN F., 1988, « La sociabilité, une pratique culturelle », *Économie et Statistique*.
- HERAN F., ROUALT D., 1995, « La double élection de 1995 : exclusion sociale et stratégie d'abstention », *Insee Première*, n° 414, novembre.
- HERPIN N., 1990, « La famille à l'épreuve du chômage », *Économie et Statistique*, septembre.
- HUEZ D., 1998, « Santé et précarisation du travail », in J. LEBAS et P. CHAUVIN (éds.), *Précarité et santé*, Paris, Flammarion.
- KAUFMANN J.C., 1988, *La chaleur du foyer*, Paris, Méridiens-Klinckiesk.
- LABBÉ D., 1996, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'harmattan, coll. « Logiques politiques ».
- LAMPARD R., 1994, « An Examination of the Relationship between Marital Dissolution and Unemployment », in D. GALLIE, D. MARSH ET C. VOGLER (éd.), *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford, Oxford University Press.
- LANCELOT A., 1968, *L'abstentionnisme électoral en France*, Paris, Presses de la Fondation nationale de sciences politiques.
- MARTIN D., 1994, *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*, Paris, PUF, coll. « sociologies ».
- MARTIN C., 1997, *L'après-divorce. Lien familial et vulnérabilité*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes 2.

- MAURICE M., 1965, « Déterminants du militantisme et projet syndical des ouvriers et techniciens », *Sociologie du travail*, n° 3.
- MENGER P.-M., 1997, *La profession de comédien. Formation, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études et de la prospective.
- MICHAULT F., DE COSTER M., 1994, « Les syndicats face aux défis de la participation », in MICHAULT F., DE COSTER M. (éd.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, coll. « Ouvertures sociologiques ».
- PAUGAM S., ZOYEM J.-P., CHARBONNEL J.M., 1993, *Précarité et risque d'exclusion en France*, Paris, La documentation Française, coll. « Documents du Cerc », n° 109, 4<sup>ème</sup> trim.
- PAUGAM S., 1993, *La société française et ses pauvres. L'expérience du revenu minimum d'insertion*, Paris, PUF, coll. « Recherches politiques ».
- PAUGAM S., ZOYEM J.-P., 1997, « Le soutien financier de la famille : une forme essentielle de la solidarité », *Économie et Statistique*, n° 308 à 310, 8/9/10.
- PAUGAM S., 1998, « Les formes contemporaines de la pauvreté et de l'exclusion. Le point de vue sociologique », *Genèses*, n° 31, juin.
- PAUGAM S., 1999, « Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques », *Revue française de sociologie*, XL-4.
- PAUGAM S., éd. 2000, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, coll. « Quadrige ».
- PAUGAM S., RUSSEL H., 2000, « The Effects of Employment Precarity and Unemployment on Social Isolation », *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- PITROU A., 1977, « Le soutien familial dans la société urbaine », *Revue française de sociologie*, XVIII, 1.
- PFEFFER J., DAVIS-BLAKE A., 1990, « Unions and Job Satisfaction », *Work and Occupations*, volume 17, n° 3, août.
- ROSANVALLON P., 1988, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy.
- SAINSAULIEU R., 1977, *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques et Dalloz.
- SCHNAPPER D., 1982, « Chômage et politique : une relation mal connue », *Revue française de science politique*, vol. 32, n° 4-5.
- SCHNAPPER D., éd. 1994, *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, « Folio ».
- SCHNAPPER D., 1999, *La compréhension sociologique. Démarche de l'analyse typologique*, Paris, PUF, coll. « Le Lien social ».
- SCHWARTZ O., 1990, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, coll. « Pratiques théoriques ».
- SEEMAN M., 1967, « Les conséquences de l'aliénation dans le travail », *Sociologie du travail*, n° 2.
- SIMMEL G., éd. 1998, *Les pauvres*, Paris, PUF, coll. « Quadrige ».
- TIXIER P.-E., 1986, « Management participatif et syndicalisme », *Sociologie du travail*, n° 3.
- TOURAINE A., WIEVIORKA M., DUBET F., 1984, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard.